



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del “CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE TOLEDO 2025”, con nº de convenio colectivo 45000075011981, suscrito por la parte empresarial por dos representantes de ASAJA, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este organismo definitivamente el día 27 de junio de 2025, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio (“DOCM” del 28 de julio) por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (“DOCM” del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.
Toledo, 11 de julio de 2025.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE TOLEDO 2025

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por parte de ASAJA y por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias. Así mismo se regirán por lo establecido en este convenio las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.

Cualquier otro convenio colectivo de ámbito inferior, solo tendrá prioridad aplicativa conforme en lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, sobre esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

2. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

3. ÁMBITO PERSONAL

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre del año 2025.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo se aplicará en todo su contenido.

5. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.



6. GARANTÍAS PERSONALES

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectiva o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

7. PRINCIPIOS GENERALES

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la dirección de las empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

8. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 21 del presente convenio.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c), d) y f), las personas trabajadoras que resultasen perjudicados/as, tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.

9. RENDIMIENTOS

Corresponde a la Dirección de la Empresa de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, con un ritmo que pueda mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal.

Como norma general los empresarios deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas y utensilios que necesiten para el cometido de su función.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

10. PRINCIPIOS GENERALES

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizara por escrito en todos los casos.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección los comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informados, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

En aquellas empresas en que por primera vez se realizaran elecciones sindicales, la empresa en un plazo de quince días entregará copia básica de los contratos de todo el personal a los representantes elegidos.

c) Ser informados previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con los representantes de las personas trabajadoras.

d) Ser informados previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un/a representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.



11. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

- Personal técnico: 6 meses.
- Administrativos/as: 2 meses.
- Encargados/as y capataces: 2 meses.
- Especialistas: 2 meses.
- Guardas y caseros/as: 1 mes.
- Oficios clásicos: 2 semanas.
- Personal no cualificado: 2 semanas.

12. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades, en el marco de lo establecido en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto se registrarán por la normativa vigente en ese momento según la disposición transitoria tercera del Real Decreto Ley 32/2021 y los contratos celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se registrarán por la disposición transitoria cuarta de la citada norma legal.

a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal, periódica, o continuada pero estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido las empresas afectadas por el presente convenio procederán, en la medida de lo posible a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o a nueva contratación indefinida.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

b) FIJO DISCONTINUO O A TIEMPO PARCIAL INDEFINIDO.

El contrato por tiempo indefinido fijos discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijos discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio; por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente (teniendo en cuenta las formalidades del llamamiento según expreso deseo del trabajador) con quince días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador o trabajadora en el plazo de siete días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Cuando haya disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo las personas trabajadoras fijos-discontinuos sobre los eventuales.

Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos-discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los/as de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Las personas trabajadoras fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual. Las retribuciones de las personas trabajadoras fijos-discontinuos serán las mismas que las personas trabajadoras fijos.

**c) EVENTUALES**

El principal contrato representativo de eventualidad y/o de duración determinada es:

–Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Es un tipo de contrato laboral que se formaliza para hacer frente al incremento ocasional de la actividad de la empresa. Ya que genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

El artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores nos permite distinguir dos modalidades de contrato eventual por circunstancias de la producción. Son las siguientes:

Contrato por circunstancias ocasionales e imprevisibles

Este contrato es el más parecido al que se utilizaba hasta ahora como contrato eventual por circunstancias de la producción. Se refiere a casos en los que se produce una demanda imprevisible (que no se debe a la estacionalidad) y que es ocasional (es decir, no permanente).

La duración máxima del contrato es de 6 meses. Y estos pueden ser ampliables por convenio colectivo de ámbito sectorial hasta un año.

Contrato por circunstancias ocasionales y previsibles

Este tipo de contrato tiene por objeto atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo.

Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán hacer uso de este contrato durante un máximo de 120 días por año natural, con independencia del número de personas trabajadoras contratadas en cada jornada.

Estos días no podrán ser utilizados de forma continuada, debiendo respetarse su carácter ocasional. Asimismo, durante el último trimestre de cada año, las empresas deberán comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual del uso estimado de este tipo de contratos para el ejercicio siguiente.

En todos los casos, el contrato debe identificar de forma clara:

- La causa concreta que justifica la contratación temporal.
- Las circunstancias específicas que motivan su celebración.
- La conexión de estas causas con la duración prevista del contrato.

Para el sector agrario, se considerará causa suficiente para este contrato la cobertura de una o varias campañas de corta duración, siempre respetando el límite anual de 120 jornadas reales.

Limitaciones: No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de trabajos incluidos en contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, salvo que concurran circunstancias excepcionales debidamente justificadas en los términos anteriores.

Es voluntad de las partes la conversión obligatoria a fijo-discontinuo: Cuando una persona trabajadora haya sido contratada bajo esta modalidad en dos campañas consecutivas, la empresa deberá ofrecerle un contrato fijo- discontinuo en la tercera campaña, reconociendo así el carácter periódico de la necesidad de su puesto y fomentando la estabilidad en el empleo.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superando el periodo de seis meses las personas trabajadoras se considerarán contratadas por tiempo indefinido.

En el contrato se especificará con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no se diera tal especificación.

Siguen vigentes los contratos de duración determinada de sustitución, formación y aprendizaje y el contrato en prácticas, aunque con algunas diferencias por lo que habrá de aplicarse el Real Decreto Ley 32/2021.

Contrato de relevo por jubilación parcial

La empresa vendrá obligada a realizar el contrato relevo previsto en el artículo 12 en E.T. y demás normativa vigente en esta materia para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.

13. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal han demostrado ser eficaces ante situaciones de acumulación de actividades específicas por el escaso margen temporal y volumen de trabajo que se dan en determinados supuestos. Así lo evidencia la práctica en distintos sectores de producción, además de ser una realidad pedida por los beneficiados por tal forma de prestación de servicios laborales. Por ello, este tipo de contratos servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances.



Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de las personas trabajadoras afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos/as puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los/as trabajadores/as de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, publicado en el B.O.E. 313 el 30 de diciembre de 2021.

14. CESES.

a) FINIQUITOS: Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo III del presente convenio colectivo.

b) BAJAS VOLUNTARIAS: Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso, para aquellos trabajadores con contrato superior a un año y de tres días para aquellos trabajadores con contrato inferior a un año. Por decisión del trabajador el escrito de comunicación de cese se ajustará al modelo que figura en el anexo IV del presente convenio colectivo y será facilitado a los trabajadores por las organizaciones firmantes de este convenio.

El preaviso, una vez expedido tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos/as las personas trabajadoras.

c) DESPIDOS OBJETIVOS: cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores, a la vez que del trabajador afectado, pudiendo realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como, emitir el informe que corresponda.

d) JUBILACIÓN ANTICIPADA: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

15. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Las personas trabajadoras se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en las siguientes categorías profesionales:

- a) Personal técnico.
- b) Encargado general.
- c) Capataces y mayores.
- d) Oficiales administrativos.
- e) Personal de oficios.
- f) Tractoristas-maquinistas.
- g) Guardas.
- h) Caseros.
- i) Especialistas.
- j) Auxiliares administrativos.
- k) Peones.

A) PERSONAL TÉCNICO.

Es personal técnico el que con el correspondiente título facultativo superior o de grado medio, o con la experiencia laboral adecuada, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada y/o asesoramiento.

B) ENCARGADO GENERAL.

Tienen como función, coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.

C) CAPATACES Y MAYORALES.

Son las personas trabajadoras que están a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.

**D) OFICIALES ADMINISTRATIVOS.**

Quedan comprendidos dentro de este grupo, el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa, poseyendo conocimiento de procedimiento administrativo técnico o contable.

E) PERSONAL DE OFICIOS.

Comprende este grupo a las personas trabajadoras que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados/as para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

F) TRACTORISTAS-MAQUINISTAS.

Es el personal que, con los conocimientos prácticos necesarios, prestan servicio con tractores o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

G) GUARDAS.

Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia general de la empresa.

H) CASEROS.

Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia si la tuviere, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a estas tareas.

I) ESPECIALISTAS.

Forman este grupo, aquellos trabajadores titulados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requiere conocimientos específicos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores/as, sulfatadores, peón de bodega y almazara, etc.

J) AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.

Son aquellos trabajadores que con los conocimientos oportunos prestan labor de apoyo a los/as oficiales/as administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.

K) PEONES.

Son los/as trabajadores sin calificación específica que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de cualificación profesional para el cometido de las mismas.

16. FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que, en su momento, se adhirieron al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), en el marco del compromiso compartido por fomentar la formación permanente de las personas trabajadoras como herramienta clave para la mejora de la competitividad y la empleabilidad.

En coherencia con la evolución normativa y el nuevo modelo de formación profesional para el empleo, este compromiso se actualiza y reafirma en el marco de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

En virtud de ello, las partes se comprometen a impulsar y facilitar el acceso de las personas trabajadoras a las iniciativas de formación profesional para el empleo reguladas por dicha ley, favoreciendo especialmente aquellas que contribuyan a la recualificación profesional, la adaptación a los cambios productivos y tecnológicos, y la mejora de la estabilidad en el empleo.

Y mantenemos los siguientes acuerdos:

- Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

- Facilitar la participación de las personas trabajadoras en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

- Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

- Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

- Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen las personas trabajadoras de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

17. ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Si una persona trabajadora adquiriera una discapacidad como consecuencia de un accidente de trabajo o por cualquier otra causa, se procederá, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, a la adaptación de su puesto de trabajo o a su reubicación en otro compatible con sus nuevas condiciones.



En ningún caso se reducirá su remuneración por este motivo

Protección a la maternidad: Si de los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se revelase un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán la no realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud, que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, de acuerdo a las reglas y criterios que se apliquen en lo supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, si aquel fuese de inferior categoría; de ser de superior categoría recibirá las retribuciones asignadas al mismo.

18. TRABAJO DE INFERIOR CATEGORÍA

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador para realizar la tarea del mismo. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

19. MOVILIDAD FUNCIONAL

Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

20. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo, dándose prioridad de permanencia a las personas trabajadoras de mayor antigüedad.

En todo caso las personas empresarias quedan obligados a abonar a las personas trabajadoras los gastos que ocasione el traslado de él y sus familiares, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y el salario correspondiente a una mensualidad.

El empresario deberá así mismo facilitar a las personas trabajadoras trasladado vivienda adecuada de renta igual a la que venía satisfaciendo y, si no fuera posible, abonará la diferencia que pudiera existir.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

21. JORNADA

Las personas trabajadoras afectados/as por este convenio tendrán durante el año 2025, una jornada laboral máxima anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, que será distribuida en los calendarios laborales compensados, atendiendo a los especiales características del sector, la acumulación de tareas en las distintas épocas del año, así como a la dependencia de la actividad con las horas de luz solar. Los excesos de jornada de cada año, si se produjeran, se disfrutarán en días de descanso, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Las horas perdidas por las personas trabajadoras fijos, por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en un 50% por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora diaria y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A las personas trabajadoras contratados, por contrato de duración determinada o eventuales, se les abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo e iniciado el trayecto, hubiera de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

22. CALENDARIO LABORAL

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios.



- Jornada laboral tipo de 8 horas diarias de lunes a viernes.
 - Jornadas especiales máximas de 9 horas y mínimas de 6 horas.
 - Periodos vacacionales.
 - Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos). Si cayeran en sábado, domingo o fueran fiestas locales se pasarían al siguiente día laborable.
 - El día 15 de mayo tendrá la consideración de festivo, sin merma de la jornada anual pactada. Si cayera en sábado, domingo o fuera fiesta local, se pasaría al lunes siguiente.
 - Especificación de los descansos entre jornadas, diarias, semanales, jornada partida y bocadillo.
 - Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y su sistema de rotación.
 - Especificación de jornadas especiales donde proceda.
 - Especificación de horarios flexibles donde proceda.
- En aquellas empresas donde se tengan establecidos sistemas específicos de trabajo se mantendrán por mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

23. VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales o veintidós días laborables para jornadas de trabajo de lunes a viernes y de 26 días laborables para jornadas de lunes a sábados o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa.

Que en la empresa de más de dos trabajadores fijos se deberá consensuar el formato de vacaciones primero entre los trabajadores para unificar el formato vacacional y una vez consensuado entre los trabajadores, se deberá este acordar con la empresa.

Los periodos vacacionales establecidos en los calendarios laborales podrán ser divididos en dos partes y no deberán coincidir con la mayor actividad productiva estacional de la empresa. Una vez fijados los periodos de vacaciones estos podrán ser variados de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5, y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las señaladas en el párrafo anterior que impida al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

24. TRABAJO A TURNOS. DESCANSO DE DOMINGOS Y FESTIVOS

En aquellas actividades, como la atención a la ganadería, donde sea preciso el trabajo a turnos, éstos se efectuarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiéndose acumular los descansos semanales hasta catorce días. Cuando el trabajo a turnos comprenda algún festivo y/o domingos estos se abonarán con un suplemento del 30% de su retribución.

25. TRABAJO NOCTURNO

Será el período horario comprendido entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, dichas horas serán abonadas con el importe establecido en el artículo 32.a. del presente convenio; salvo que el salario del trabajador se hubiera establecido atendiendo al carácter nocturno de su actividad laboral, no pudiendo en este caso ser inferior al resultante de aplicar lo previsto en el artículo 32.a. del presente convenio.

26. PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

1. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos/as, tres días laborables, prorrogable dos días más si hubiese desplazamiento superior a 50 km.

b) Dos días laborables consecutivos en caso de fallecimiento de padres, hermanos/as; abuelos/as y nietos/as, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 km.

c) Cinco días laborables por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres y abuelos/as, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 km.



En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

d) Quince días naturales por contraer matrimonio o registro de pareja de hecho, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Las excedencias solicitadas por los trabajadores o trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera o especialista.

Consulta a especialistas y realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Tiempo necesario

g) Un día laborable por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

h) Un día laborable por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentren cursando estudios en un centro oficial.

j) Las personas trabajadoras como "Permiso de lactancia" previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada dividida en dos mitades, salvo que sea al inicio o al final de la jornada en cuyo caso se efectuará una reducción de media hora, que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses de vida del recién nacido, en el periodo que de mutuo acuerdo se establezca.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada prevista en este capítulo corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá avisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto de acumulación del tiempo de lactancia, la trabajadora tendrá derecho a un número de días que se determine según el cómputo de horas que acumule, y que será como mínimo de trece días laborables.

k) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, las personas trabajadoras que tengan a su cargo a una persona con discapacidad física o psíquica o con menores hasta doce años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.

l) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de cuatro horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior. En el caso de que la prestación de servicios de ambas personas progenitoras, tutoras o responsables legales del menor sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la ambas personas progenitoras, tutoras o responsables legales del menor tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora como permiso retribuido. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, en este caso con la disminución proporcional de salario.

n) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

ñ) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

o) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.



Los permisos enumerados en los apartados a), b), c), y i) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

Los permisos enumerados en los apartados a), y b) deberán ser coincidentes con el día del hecho causal o día inmediatamente laboral posteriores.

El trabajador o trabajadora deberá presentar siempre, si así lo solicitara la Dirección del Centro, justificantes acreditativos del motivo alegado.

2. LICENCIA SIN SUELDO.

Cualquier trabajador que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de catorce años, podrá solicitar una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de a quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de intermediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

Las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra el despido, la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tenga su origen en la petición o en la toma de la baja parental. Las actuaciones empresariales así adoptadas serán calificadas de nulas, por constitutivas de discriminación y la empresa vendrá obligado a otorgar sus derechos y condiciones a la persona afectada.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3. EXCEDENCIAS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o de la fecha recogida en la resolución en los supuestos de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. En los supuestos de adopción se estará a la fecha recogida en la resolución.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

El trabajador excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El nacimiento que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro, y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento de hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo/hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho, trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del E.T. la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas que deberán disfrutarse a jornada completa, de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas simultáneas por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del E.T. tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

5. PERMISO PARA CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O PERSONA DISCAPACITADA

A tenor de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

7. SUSPENSIÓN POR SUPUESTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL

En los supuestos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competente

27. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto será voluntaria para los trabajadores.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: 1 hora diaria, 5 a la semana, 15 al mes y 80 al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,50 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a.



Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados de Personal y en cualquier caso semanalmente.

Por las empresas se dispondrá de un registro de horas que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral.

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

28. DEFINICIÓN.

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo quedaran encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo. Se entenderá por salario la totalidad de los beneficios que obtenga las personas trabajadoras por sus servicios u obras, no solo lo que reciba en metálico o en especie como retribución inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como el uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtengan por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado.

Cuando los empresarios facilitaran vivienda y habitación para el trabajador o para este y su familia no habrá lugar a reducción alguna en las retribuciones si recibe vivienda en la misma finca o explotación agrícola en que está ocupado, debiendo desalojarla en el plazo de un mes cualquiera que fuera la causa por la que finalice el contrato.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna de razón de sexo, edad o nacionalidad.

29. SALARIO GARANTIZADO

A) SALARIO BASE PERSONAL FIJO.

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio.

B) SALARIO DÍA EVENTUALES.

Será el que se devengue por jornada normal efectivamente trabajada y en el quedan incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias, beneficios y vacaciones.

C) SALARIO HORA

Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría o nivel es la que se especifica en los anexos I y II de este convenio y se obtiene de dividir el salario base anual más el plus de antigüedad entre la jornada anual vigente en cada momento:

$$\text{Salario hora} = \frac{(\text{salario base} \times 447 \text{ días}) + \text{antigüedad}}{\text{Jornada anual vigente en cada momento}}$$

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos y para determinar el valor de la Hora Extraordinaria.

30. COMPLEMENTOS PERSONALES

a) ANTIGÜEDAD.

Como plus de antigüedad en la empresa, los trabajadores percibirán los días de salario base, según categorías que se especifican en el Anexo II de este convenio.

b) PLUS DE TRANSPORTE.

Para el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo las empresas facilitarán los medios necesarios o compensarán económicamente al trabajador con 0,26 euros por kilómetro, durante la vigencia del presente convenio.

31. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

a) NOCTURNIDAD.

Para aquellos trabajadores que desarrollen su jornada total o parcialmente en las horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 h percibirán un plus por importe del 25% sobre el salario base.

El mencionado plus de nocturnidad se recibirá por el número de horas trabajadas sino se superan las cuatro horas o por la totalidad de la jornada si se superan las cuatro horas.

b) TÓXICOS, PENOSO, PELIGROSOS.

Será objetivo permanente de las empresas en colaboración con los Delegados de prevención de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.



En tal caso dejará de abonarse el plus o se reducirá en la proporción adecuada.

El citado plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá por el tiempo que preste su trabajo siempre que el número de horas no llegue a 4, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de 4 horas.

Todos los trabajadores que realicen trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos como el tratamiento con productos conocidos de las categorías C-D, que efectúen faenas en el fango o los que efectúen trabajos bajo techos de invernaderos, percibirán un plus por el importe del 25% de su salario base.

c) DOMINGOS Y FESTIVOS.

Se percibirá por las personas trabajadoras que realicen su trabajo en estos días como jornada ordinaria, un complemento consistente en el 40% de su salario base por domingo o día festivo trabajado.

d) DIETAS.

Cuando las empresas trasladen temporalmente al trabajador fuera de su residencia habitual, impidiéndole por tal motivo volver a pernoctar a su domicilio, además de su remuneración normal y gastos de locomoción, se le abonará una cantidad equivalente al salario base que le corresponde por cada día que permanezca fuera, en concepto de dieta.

Dicha compensación no será abonada cuando la locomoción y el alojamiento del desplazamiento sean por cuenta de la empresa, en cuyo caso se compensarán los gastos que justificadamente se acrediten hasta un máximo de: comida 13,93 €, cena 14,34 € y alojamiento y desayuno 44,13 €, para los años de vigencia del presente convenio. De existir la posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día en que el trabajador o trabajadora se desplace, devengará solo la mitad de la dieta.

e) ROPA DE TRABAJO.

Las empresas que optarán por no facilitar la ropa de trabajo que se recoge en el artículo 45.h del presente convenio, abonarán a sus trabajadores durante la vigencia del mismo la cantidad de 33,05 euros cada seis meses.

32. COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD

a) SALARIO A LA PARTE.

Podrán convenirse, de acuerdo con los usos y costumbres del lugar, salarios a la parte siempre que se garantice el salario mínimo de este convenio.

b) SALARIO INCENTIVADO.

La realización de los trabajos o faenas agrícolas podrá concertarse, de mutuo acuerdo, en régimen de remuneración con incentivo, como el trabajo a destajo o tarea. Para el cálculo de la retribución del trabajador en estos casos, se tendrá en cuenta el tiempo que ha de invertir en cada faena u operación con arreglo al rendimiento y al importe de los salarios mínimos, estimándose que, tanto en las tareas como en los destajos, el trabajador agrícola deberá obtener un aumento sobre el salario mínimo de este convenio no inferior al 25%.

c) HORAS EXTRAORDINARIAS.

En aquellos casos en los que excepcionalmente, las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo libre de descanso se abonarán como mínimo con un recargo del 50% sobre el valor del salario hora recogido en el artículo 29.c de este convenio. En todo caso se respetarán cuantías superiores que vengán aplicándose en las empresas.

33. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

a) VACACIONES.

Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría o grupo, a razón de una mensualidad de salario base más antigüedad, más cualquier otro concepto que corresponda según la legislación laboral vigente.

b) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de treinta días de salario base que en cada caso corresponda.

Las fechas topes para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán el día 20 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

**c) PAGA DE PRIMAVERA (anteriormente denominada paga de beneficios).**

Se establece una paga anual denominada de primavera consistente en 22 días de salario base.

Dicha paga se abonará dentro de los dos meses siguientes a la terminación del año natural.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonará esta paga por el tiempo de servicio.

34. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral de las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa complementará a las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación con el 25% del salario mínimo interprofesional a partir del tercer día de baja.

En caso de accidente laboral los trabajadores que se encuentren en situación de baja médica por esta causa, la empresa completará la prestación a la que tuvieran derecho, con el 25% del salario mínimo interprofesional a partir del primer día.

Este complemento se abonará únicamente mientras la relación laboral esté vigente y siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia requerido para tener derecho a la prestación.

35. OTRAS PERCEPCIONES**a) PREMIO A LA JUBILACION.**

A todo trabajador que se jubile se le abonará una gratificación en las cuantías siguientes:

–Hasta 7 años de antigüedad: 35 días de salario base convenio.

–Con 10 años de antigüedad: 50 días de salario base convenio.

–Con 15 años de antigüedad: 65 días de salario base convenio.

–Con 20 años de antigüedad en adelante: 80 días de salario base convenio.

b) JUBILACION ANTICIPADA.

Los trabajadores con más de veinte años en la empresa en el caso de que, de mutuo acuerdo con la misma, decidiesen jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años de edad, percibirán las siguientes indemnizaciones sobre salario base:

–63 años: 2 mensualidades.

–64 años: 2 mensualidades.

Se respetarán en todo caso, las ayudas superiores que por este concepto se puedan haber establecido en cada empresa.

Las precedentes indemnizaciones serán revisables e incluso suprimibles, si por el ordenamiento jurídico varía la edad de jubilación actualmente establecida por la legislación de la seguridad social.

c) SEGURO DE ACCIDENTES.

Se establece un seguro de accidentes obligatorio para todos los trabajadores con una antigüedad en la empresa a partir de tres meses con cotización mensual o 60 jornadas reales cotizadas y voluntario para los trabajadores que no lleguen a dicha antigüedad, con una cobertura de 22.500,00 euros todo ello referido para los casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o muerte, derivadas de accidente laboral, durante toda la vigencia del convenio.

d) AYUDA POR FALLECIMIENTO.

La viuda o, en su caso, los hijos menores a cargo de las personas trabajadoras fallecidos a consecuencia de accidente laboral percibirán de la empresa una ayuda de cuarenta días de salario base del presente convenio.

En caso de que el fallecimiento sea debido a enfermedad o accidente no laboral sólo se percibirá esta ayuda cuando las personas trabajadoras fallecido contase con una antigüedad en la empresa de, al menos, diez años.

36. INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2025; SMI para las categorías profesionales de peón, casero y guarda y un 3% para el resto de categorías profesionales aplicable a la tabla salarial publicada en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo el martes 22 de abril de 2025. Dicha tabla actualizada se adjunta como Anexo I.

37. REVISIÓN SALARIAL

Si a 31 de diciembre del 2025 el índice de precios al consumo, IPC, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado, se efectuará una revisión salarial en el exceso, hasta el IPC real, pero limitándose como máximo a un 4%, sirviendo como base del incremento de las tablas salariales del año 2026, sin atrasos.

38. FORMAS DE PAGO

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria el último día de cada mes.



La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a las personas trabajadoras el recibo de salario oficial o autorizado el último día de cada mes.

Las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos a cuenta que en ningún caso superen el 90% de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

39. CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Se estará a la legislación vigente en esta materia, revisable a los tres años.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

40. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

41. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS LEVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta noventa minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso la de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.



k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

m) La ofensa de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertidas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secreto de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual y por razón de sexo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m) del presente artículo.

ll) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho el/la trabajador/a hubiese sido sancionado/a dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

42. SANCIONES

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de quince días, un mes o dos meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

43. SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, regulan el derecho administrativo sancionador de los/as empresarios/as, así como de las mutuas patronales de accidentes de trabajo y agencias de colocación y, simultáneamente, representan las garantías de los/as trabajadores/as en un estado social y democrático de derecho.

A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo, así como al Capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

44. PRINCIPIOS GENERALES

La ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.



A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

45. DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

a) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS.

Los/as trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

c) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

En aquellos trabajos donde su uso este indicado, como reparto de abono, azufrado de plantas o frutos, maquinas trilladoras, etc., se proveerá a los obreros de gafas o anteojos especiales, así como de los demás elementos necesarios para la realización de tales trabajos.

La maquinaria agrícola para emplear en las explotaciones deberá contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina que la hacen más propensa al accidente (transmisiones, ruedas dentadas, poleas, etc.). Para la realización de labores agrícolas con tractor será preceptivo el uso de pórticos de seguridad.

Como norma general, en todo centro de trabajo, y muy especialmente en los situados a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa. El contenido del botiquín será revisado periódicamente y su ubicación estará señalizada, conforme a las indicaciones del servicio de prevención.

d) DERECHO DE INFORMACIÓN.

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) DERECHO A LA FORMACIÓN.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o como, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 ó más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

**g) DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.**

Los delegados de prevención son los/as representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.
- Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

h) ROPA DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por este convenio, sea cual fuere el número de productores que tengan a su servicio, proveerán a los mismos de dos prendas de trabajo al año.

En aquellas que, por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del trabajador sin limitación de su duración.

El personal eventual de bodega, almazara, etc, afecto a este convenio tendrá derecho a un mono o cantidad pactada, siempre que esté empleado por tiempo superior a 15 días de trabajo efectivo de forma continuada.

El resto de personal eventual tendrá derecho a la parte proporcional de la ropa de trabajo a partir de treinta días efectivamente trabajados en la empresa.

i) TRABAJOS ESPECIALMENTE PENOSOS O INSALUBRES

En aquellas faenas que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas del trabajo en invernadero o al aire libre en los meses de mayor rigor climatológico, la jornada será de seis horas y veinte minutos y treinta y ocho horas semanales.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua y fango y el los de caba abierta, la jornada efectiva será de seis horas.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajo nocturno, ni aquellas actividades declaradas insalubres, penosas, nocivas o peligrosas.

j) LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

46. DEBERES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.



- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.
- El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

47. RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a realizar los tramites necesarios para que, a través de las mutuas patronales, incluidos o independientemente en el ámbito de los reconocimientos médicos generales, sean realizados reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.

48. VIVIENDA Y COMEDORES

Todas las empresas vendrán obligadas, en el momento de la contratación de trabajadores eventuales o de temporada, siempre que estos trabajadores sean de fuera del domicilio de la empresa o centro de trabajo, a proporcionarles la vivienda adecuada, que constará de habitaciones aseadas con luz y agua y, al mismo tiempo, una cocina donde puedan realizarse, si lo desean, los guisos en comunidad.

Las empresas dispondrán de instalaciones adecuadas para uso como comedor o centro de reunión, que estarán provistos de mesas, asientos y cocina, hornillos o cualquier otro sistema para que los trabajadores puedan calentar su comida.

CAPÍTULO IX. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

49. DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

50. DE LOS SINDICATOS

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los/as trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

51. DE LA ACCIÓN SINDICAL

1. Las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores/as.

52. DE LOS CARGOS SINDICALES

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:



a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o las personas trabajadoras, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores/as, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

53. DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados, a todos los efectos, por un Delegado sindical elegido por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona que ejercerá las funciones propias de Delegado sindical.

2. Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa o delegados de personal de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos, etc., a los comités de Empresa o delegados de personal.

5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los/as delegados/as sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados, los Recibo de Liquidación de Cotizaciones (RLC) y Relación Nominal de Trabajadores (RNT).

54. COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL

En las empresas de entre 6 y 49 trabajadores/as se elegirán Delegados de Personal en el siguiente número:

–Entre 6 y 10 trabajadores: Uno.

–Entre 11 y 30 trabajadores: Dos.

–Entre 31 y 49 trabajadores: Tres.

En las empresas con menos de 6 trabajadores, estos tendrán derecho, previa autorización de la empresa y aquellas circunstancias que lo requieran a utilizar el tiempo imprescindible para asuntos sindicales.

1) Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:

a) SER INFORMADOS/AS POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:



1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios. 3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4. En función de la materia de que se trate:

a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c. El/la empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de trabas que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familias.

d. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados/as de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g. Los Comités o Delegados velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. GARANTÍAS:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el aquel serán oídos a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de las personas trabajadoras la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, o movilidad geográfica.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de 20. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado. Las horas justificadas conforme a lo anterior serán retribuidas a salario real y consideradas, a todos los efectos, como de presencia en el trabajo.



e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponga los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

55. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

56. PRACTICAS ANTISINDICALES.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

57. DE LA MUJER TRABAJADORA.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

58. DE LOS DISCAPACITADOS.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/1983 de 11 de mayo, en materia de medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas del campo, acogiéndose a los beneficios existentes.

CAPÍTULO X. VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

59. COMISIÓN PARITARIA.

A) DEFINICIÓN: A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN: La comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de las centrales sindicales firmantes del presente en el convenio colectivo y tres representantes de las organizaciones empresariales signatarias del mismo quienes designarán entre si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la comisión Paritaria Son:

Por ASAJA:

–Dña. Blanca María Corroto González.

–D. Manuel Martín Braojos.

Por Comisiones Obreras:

–D. Vicente Jiménez Sánchez (CCOO).

–D. Roberto González Serrano (CCOO).

Por Unión General de trabajadores:

–D. Sergio de la Fuente de la Puente (UGT).

–D. Francisco Javier Mota Plaza (UGT).

C) FUNCIONES: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del convenio

b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41 del presente convenio.

f) Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.



h) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) SEDE LA COMISIÓN: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del Jurado Arbitral Laboral, Toledo, sito en la calle Dinamarca, número 2 de dicha localidad y, las partes, previa comunicación a la misma, podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) PROCEDIMIENTO: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los Secretarios, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día.

Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla la Mancha.

60. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al “ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA” y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Negociadora en la mayor brevedad posible.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

Las empresas velarán por que comportamientos de este tipo no se produzcan. No obstante si se produjeran, una vez planteada la denuncia se garantizará el carácter urgente y confidencial del proceso, dando lugar a la apertura de un expediente informativo por parte de la empresa para averiguar la verdad de los hechos e impedir la continuidad del acoso si éste se ha producido.

El proceso no tendrá mayor formalidad que el trámite de audiencia de las partes implicadas, no pudiendo durar más de diez días, respetando siempre la confidencialidad y reserva para no afectar la honorabilidad de las personas.

En el caso de producirse el acoso darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA TELETRABAJO

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el empleado o empleada, previo acuerdo con la empresa, podrá acogerse voluntariamente al régimen de teletrabajo. Esta situación es reversible en cualquier momento tanto por su parte, como por parte de la dirección. En todo caso una vez concedida, si se produjera la reversión, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito la otra, la fecha de finalización, con una antelación mínima de quince días, salvo circunstancias justificadas y extraordinarias que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona al puesto de trabajo.

Se informará a los representantes legales de los trabajadores de todas las personas que estén en situación de teletrabajo y de las denegaciones, así como las condiciones aplicables de los nuevos contratos, dentro del deber de información que prevé la legislación vigente.

Las personas trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo derecho al acceso de la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados y empleadas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA
DESCONEXIÓN DIGITAL**

Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, salvo en circunstancias urgentes o excepcionales. La empresa adoptará las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA
REGISTRO Y CONTROL**

Las empresas afectadas por este convenio procederán a establecer un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El registro y control horario garantizará el cumplimiento de su finalización y permitirá comprobar el cumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo en toda su extensión (jornada diaria, descanso entre jornadas, descanso semanal, turnos, trabajo nocturno, permisos, etc) Las pausas con la consideración del trabajo efectivo no se registrarán.

El sistema que se implante en la empresa (registro en papel utilización de contraseñas, uso de tarjetas de dispositivos analógicos o digitales, huellas dactilares sistemas de geolocalización, recogida de datos biométricos, etc) tendrá en cuenta el derecho a la desconexión digital y tendrá una vigilancia de su respeto por parte de la empresa.

La forma en que se organice y documente el registro, deberá diseñarse de forma que facilite la comprensión de los datos por parte de los trabajadores y trabajadoras y el control del cumplimiento de la normativa laboral por parte de sus representantes.

El sistema de registro en la medida en que pueda comprometer derechos fundamentales, como los de intimidad o dignidad de la persona trabajadora o suponer un tratamiento de datos de carácter personal, se ajustará a los criterios de proporcionalidad e intervención mínima aplicables por la doctrina del T.C en esos casos.

No se admitirá el uso de medios o dispositivos propiedad del trabajador o trabajadora para realizar el registro horario.

**ANEXO I
TABLA SALARIAL CONVENIO CAMPO AÑO 2025**

CATEGORÍAS	€/DÍA	€/HORA
PERSONAL TÉCNICO	41,65	10,44
ENCARG. GENERAL	40,79	10,23
CAPATAZ Y MAYORAL	39,59	9,92
PERSONAL DE OFICIOS	39,59	9,92
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	38,89	9,75
TRACTORISTA-MAQUINISTAS	38,20	9,58
ESPECIALISTAS	38,20	9,58
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	38,20	9,58
GUARDAS	37,09	9,30
CASEROS	37,09	9,30
PEONES	37,09	9,30

Jornada real (fijo discontinuo o eventual) (8 horas)

CATEGORÍAS	€/8 HORAS
PERSONAL TÉCNICO	83,48
ENCARG. GENERAL	81,77
CAPATAZ Y MAYORAL	79,36
PERSONAL DE OFICIOS	79,36
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	77,96



Table with 2 columns: Category and Value. Rows include: TRACTORISTA-MAQUINISTAS (76,58), ESPECIALISTAS (76,58), AUXILIARES ADMINISTRATIVOS (76,58), GUARDAS (74,35), CASEROS (74,35), PEONES (74,35).

ANEXO II
TABLA DE ANTIGÜEDADES

Table with 2 columns: ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA and DÍAS/AÑO SALARIO CONVENIO. Rows range from 3 años (6) to 30 años (109).

ANEXO III
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

D/Dª., con domicilio en de
que ha trabajado en la empresa desde el hasta el.....
con la categoría profesional de, declaro que he recibido de la misma la suma de
..... euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.
Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación
laboral que unía a las partes y, que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo
que reclamar.
....., a de de.....
Fdo.:
El trabajador Si/NO usa de su derecho a que este presente en la firma un representante legal suyo en
la empresa o representante sindical.
Sello y firma de la empresa

**ANEXO IV****MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA PARA EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR
LO HAYA DECIDIDO SEGÚN EL ARTICULO 14.B DEL PRESENTE CONVENIO**

Fecha de expedición

Número

D/Dª D.N.I., mediante el presente escrito vengo a comunicar a la empresa mi decisión de cesar voluntariamente de mis obligaciones contractuales, y por tanto dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día de de 20.....

....., a de de

Sello y firma de la empresa

Firma del trabajador

ANEXO V**MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tengan derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con



el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes medidas de igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan mas de cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

Según establece el artículo 85.1 de la L.O. 3/2007: "Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de las oportunidades en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido preaviso en el capítulo 3 del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

- Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

Áreas de actuación, selección, promoción y desarrollo personal

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

**En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación. Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado, los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Empresas de más de cincuenta trabajadores, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de cincuenta trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.

**ANEXO VI
PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN
DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO,
CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR**

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

–Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

–Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.



–Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

–Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

–Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

–Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

–Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

–Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de treinta días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

I) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

II) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

N.º I.-3571