



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo
Autónomo.
Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: FAENAS AGRICOLAS, FORESTALES Y GANADERAS

Expediente: 41/01/0010/2023

Fecha: 31/01/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: RICARDO SERRA ARIAS

Código 41001235011981.

VISTO el Convenio Colectivo del Sector Faenas Agrícolas Forestales y Ganaderas para la provincia de Sevilla (Código 41001235011981), suscrito por la patronal ASAJA y la Central Sindical CCOO con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en





Consejería de Empleo, Formación y Trabajo
Autónomo.
Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector Faenas Agrícolas Forestales y Ganaderas para la provincia de Sevilla (Código 41001235011981), suscrito por la patronal ASAJA y la Central Sindical CCOO con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
SEVILLA PARA LAS FAENAS AGRICOLAS, FORESTALES Y GANADERAS
2022-2025**

(CÓDIGO CONVENIO 41001235011981)

CAPITULO I

DISPOSICION PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo se concierta de una parte por el Sindicato Provincial de Industria de CCOO de Sevilla (CCOO) como representación sindical, y por la Asociación Agraria-Jóvenes Agricultores de Sevilla (ASAJA Sevilla) como representación empresarial, ambas entidades ostentan la representación mayoritaria del banco social y empresarial respectivamente.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en toda la provincia de Sevilla. Las fincas que en parte estén dentro de dicha provincia y en parte de otra, se regirán por las normas vigentes en aquella provincia en que radiquen los elementos técnicos de la explotación.

Igualmente, se regirán por lo establecido en este convenio, las explotaciones forestales y análogas, las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceituna, aceite, queso, manipulado, almacenamiento, transportes y transformación de los frutos o productos agrarios, actividades cinegéticas y agroturismo, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO FUNCIONAL

Las normas contenidas en este Convenio, se aplicarán a todas las faenas agrícolas, ganaderas y forestales realizadas por empresas agrarias. Se considerará empresa agraria, la así definida por la legislación vigente y jurisprudencia al respecto.

ARTÍCULO 3º.- AMBITO PERSONAL

Este convenio colectivo será de aplicación en las relaciones laborales de los empleadores/as y personas trabajadoras del sector agrario, que realicen las funciones comprendidas en el artículo 1 de este convenio.

Se regirán así mismo por las normas de este convenio, el personal técnico, administrativo, de oficios clásicos (mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, etc.) pastores, guardas rurales, guardas forestales y de cotos de caza, que tengan a su cargo la custodia o vigilancia de explotaciones agrarias y cinegéticas.

Igualmente, estarán afectados por las normas de este convenio, las personas trabajadoras ocupadas en faenas de riego, limpieza, desbroce de acequias, que estén al servicio de comunidades o asociaciones de regantes, cuyo fin sea el aprovechamiento de las aguas caudales y pozos para el riego de las explotaciones agrarias.

Las presentes normas afectarán a los empleadores/as agrarios, titulares de explotaciones agrarias, que realicen las funciones recogidas dentro del ámbito funcional de este convenio. A tal efecto, serán considerados empleadores/as agrarios las personas físicas o jurídicas (Cooperativas, S.A.T., Sociedades Anónimas, Sociedades Limitadas, Comunidades de Bienes, Comunidades de Regantes, etc.)

ARTÍCULO 4º.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de cuatro años, contados desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre del año 2025, ambos inclusive, cualquiera que sea la fecha de su publicación por la autoridad laboral.

ARTICULO 5º.- PLAZO Y FORMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO

Llegada la indicada fecha de finalización se entenderá prorrogado este Convenio, por otro año más, y así sucesivamente, si con un mes de antelación a tal fecha o a la de vencimiento de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

ARTÍCULO 6º. - PLAZO NEGOCIACION

- a) Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de dos meses a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.
- b) Ultraactividad

La regulación de la ultraactividad del presente Convenio se regirá por lo que disponga la legislación vigente en el momento de su aplicación.

ARTÍCULO 7º.- FORMACION Y CUALIFICACION

Las partes firmantes acuerdan, establecer un sistema de acreditación para facilitar y mejorar el cumplimiento de la normativa en PRL en nuestro sector, y específicamente en el ámbito de la formación y vigilancia de la salud.

Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los empleadores/as y las personas trabajadoras ocupadas (cualquiera que sea su relación contractual), y especialmente en el ámbito de la formación en prevención de riesgos laborales acuerdan:

1. Establecer o elaborar, un sistema de acreditación en formación para la prevención de riesgos laborales, para facilitar y mejorar el cumplimiento de la normativa en PRL en nuestro sector.
2. Estructurar, desarrollar y confluir programas de Formación regladas y otros, creando un itinerario de ciclos formativos, o contenidos necesarios formativos para la formación en el puesto de trabajo, cualificación de la plantilla, o formación en prevención.
3. Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el Acuerdo de Formación continua de los sectores Agrarios, Forestales y Pecuarios.
4. Constituir una Comisión mixta compuesta por las partes firmantes del Convenio, con el objeto de poner en práctica lo anteriormente expuesto, y potenciar los Centros de formación PROFEA, de Cantillana y Huelva a través de ofertas formativas dirigidas a personas trabajadoras y empleadores/as, con el fin de mejorar la calidad de la formación de estos colectivos, tanto para la mejor adaptación a los cambios evolutivos de la demanda de competencia profesional, así como el uso de nuevas tecnologías, creando un reglamento de funcionamiento de esta Comisión.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial, se comprometen a través de la Comisión:

- a) Elaborar y fijar los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud, para las actividades del sector agrario, y aquellas otras actividades del sector que alcance el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.
- b) Elaborar un plan de formación anual, dentro del ámbito agroalimentario, para los mencionados Centros PROFEA. Dichos Centros realizarán anualmente una programación de formación profesional y cualificación, dirigida a personas trabajadoras y empleadores/as.

- c) Dicha Comisión determinará, garantizará y supervisará los distintos planes de formación continua y otros presentados por las empresas del sector, así como los planes presentados por las organizaciones firmantes de este convenio. Igualmente prestará una especial atención a la programación formativa en formación en prevención de riesgos laborales.
- d) Fomentar, informar y asesorar tanto a trabajadores/as como empleadores/as de todos los programas formativos que se desarrollen en los Centros de formación.
- e) Crear un itinerario curricular de la formación mediante estudios de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia de Sevilla.
- f) Instar a los organismos correspondientes la homologación de los certificados de profesionalidad de las distintas especialidades, que también deben de ir acompañadas con la experiencia laboral, siempre de modo complementario, así como, la acreditación formativa de los contenidos elaborados por la Comisión en materia de prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 8º.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes. Serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, autonomía, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole. Las partes firmantes del presente Convenio, son consciente de que la movilidad entre niveles dentro del grupo profesional y la polivalencia funcional son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que todas las personas trabajadoras realizarán las funciones que les indique la empresa, o que estén relacionadas con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación, ni abuso de autoridad por parte de ésta, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y preferentemente a lo relativo a su formación profesional.

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales: Se integra en este grupo profesional las personas que planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo: técnicos superiores, técnicos medios, administrativos y encargados.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico.-

Estará incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, los tractoristas-maquinistas, especialistas, guardas, caseros, ganadero peón agrícola tanto en faenas especificadas como sin especificar y resto de faenas.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Comprenden este grupo a los trabajadores que en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

Estarán incluidos dentro del presente grupo trabajos de herrería, carpintería, conductor mecánico, etc..

DEFINICION DE FUNCIONES

Personal Técnico: Es personal técnico el que, con el correspondiente título facultativo superior o de Escuela Técnica, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada o de asesoramiento.

Personal Administrativo: Se comprende en este grupo el personal, administrativos titulados y no titulados, que realizan funciones de carácter burocrático en la empresa.

Encargados/as o Capataces: Tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.

Tractoristas-maquinistas: Son las personas trabajadoras que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

Especialistas: Forman este grupo aquellas personas trabajadoras diplomados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados propios o similares a los de aquellos, tales como injertadores, podadores, sulfatadores y motocultores.

Guardas: Son aquellas personas trabajadoras contratados para la vigilancia de una o varias fincas.

Caseros/as: Integran este grupo aquellas personas trabajadoras con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, si la tuvieran, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de las demás personas trabajadoras, la vigilancia y limpieza de las dependencias, el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones.

Ganaderos/as: Comprende este grupo el personal dedicado al cuidado directo del ganado, así como a los trabajos propios de la dehesa, tales como vaqueros, granjero, porqueros, pastores y caballistas.

Peón Agrícola: Son aquellas personas trabajadoras que, no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o de atención.

Si por circunstancias de carácter excepcional las personas trabajadoras hubieran de realizar trabajos de categoría inferior a la que tienen reconocida, conservarán la retribución correspondiente a su categoría. En los casos en que se realicen tareas de categoría superior a la que corresponde, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

ARTÍCULO 9º.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las partes que firman el presente convenio, en cuanto a compensación y absorción, estarán a lo dispuesto en el número 5 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 10º.- COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento de este convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo:

Composición: La Comisión estará constituida por 6 miembros, 3 de los cuales representan a la parte empresarial (ASAJA), y otros 3 a la parte social (CCOO).

Los miembros componentes, habrán de ser entre los que forman la comisión negociadora, y cuyos nombres y composición definitivas se hará a la firma de este convenio.

Esta Comisión, podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

- Controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio.
- Interpretación y aclaración del convenio.
- Arbitraje de los problemas y conflictos que les sean sometidos por las partes.
- Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.
- Se facilitará, en esta Comisión Paritaria, información relativa a lo recogido en el artículo 42 del E.T. al respecto de las empresas del ámbito de este convenio.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio.

La Comisión Paritaria del Convenio, será el único órgano interlocutor válido, para cualquier asunto relacionado con el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá una vez al año de forma ordinaria, convocándose con 15 días de antelación, y, de forma extraordinaria, cuantas veces sea necesario a petición de alguna de las partes firmantes del presente Convenio, convocándose en estos casos con 5 días de antelación y especificando los temas a tratar.

En cada reunión se hará levantamiento de actas con su posterior registro en el C.M.A.C.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, deberán ser resueltos en el plazo de 10 días desde la fecha de celebración de la citada reunión de la Comisión.

Domicilio: Se fija como domicilio a efectos de notificaciones en:

- CCOO Industria Sevilla: Avda. Cardenal Bueno Monreal, Nº 58, planta 1ª, Sevilla (C.P. 41013).
- ASAJA-SEVILLA: Avda. San Francisco Javier, Edificio SEVILLA 2, planta 3ª, módulo 22, Sevilla (C.P. 41018).

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de las partes firmantes del convenio, o en su defecto, requerirán el voto favorable de la representación empresarial y la mayoría simple de la representación social.

ARTÍCULO 11º.- SOMETIMIENTO A LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACION Y PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR CONFLICTOS

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y de las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado los trámites ante la Comisión Paritaria, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (SERCLA) para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, así como los de carácter individual no excluido de las competencias de este órgano.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T, las partes acuerdan el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

ARTÍCULO 12º.- DERECHOS SUPLETORIOS

Para las cuestiones no previstas en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Laudo dictado como consecuencia del arbitraje de la derogada Ordenanza publicado en el BOE núm. 286 de 29 de noviembre de 2000, y en las demás disposiciones vigentes.

CAPITULO II

ORGANIZACION DE TRABAJO

ARTÍCULO 13º.- PRINCIPIO GENERAL

La contratación de personal y la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, con sujeción a la legislación vigente en cada momento y al Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 14º.- CONTRATACION

Los empresarios deberán cumplimentar los trámites, en materia de contratación que en cada momento resulten establecidos por ley o por normas administrativas al respecto. En materia de contratación temporal y, en concreto, en cuanto a la obligación de formalizarse por escrito los contratos se estará a lo regulado en los artículos 8 y 15 del Estatuto de los Trabajadores.

MODALIDADES DE CONTRATOS

El personal ocupado en las explotaciones agropecuarias del ámbito del presente Convenio se clasificará según la permanencia en la empresa, en los siguientes:

A) PERSONAL FIJO ORDINARIO: Todo aquel que se contrata para prestar sus servicios con carácter fijo adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular.

B) PERSONAL FIJO DE TRABAJOS DISCONTINUOS:

El contrato del personal fijo discontinuo es aquel contrato que se celebra con aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa, adscrita a uno o varios centros de trabajo del mismo titular, es realizar trabajos de carácter fijos-discontinuos de acuerdo con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, según RDL 32/2021 del 28 de diciembre, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Este tipo de trabajador deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo-discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar las faenas, tareas o especialidades por las que ha adquirido tal condición teniendo preferencia sobre los trabajadores eventuales.

En cuanto a la forma de llamamiento, éste se hará mediante comunicación previa de al menos 3 días de antelación del inicio de la faena o tarea. Dicha comunicación se efectuará por cualquier medio escrito, digital o de mensajería móvil que permita dejar constancia de la debida notificación (SMS, WhatsApp, correo electrónico, correo certificado, etc.) el cual será facilitado, por escrito, por el trabajador. Asimismo, se comunicará a la representación de los trabajadores cuando lo hubiere. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar a la empresa cualquier cambio en el modo de ser llamado, respecto del que facilito en su contratación o cambio posterior, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar al llamamiento en caso de no haberle sido comunicado el cambio.

La regulación del llamamiento se realizará por lo regulado en el Convenio colectivo salvo que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores a este respecto, caso de no existir representación legal solo se podrá realizar el llamamiento según convenio.

En el ejercicio regular de la facultad organizativa de las empresas, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y la adaptación de los mismos en cada empresa, la confección de los escalafones que se efectuó, se hará de acuerdo con las necesidades de cada empresa o centro de trabajo, confeccionándose un escalafón de dichos trabajadores fijos-discontinuos para cada una de las faenas, tareas o especialidades definidas por la dirección de la empresa, en el que habrá de constar respecto de cada trabajador incluido en cada escalafón: Nombre y apellidos, fecha de la adquisición de la condición fijo discontinuo, días trabajados en la empresa o centro de trabajo en esa faena, tarea o especialidad desde que se adquirió tal condición y número de orden en el listado.

Las empresas estarán obligadas a exponer en un sitio de fácil acceso por todos los trabajadores, todos los meses de enero de cada año, los escalafones de los trabajadores Fijos-Discontinuos.

El número de orden dentro del escalafón será en función del tiempo total de trabajo en el centro de trabajo adscrito a un mismo titular, de manera que el

trabajador que mayor número de días tenga trabajado, en dicho centro de trabajo, tendrá necesariamente un numero de orden preferente por antigüedad en orden decreciente y diferenciados por faenas, tareas o especialidades, según establece el presente Convenio, respecto a aquel trabajador que inmediatamente le siguiese en el número de días trabajado y así sucesivamente.

El orden de llamamiento será por riguroso orden del escalafón de trabajadores fijos discontinuos y para el cese en orden inverso que para los llamamientos. En caso de igualdad, tendrá prioridad el trabajador con mayores cargas familiares. Igualmente, el empleador podrá llamar y cesar al número de trabajadores fijos- discontinuos, que considere pertinente y necesario para la faena, tarea o especialidad a realizar, procurando la máxima equidad, ajustado a la necesidad de trabajo, a las circunstancias climáticas, de mercados y técnicas de las empresas. Los usos y costumbres preexistentes acordados en esta materia se respetarán por las partes.

Dada las particularidades del sector, no existe un periodo mínimo de llamamiento anual.

Llegado el día de la incorporación al puesto de trabajo hubiera de ser suspendido por causas climatológicas o causas imprevistas, el preaviso inicial servirá y será suficiente. Asimismo, en el supuesto que la actividad laboral, una vez iniciada, se suspenda por causas climatológicas o por otras causas imprevistas, llegado el día de trabajo de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará a su puesto inmediatamente sin necesidad de cumplir los 3 días de preaviso estipulado.

El trabajador causará baja voluntaria en la empresa cuando no acuda al llamamiento, no se reincorpore tras una suspensión o abandone el trabajo sin causa justificada. Serán causas debidamente justificada, las cuales el trabajador deberá comunicar por escrito y acreditar a la empresa, las siguientes:

- No acudir al llamamiento por incapacidad temporal acreditada mediante parte facultativo, teniendo derecho a la reincorporación al puesto de trabajo una vez producida el alta médica siempre y cuando su número de escalafonado esté trabajando.

- No acudir al llamamiento por estar dado de alta y trabajando en otra empresa, siendo esta causa admisible por una única vez en cada una de las tareas o faenas que desarrolle como fijo discontinuo el trabajador. Cada tarea o faena se entenderá como un único llamamiento a los únicos efectos de este párrafo.

- Por causa de fuerza mayor u otra motivación legal que lo permita debidamente acreditada ante la empresa.

Los ceses serán en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta entre otros criterios el volumen de actividad de la empresa, criterios técnicos y de producción, factores climatológicos, terminación de la campaña.

C) PERSONAL CON CONTRATO DURACION DETERMINADA

Podrán celebrarse contratos de duración determinada amparados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones de aplicación en los términos previstos en cada momento.

El contrato por circunstancias de la producción por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, o por las oscilaciones que generan un desajuste temporal de la plantilla disponible tendrá una duración con carácter general de seis meses, siendo ampliable a doce meses.

A título enunciativo, se considera que existe un incremento ocasional e imprevisible u oscilaciones de las mencionadas en el párrafo anterior cuando:

1.- Se produzca un exceso de demanda o pedidos en la empresa que genere un desajuste temporal entre la mano de obra disponible y la necesaria para atenderlo.

2.- Exista un incremento en las necesidades o las circunstancias del mercado tales como nuevos requerimientos del cliente o mercado, necesidad de aceleración de los procesos de recolección, etc..., que exijan un incremento de recursos humanos no previsto inicialmente.

3.- Consecuencia de cambios meteorológicos se precisen recursos humanos adicionales al empleo estable disponible.

4.- Se detecten por el empresario plagas no habituales u otros desastres extraordinarios que puedan deteriorar o dañar gravemente el estado de la actividad o producto.

5.- Resulta una acumulación de tareas a realizar por circunstancias derivadas de la producción, demanda, mercado o circunstancias climatológicas.

ARTÍCULO 15º.- HOJAS DE SALARIOS

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar las correspondientes hojas de salarios incluyendo en las mismas, los datos de la empresa y de la persona trabajadora, entregándose a ésta un duplicado de aquélla.

ARTÍCULO 16º.- PERIODO DE PRUEBA

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso será variable en función de los puestos de trabajo a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder de los períodos que se señalan en la siguiente escala:

Personal técnico	6 meses
Administrativo	2 meses
Encargados y capataces	2 meses
Tractoristas y maquinistas	30 días
Especialista	30 días
Guardas y caseros	30 días
Personal oficios clásicos y Peón Agrícola.....	2 semanas

ARTÍCULO 17.- JORNADAS DE TRABAJO

La duración de la jornada de trabajo ordinaria en el campo será de 1781 horas anuales y 39 horas semanales, divididas en fracciones de 6 h.30 min.

Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo en el campo, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible, en atención a las necesidades de las mismas en cada momento, atendiendo a las siguientes condiciones:-

- Se podrá ampliar y reducir la jornada diaria de trabajo efectivo, respetando en todo caso la jornada semanal de treinta y nueve horas.
- En los casos de que la ampliación de la jornada diaria suponga una realización de más de treinta y nueve horas semanales, éstas se considerarán a todos los efectos, horas extraordinarias.
- La jornada intensiva se aplicará preferentemente en todos los cultivos, siempre que las necesidades de los mismos y de la empresa lo posibiliten, especialmente en las recolecciones.
- En las jornadas intensivas o continuadas, así como en jornada partida, la empresa está obligada a dar un descanso a lo largo de la misma de 15 minutos continuados, no considerándose dicho descanso tiempo efectivo de trabajo

En las empresas que cuenten con representante de los trabajadores se elaborará el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Se exceptúan:

a) Las faenas que hayan de realizarse teniendo la persona trabajadora los pies en agua o fango y en las cavas abiertas, entendiéndose por estas últimas las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, en cuyo supuesto, la jornada será de 36 horas semanales.

b) Los trabajos de ganadería y guardería rural para, los que, aun rigiendo la jornada normal de 39 horas semanales, podrá ésta ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales que se retribuirán a prorrata de su salario ordinario, según lo dispuesto en el R.D 1561/95.

c) Los supuestos de jornada inferior a la inicialmente pactada cuando así se acredita, respecto de alguna finca, por uso y costumbre, vigente al menos durante dos años inmediatamente anteriores e ininterrumpidos, salvo que la disminución de la jornada se debiera a presiones con quebranto de este convenio en este punto concreto.

d) Se acuerda según lo dispuesto en el Real Decreto 1561/95 que tendrán la consideración de trabajo de especial dureza y por consiguiente la jornada normal será de 38 h, repartidas en porciones de 6 h. 20 min. diarios, las siguientes faenas (siempre que se hagan de forma manual):

- Carga de melones y sandías.
- Recolección de patatas a carga.
- Recolección de remolacha a carga.
- Carga y descarga en almacenes hortofrutícolas, cuando se realice exclusivamente esa faena de manera manual.
- Trabajos e interior de invernaderos.
- Otras cargas y descargas de mercancías, cuando se realice exclusivamente esa faena.
- Preparación de cuello de matos.
- Aplicador de tratamientos de productos fitosanitarios manuales.

ARTÍCULO 18º.- TRABAJOS EN ALMACENES HORTOFRUTICOLAS

A las personas trabajadoras en almacenes se les abonará el 50% de sus salarios, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo, siempre y cuando no sea por causas imputables al trabajador. Si la suspensión hubiese tenido lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario de su categoría, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Para el resto de los trabajos en el campo, las partes se someterán a la legislación vigente.

ARTICULO 19º.- TRABAJOS EN DOMINGO Y FESTIVOS

Los trabajos en domingos y festivos se abonarán con un recargo del 50% sobre su salario normal. Excepto los trabajos en domingos y festivos en período de campaña de recolección, que el valor del recargo correspondiente, será del 25% sobre su salario normal.

En las semanas que exista algún festivo, se respetarán como días de descanso. Para el supuesto que se trabaje en dichos días festivos, se abonará con el recargo correspondiente y regulado en el presente artículo.

ARTÍCULO 20º.- VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales será de 31 días naturales de vacaciones retribuidas que, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá dividir en dos periodos, de los cuales 16 será a elección del trabajador y los otros 15 a elección de la empresa. No podrá acumularse periodos de vacaciones de un año a otro con la excepción de los supuestos legalmente reconocidos.

ARTÍCULO 21º.- INCLEMENCIAS CLIMATOLOGICAS

A los trabajadores/as fijos discontinuos y temporales se les abonará el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar del trabajo, hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridos dos horas de trabajo. Si la suspensión hubiese tenido lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario. En cualquiera de los casos procederá la recuperación del tiempo perdido.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos ordinarios, por lluvias u otros accidentes atmosféricos serán recuperables en un 50% por el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda al pago de las horas trabajadas por tal recuperación. En el caso de trabajadores/as fijos discontinuos y temporales operará lo anteriormente establecido para fijo ordinario, siempre y cuando se haya avisado a la persona trabajadora para presentarse a su puesto de trabajo.

El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria, por el concepto indicado, no podrá exceder de una hora y siempre dentro de los días laborales de las semanas siguientes salvo acuerdo entre las partes. El derecho a estas recuperaciones prescribirá para el empresario/a, y por tanto a favor de la persona trabajadora transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de dichas cuatro semanas se haya producido una nueva inclemencia. En ningún caso podrán ser exigidas las horas de recuperación a que se refiere este artículo acumuladas en épocas de mayor trabajo en el campo, salvo que vengan determinadas por una inclemencia ocurrida en tales épocas.

Iguales normas se tendrán en cuenta en el supuesto de que la suspensión del trabajo se produzca por otras causas imprevistas, totalmente ajenas a la voluntad de las personas trabajadoras, si éstos fueran los contratados por el empresario y se hubiesen presentado en el lugar de trabajo a la hora prevista.

ARTÍCULO 22º.- TRABAJO NOCTURNO

Las personas trabajadoras de trabajos o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base.

Si la jornada se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

ARTÍCULO 23º.- SALARIO BASE Y RETRIBUCIONES

El salario base del personal será el establecido en las tablas salariales que se acompañan a este Convenio, denominándose en las mismas como "salario día".

Los salarios del personal afectado por este Convenio figuran en las tablas salariales como:

- "salario día", el de las personas trabajadoras con retribución mensual.
- "salario día trabajado", el de las personas trabajadoras con retribución por jornada real trabajada. En este caso, este salario abonado incluye, además, los siguientes conceptos reglamentarios: domingos, festivos, descansos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

La retribución del personal afectado por este Convenio para el año 2022 es la recogida en la tabla anexa "Salarios 2022", la cual tiene efectos desde el 1 de enero de 2022.

La retribución del personal afectado por este Convenio para los años 2023, 2024 y 2025, se hará incrementando todos los conceptos salariales de la siguiente forma:

- Los salarios de 2023 son el resultado de incrementar en un 2,5% los salarios correspondientes al año 2022, tal como recoge la tabla "Salarios 2022" que se anexa al presente Convenio y tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2023.
- Los salarios de 2024 serán el resultado de incrementar en un 2% los salarios correspondientes al año 2023, y tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2024.
- Los salarios de 2025 serán el resultado de incrementar en un 1,5% los salarios correspondientes al año 2024, y tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2025.

ARTÍCULO 24º.- COMPLEMENTO DE PERMANENCIA

Las empresas abonarán un complemento anual en función de los días de prestación de servicio de las personas trabajadoras los cuales se calcularán del siguiente modo:

Para las personas trabajadoras sujetas a cotización mensual se computará 360 días por cada doce meses de cotización, y para las personas trabajadoras sujetas a cotización por jornadas reales se computarán 360 días por cada doscientas setenta y cuatro jornadas reales cotizadas.

Las cuantías de este complemento se determinan por tramos según los días calculados conforme al párrafo anterior. De tal modo que la cuantía del primer tramo se abonará cuando se alcancen los 1.080 días, y los sucesivos tramos se conforman sumando 360 días al tramo anterior.

Conforme a lo anterior, los tramos y cuantías del presente complemento son los recogidos en las tablas salariales que se anexan al Convenio. Cada trabajador se encuadrará en el tramo que le corresponda conforme a lo previsto en este artículo.

El complemento de permanencia será aplicable desde el 1 de enero de 2022 teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta.

ARTÍCULO 25º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se fijan tres gratificaciones extraordinarias para las personas trabajadoras que consistirán en el número de días de salario base de cada categoría que se indica, y a abonar en las fechas que también se señalan:

- A) De 30 días, a abonar en el mes de julio.
- B) De 30 días, a abonar en el mes de diciembre.
- C) De 30 días, a abonar a final de febrero.

ARTÍCULO 26º.- DIETAS

Cuando el trabajador deba de trasladarse de forma accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del salario que los trabajadores perciban y gastos de traslado, deberá abonárseles una dieta diaria, y de existir posibilidad de regreso al lugar de residencia, en el día en que el trabajador se desplace devengará sólo media dieta. A tal efecto, se cuantifica de la manera siguiente:

- Para el año 2022:

- Dieta completa: 31,32 €

- Media dieta: 15,64 €

- Para los años 2023, 2024 y 2025, la cuantía de la dieta completa y media
dieta se actualizará conforme al incremento salarial regulado en el art. 23.

ARTICULO 27º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acceden a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- Se prevé que las horas extraordinarias a realizar serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes; en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, así como en los supuestos de faenas de inaplazable o perentoria ejecución, en razón a circunstancias climatológicas o de frutos perecederos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

- 1) El exceso de horas trabajadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el art. 16 del presente Convenio Colectivo.

En este caso, el valor de la hora extraordinaria se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{C.P.} + \text{P.E.} \\ \left[\text{S.D.} \times 7 \text{ días} \right] + \frac{\text{-----}}{52 \text{ semanas}}$$

$$\text{Hora Extraordinaria.} = \frac{\text{-----}}{39 \text{ h/semanales}} \times 1,75$$

S.D. = Salario día

C. P. = Complemento de permanencia

P.E. = Pagas Extraordinarias

No habrá lugar al recargo del 75 por ciento en las horas extraordinarias para los caseros en las faenas que, con independencia de otras propias de los demás trabajadores, le vienen asignadas por la legislación vigente, así como para los ganaderos y guardas en general. Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

- 1) En los almacenes, las empresas podrán acordar con los representantes de los trabajadores un suplemento sobre el valor de la hora normal, distinto al establecido para la hora extraordinaria, con un límite del 20%, y por un período diario máximo de una hora y media al día sobre las 6 horas y 30 minutos establecidas de jornada diaria, para el personal de los almacenes.
- 2) El valor de la primera hora extraordinaria realizada sobre la jornada diaria ordinaria de trabajo durante las campañas de recolección, será con un suplemento sobre la hora normal del 20%.

ARTÍCULO 28º.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA

Las empresas sujetas a este convenio abonaran por cada día de efectivo de trabajo la siguiente cantidad:

- Año 2022: 1,21 €
- Para los años 2023, 2024 y 2025, a la cuantía del complemento de asistencia aplicable el año anterior se le aplicará el incremento salarial previsto en el anterior art. 23.

ARTÍCULO 29º.- PLUS DE KILOMETRAJE

Si la distancia entre el tajo o el lugar de reunión y el núcleo urbano más próximo o el alojamiento de la finca, donde pueda pernoctar el trabajador, es

superior a los 6 kilómetros, las empresas pagarán, a partir del kilómetro 7, e incluido éste, tanto a la ida como a la vuelta, las siguientes cantidades:

- Año 2022: 0,28 €/Km
- Para los años 2023, 2024 y 2025, a la cuantía del plus de Kilometraje aplicable el año anterior se le aplicará el incremento salarial previsto en el anterior art. 23.

Las percepciones por este concepto tendrán en cualquier caso un límite equivalente al 25% del salario base correspondiente a la categoría del trabajador.

No procederá abono de este plus de kilometraje:

A) Si existe caserío o alojamiento proporcionado por las empresas en las debidas condiciones de higiene y capacidad, certificados por el organismo competente y pudiendo pernoctar en aquél el trabajador.

B) Si las empresas proporcionan al trabajador medios de auto locomoción, autorizados por el organismo competente.

C) Si las empresas se encuentran dentro del núcleo urbano. A los efectos de este artículo, se entenderá por núcleo urbano más próximo, como mínimo una pedanía.

La cuantía de este plus está recogida en las tablas que se anexionan al presente Convenio.

ARTÍCULO 30º.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Las herramientas de trabajo serán normalmente facilitadas por las empresas. En caso de no ocurrir así, el trabajador percibirá un plus por jornada efectiva de trabajo en la cuantía siguiente:

- Año 2022: 0,27 €/
- Para los años 2023, 2024 y 2025, a la cuantía del desgaste de herramienta aplicable el año anterior se le aplicará el incremento salarial previsto en el anterior art. 23.

ARTÍCULO 31º.- PRODUCTIVIDAD

La representación social, consciente de la repercusión que lo pactado tiene en la economía de las empresas agrarias, conviene establecer y divulgar los medios precisos para lograr unos rendimientos correctos que garanticen la mayor productividad en las distintas faenas o tareas.

CAPITULO IV

BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 32º.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las empresas concederán a su personal que lo solicite, licencias retribuidas en los supuestos siguientes:

A) 1 día asuntos propios, previo aviso a la empresa con al menos 72 horas de antelación.

B) De cinco días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos o padres políticos.

C) De veinte días naturales en caso de matrimonio.

D) De un día por bautizo o boda de los/las hijos/as.

E) De un día por fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as.

F) De dos días en los casos de fallecimiento de abuelos/as y hermanos/as políticos, así como en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o de enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, siempre que tales circunstancias se acrediten debidamente mediante certificado extendido por el médico que asista al enfermo.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable, debidamente acreditado según las disposiciones legales vigentes.

H) A las personas trabajadoras que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en la convocatoria de los correspondientes centros docentes, previa justificación de hallarse matriculado. Perderán este derecho quienes resulten suspendidos en la mitad o más de las asignaturas en que se haya matriculado, dejen de presentarse a examen en igual número de asignaturas o no aprueben alguna de estas convocatorias consecutivas.

I) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de la trabajadora embarazada que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los días de licencia a que se refieren los apartados, excepto d) y i), podrán ser aumentados hasta dos más, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto y previa la oportuna justificación de tal circunstancia.

En los supuestos de las personas trabajadoras fijas discontinuas, estas licencias se concederán únicamente dentro del período efectivo de trabajo.

En relación con la Conciliación de la Vida Familiar se estará a lo dispuesto en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 33º.- AYUDAS POR FALLECIMIENTO

En el supuesto de fallecimiento por enfermedad o accidente no laboral de la persona trabajadora, el empresario/a abonará a sus herederos/as legítimos/as 1 mensualidad del salario de su clasificación profesional, y 3 mensualidades del salario de su clasificación profesional en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

ARTÍCULO 34º.- JUBILACION E INCAPACIDAD PERMANENTE

La persona trabajadora que cause baja en la empresa por jubilación ordinaria o por incapacidad permanente, total o absoluta, o gran invalidez percibirá 2 mensualidades del salario de su clasificación profesional en caso de tener una antigüedad en la empresa igual o inferior a 7 años y, de 3 mensualidades del salario de su clasificación profesional en caso de tener una antigüedad superior a 7 años.

ARTÍCULO 35º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto a las normas de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas y la plantilla se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, las partes firmantes se comprometen a elaborar planes conjuntos que mejoren las condiciones de trabajo en el sector, relativo a seguridad e higiene en el trabajo. Tal es así que de acuerdo con el mandato recogido en el art. 7 de este convenio colectivo para la formación, igualmente las partes firmantes de éste, acuerdan establecer y elaborar un sistema de acreditación de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, para ello la Comisión creada y recogida en el art.7 atenderá este mandato.

Asimismo, las partes firmantes en su compromiso de reducir la siniestralidad laboral en el sector agrario, en la provincia de Sevilla, se comprometen a sensibilizar a sus respectivos afiliados/as, difundiendo las obligaciones de empleadores/as y personas trabajadoras en materia de prevención previstas en la Ley 31/95. Según Anexo I.

Delegado Territorial.

Las partes firmantes conscientes de la importancia de la Seguridad y Salud de la plantilla y empleadores/as afectas al presente Convenio, acuerdan constituir la figura de Delegado Territorial de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Con tal objeto se crea un Comité de Delegados Territoriales de Prevención de Riesgos Laborales para el sector agrario de la provincia de Sevilla que estará compuesto por 6 delegados designados por la comisión mixta, de los cuales 3 representan a la parte empresarial (ASAJA), y otros 3 a

la parte social (CCOO), en proporción a su representación en la mesa de negociación de este convenio.

Dicho comité, en tanto en cuanto no exista una oficina fija para su ubicación, se reunirá en la sede de la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, con una periodicidad al menos una vez al año.

El mencionado Comité será financiado por las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 36º.- ROPAS DE TRABAJO

En caso de resultar necesario para la ejecución del trabajo a desempeñar, la empresa facilitará a la plantilla los equipos de protección individual y ropas de trabajo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, siendo responsabilidad de la persona trabajadora la correcta utilización de los mismos.

Asimismo, la empresa entregará a las personas trabajadoras indefinidas cada 137 días de trabajo efectivo un par de botas y un "mono" de trabajo si es otoño/invierno y un pantalón y una camisa si es primavera/verano, éstos últimos, pantalón y camisa, del mismo coste económico que el mono, y con el máximo de una muda en cada uno de los periodos anuales, otoño/invierno o primavera/verano.

ARTICULO 37º.- SEGURO DE ACCIDENTES

Se conviene, con carácter meramente indicativo y no vinculante, que las empresas puedan pactar con entidades de seguros pólizas, individuales o colectivas, que, con independencia de lo que proceda por la normativa sobre Seguridad Social, permitan a la persona trabajadora o a sus legítimos herederos/as la percepción de cantidades o prestaciones en caso de incapacidad permanente o fallecimiento causado por accidentes.

A tal fin, la Comisión Paritaria hará las divulgaciones sobre la materia que estime conveniente.

ARTÍCULO 38º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral, en los casos que la duración de la baja sea superior a 16 días, se abonará a la persona trabajadora un complemento por importe del 25% del salario de su clasificación profesional desde el primer día de la baja y con un máximo de 60 días a contar desde la fecha de la citada baja médica y, en los casos que la duración de la baja sea igual o inferior a 16 días, se abonará a la persona trabajadora un complemento por importe del 20% del salario de su clasificación profesional desde el octavo día de la baja médica.

En los supuestos de I.T. por accidente de trabajo se complementará hasta el 100% del salario de su clasificación profesional desde el primer día y con un máximo de 90 días. En este supuesto, el importe del complemento no será nunca superior al 50% del importe del salario de la clasificación profesional de la persona trabajadora accidentada. En el supuesto de que el importe del complemento alcance el 50% del importe del salario de la clasificación profesional de la persona trabajadora accidentada, el complemento se abonará durante un plazo máximo de 70 días. Esta cláusula será objeto de revisión y valoración en un plazo de 18 meses.

ARTÍCULO 39.- IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:

- Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado.
- Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.
- Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin intereses.

Las partes se comprometen a trabajar en el seno de la Comisión Paritaria con el fin de constituir una Comisión de Igualdad. Las funciones de dicha comisión serán:

-Plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no permitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo.

-Promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos, así como un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas.

-Promocionar, difundir y velar por el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente para la igualdad efectivadde mujeres y hombres.

CAPITULO V

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 40º.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de la persona trabajadora afiliada a las centrales o sindicatos que ostenten la representación de aquéllos, las empresas descontarán de las retribuciones de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la empresa escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros al que debe ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad.

La empresa entregará copia del ingreso o transferencia a la representación sindical en aquélla, si la hubiese.

ARTÍCULO 41º.- EXCEDENCIA

En cuanto a la situación de excedencia de las personas trabajadoras fijas y fijas-discontinuas afectadas por este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 42º.- DELEGADOS DE PERSONAL

En aquellas empresas en las que existen delegados/as de personal o comité de empresa elegidos, éstos contarán para las oportunas gestiones sindicales de 19,30 y 26 horas mensuales retribuidas, respectivamente. Este crédito horario podrá ser incrementado en una hora mensual, siempre que sea comunicado previamente a la empresa, y que su finalidad se acredite que es para dedicarlo a la prevención de riesgos laborales en la agricultura. Estas horas de crédito horario podrán ser acumuladas entre los representantes de las personas trabajadoras a petición específica del Sindicato Provincial al que representen, sin rebasar el cómputo total mensual y mediando preaviso por escrito a la empresa en un plazo mínimo de una semana.

Los delegados/as de personal, miembros de Comité de Empresa y delegados/as sindicales presentarán certificación original debidamente sellada y firmada por el Sindicato al que pertenecen para justificar el uso de las horas sindicales una vez realizadas por los representantes de las personas trabajadoras. Comprometiéndose la Dirección de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo a realizar el debido control provincial del crédito horario.

ARTICULO 43º.- PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los delegados/as sindicales y miembros de comité de empresa o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo de una empresa, le serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- FAENAS NO ESPECIFICADAS.

Aquellas faenas que en la tabla de salarios de este convenio no aparecen específicamente retribuidas en algún cultivo, se abonarán a tenor de lo previsto para las faenas similares reguladas como de labores generales. (Por ejemplo, tractorista en olivar, se abonará según la retribución pactada para el tractorista en general).

SEGUNDA.- ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 independientemente de la fecha de su publicación por la autoridad laboral.

TERCERA.- PESADOR DE ESPARRAGOS.

Cuando así lo soliciten los trabajadores, el pesador en la recolección de espárragos será elegido por éstos entre una terna a propuesta de los trabajadores. Pudiendo estar presente durante la pesa si así lo deseara el trabajador afectado, o el representante de los trabajadores.

CUARTA. - BOLSA DE CONTRATACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio conscientes del problema existente en materia de contratación en el sector agropecuario de la provincia de Sevilla y con el objeto de mejorar la situación laboral, convienen constituir con carácter permanente la creación de una "Bolsa de contratación" dirigida a las empresas agrícolas y agropecuarias, que atienda las ofertas y demandas del sector, para cubrir rápida y eficazmente las necesidades de personal, sean coyunturales o permanentes.

Esta iniciativa tendrá como objetivo optimizar el mercado de trabajo y los recursos existentes de mano de obra agrícola y empresas demandantes, ayudando al desarrollo y promoción del sector agrario.

Su funcionamiento será articulado a través de la Comisión Paritaria del Convenio.

QUINTA. - ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad se suprime. No obstante, a partir del 1 de enero de 2022, todas las cantidades que se percibían en concepto de antigüedad quedan consolidadas y no se devengarán nuevas cantidades por este concepto de antigüedad. Estas cantidades consolidadas del complemento de antigüedad son absorbibles y compensables con el complemento de permanencia regulado en el artículo 24.

SEXTA. – APLICACIÓN DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL

Se acuerda un complemento personal de carácter salarial para aquellas faenas o tareas que por la aprobación anual del S.M.I. se queden por debajo del mismo, en el sentido de que anualmente, tras la confección de las Tablas salariales conforme a la subida convencionalmente acordada, y en el mismo acto de aprobación de las mismas, en el supuesto de que alguno de los salarios contenidos en las citadas Tablas quede por debajo del Salario Mínimo Interprofesional aplicable por Ley, se aprobará un complemento personal de carácter individual, no consolidable, que cubra la citada diferencia entre el salario de la Tabla salarial según Convenio y el Salario Mínimo Interprofesional aplicable.

El citado complemento será absorbible y compensable con cualquier complemento de carácter salarial excepto con los complementos recogidos en este Convenio de domingos y festivos y nocturnidad, y sin que en ningún caso la persona trabajadora puede percibir retribución salarial inferior al Salario Mínimo Interprofesional legalmente establecido y vigente.

ANEXO I

OBLIGACIONES BASICAS DE LOS EMPRESARIOS Y PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, se contempla la participación conjunta de empresarios y trabajadores, en relación con la sensibilización en materia de prevención de accidentes, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para la planificación, programación y control de gestión respecto a la mejora de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

Conscientes de su necesidad, exponemos los deberes y obligaciones más elementales en esta materia, extraídos del texto de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

Obligaciones de los empresarios

- 1 - Garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Art. 14.1)

- 2 - Garantizar de forma específica, a los trabajadores a su servicio, todos los aspectos relacionados con el trabajo. (Art. 14.2).
- 3 - Desarrollar una acción permanente, con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes, disponiendo de los medios necesarios para la adopción de las medidas de prevención. (Art. 14.2).
- 4 - Cumplir las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales. (Art. 14.3).
- 5 - Adaptar el trabajo a la persona, en particular a lo que respecta a la concepción de puesto de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y protección de éstos. (Art. 15.1).
- 6 - Tomar en consideración las capacidades profesionales y características personales de los trabajadores, especialmente de aquellos que sean sensibles a determinados riesgos en el momento de encomendarles las tareas. (Art.15.2).
- 7 - Adoptar las medidas necesarias, con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y, convenientemente, adaptado a tal efecto. (Art.17.1)
- 8 - Proporcionar a sus trabajadores, equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones. (Art.17.2)
- 9 - Adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores, tanto fijos como eventuales, reciban información en relación a los riesgos que afectan a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función, asimismo a las medidas y actividades de protección aplicables a los riesgos. (Art.18.1)
- 10 - Analizar las posibles situaciones de emergencia, y adoptar las medidas de actuación necesarias. (Art.20)
- 11 - Informar lo antes posible a los trabajadores afectados, ante situaciones de riesgo grave e inminente. (Art.21.1)
- 12 - Garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. (Art.22.1)
- 13 - Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. (Art.22.4)
- 14 - En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores, cuando así proceda, para ocuparse de dicha actividad. (Art.30.1). Estos trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria con el alcance que se determina en la referida Ley. (Art.30.2)
- 15 - Facilitar a los trabajadores designados para las tareas de prevención el acceso a la información y a la documentación necesaria. (Art.30.3)
- 16 - Consultar a los trabajadores o en su caso a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones reguladas en el Art. 33.1.
- 17 - Proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones. (Art.37.2) El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, dará lugar a responsabilidades administrativas, así como en su caso, a

responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. (Art.42.1)

Obligaciones de las personas trabajadoras

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. (Art.29.1)

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- 1) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad.
- 2) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 3) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta se desarrolle.
- 4) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores asignados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 5) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. (Art.29.2)

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores, tendrá la consideración de incumplimiento laboral. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo. (Art.29.3)

ANEXO II

PERMISOS, EXCEDENCIAS, REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES, NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

1. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre o tutores/as legales en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre o tutor/a legal tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3. 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. 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.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 Las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

6. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, Las personas trabajadoras 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

Las personas trabajadoras. 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

7. En el supuesto de nacimiento, tanto la madre como el padre tienen derecho a la suspensión que tendrá una duración de dieciséis semanas, de las

cuales las 6 primeras semanas posteriores al parto, deben ser ininterrumpidas y a jornada completa. La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien resolución judicial o decisión administrativa en caso de adopción. Ampliables en el supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples en una semana más por cada hijo a partir del segundo. También son ampliables las dieciséis semanas en una semana más en caso de discapacidad del hijo/a. Por último, se recoge la ampliación por parto prematuro y hospitalización del neonato a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para ambos progenitores, en el caso de que ambos progenitores trabajen, una vez finalizadas las 6 semanas en la que ambos progenitores utilizan el permiso de manera simultánea, el 2º progenitor (padre o madre) podrá utilizar las diez semanas restantes de permiso tras la finalización del permiso del primer progenitor (padre o madre).

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto en el art. 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Para el ejercicio de estos derechos se estará a lo dispuesto en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

9. El período vacacional que haya coincidido con una incapacidad temporal. El período vacacional que haya coincidido con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto, se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

10. Como dispone el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años-

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el [artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social](#)".

En todo lo no previsto en el presente anexo, se estará a la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

ANEXO III
TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL CAMPO DE SEVILLA - AÑO 2022

S.D. = Salario día

S.D.T. = Salario día efectivo de trabajo

C.A. = Complemento de asistencia (Art. 28). Importe en 2022; 1,21€/día efectivo de trabajo.

Salario anual = (S.D. X 455 días) = (S.D.T. x 274 días)

Días del año = 365 días

Paga Extra Julio = 30 días (Art. 25)

Paga Extra Diciembre = 30 días (Art. 25)

Paga Extra final de febrero = 30 días (Art. 25)

	Salario día (S.D.)	Salario día trabajado (S.D.T.)	Salario día trabajado con complemento de asistencia (S.D.T.+C.A.)
TÉCNICOS			
Titulado superior.....	50,61 €	84,05 €	85,26 €
Titulado medio.....	44,77 €	74,35 €	75,56 €
ADMINISTRATIVOS			
Titulado	43,54 €	72,30 €	73,51 €
No Titulado.....	36,00 €	59,78 €	60,99 €
ENCARGADOS Y CAPATACES			
Encargado	34,26 €	56,89 €	58,10 €
Manijero	32,57 €	54,08 €	55,29 €
Listero/Almacenero.....	31,46 €	52,24 €	53,45 €
Mayoral.....	31,46 €	52,24 €	53,45 €
Capataz regador arrozales.....	31,58 €	52,44 €	53,65 €
TRACTORISTAS Y MAQUINISTAS			
Mecánico tractorista.....	32,71 €	54,32 €	55,53 €
Conductor cosechadora primera.....	34,84 €	57,86 €	59,07 €
Tractorista primera.....	31,84 €	52,87 €	54,08 €
ESPECIALISTAS			
Ganadero primera.....	31,46 €	52,24 €	53,45 €
Obrero cualificado.....	31,46 €	52,24 €	53,45 €
GUARDAS			
Guarda jurado.....	31,46 €	52,24 €	53,45 €
Guarda.....	31,46 €	52,24 €	53,45 €
CASEROS			
Casero trabajador Unico.....	31,46 €	52,24 €	53,45 €
Casero con otros trabajadores	31,46 €	52,24 €	53,45 €
OFICIOS CLÁSICOS			
Oficial de primera.....	32,71 €	54,32 €	55,53 €
Oficial de segunda.....	31,46 €	52,24 €	53,45 €
LABORES GENERALES			
Preparador de la tierra.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €

Siembra y abonado a mano.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
	Salario día (S.D.)	Salario día trabajado (S.D.T.)	Salario día trabajado con complemento de asistencia (S.D.T.+C.A.)
Manipul. y aplicador prod. fitosanitarios.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Recolec. patatas a carga.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Auxiliar de recolección	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Escarda/aclareo.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Recolec. a brazo y a mano.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Trabajos en Invernaderos y Viveros.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Trabajos en industrias complementarias.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Trabajos con motosierras.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Desbrozadores, resalveo y desbroce matorral.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Recolección de Almendra	30,05 €	49,89 €	51,10 €
LABORES DE VIÑEDO			
Todo tipo de trabajo en viñedo.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
VINIFICACIÓN			
Pisadores.....	31,34 €	52,04 €	53,25 €
Resto personal.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
OLIVO			
<i>Labores:</i>			
Plantación o arranque.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Injerta.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Poda y desvareto de cruz para arriba.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Cava pies y desvareto de cruz para abajo.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
<i>Recolección:</i>			
Cogedores aceituna verdeo.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Cogedores aceituna molino.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Cogedores aceituna vibradora.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Cogedores aceituna con vibrador a mano	32,98 €	54,77 €	55,98 €
<i>Clasificación:</i>			
Maestros.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Auxiliares.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Restantes faenas.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
ESPECIES FORESTALES			
Plantación	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Poda y limpia de árboles y montes	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Sacadores de corcho.....	37,38 €	62,07 €	63,28 €
Rajadores de corcho.....	37,38 €	62,07 €	63,28 €
Cargadores de corcho.....	32,12 €	53,33 €	54,54 €
RIEGO			
Hortelanos.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Regadores.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
ARROZ			
Plantación y replantación.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Escarda.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
REMOLACHA			
Recolección	30,32 €	50,35 €	51,56 €

	Salario día (S.D.)	Salario día trabajado (S.D.T.)	Salario día trabajado con complemento de asistencia (S.D.T.+C.A.)
ALGODÓN			
Escarda, aclare, despunte y aux. de recolección.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
ESPÁRRAGOS BLANCOS			
Salario mínimo garantizado (ver Nota 1).....	31,03 €	51,52 €	52,73 €
Recol. espárragos primera (ver Nota 2).....			
Recol. espárragos segunda (ver Nota 3).....			
Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
ESPARRAGO VERDE			
Salario mínimo garantizado (ver Nota 4).....	30,19 €	50,13 €	51,34 €
Recol. espárragos primera (ver Nota 5).....			
Recol. espárragos segunda (ver Nota 6).....			
Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén	30,05 €	49,89 €	51,10 €
ESPÁRRAGO PLÁSTICO NEGRO			
Salario mínimo garantizado (ver Nota 7).....	32,16 €	53,41 €	54,62 €
Recol. espárragos primera (ver Nota 8).....			
Recol. espárragos segunda (ver Nota 9).....			
Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
RECOLECCIÓN HORTALIZAS			
Recolección hortalizas (tomates, ajos, pimientos, etc..)	30,05 €	49,89 €	51,10 €
MELONES Y SANDIAS			
Cargadores.....	30,34 €	50,38 €	51,59 €
NARANJOS Y FRUTALES			
Recolección	31,10 €	51,64 €	52,85 €
Podador e injertador.....	31,10 €	51,64 €	52,85 €
Rayado de Frutales	30,19 €	50,13 €	51,34 €
Plantación	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Cargadores.....	31,10 €	51,64 €	52,85 €
Manipulación y clasificación en almacén	30,05 €	49,89 €	51,10 €
TABACO			
Recolección	30,05 €	49,89 €	51,10 €
MELOCOTÓN			
Recolección	31,10 €	51,64 €	52,85 €
Podador e injertador.....	31,10 €	51,64 €	52,85 €
Aclareo y clasificación de frutos.....	30,45 €	50,57 €	51,78 €
GANADO			
Ayudante en trabajos de ganadería	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Esquiladores.....	32,79 €	54,45 €	55,66 €
TRACTORISTA			
Tractorista segunda	30,05 €	49,89 €	51,10 €
Carretilero.....	31,10 €	51,64 €	52,85 €
Conductor de cosechadora de segunda	32,99 €	54,78 €	55,99 €
Conductor de vibradora.....	32,99 €	54,78 €	55,99 €
UVA DE MESA			
Recolección.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €

	Salario día (S.D.)	Salario día trabajado (S.D.T.)	Salario día trabajado con complemento de asistencia (S.D.T.+C.A.)
FRESA			
Faenas en el cultivo de la fresa.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €
NO CUALIFICADOS			
Faenas no tipificadas.....	30,05 €	49,89 €	51,10 €

NOTAS

Nota 1.- Aunque el trabajador no llegue a 35 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputables.

Nota 2.- A partir de los primeros 35 kg. El precio de la cogida será el indicado, considerándose espárrago de primera, aquel espárrago blanco de cabeza cerrada superior a 22 cm. según las normas internacionales.

Nota 3.- A partir de los primeros 35 kg. El precio de la cogida será el indicado, considerándose espárrago de segunda blanco, aquel espárrago de cabeza abierta, verde, sin ramificar o violeta y todos aquellos que tengan un diámetro inferior a 10 mm. A efectos de pesaje: 1 kg. De espárrago de segunda equivale a medio kg. de espárrago de primera.

Nota 4.- Aunque el trabajador no llegue a 60 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputables.

Nota 5.- A partir de los primeros 60 kg. El precio de la cogida será el indicado, considerándose espárrago de primera, aquel espárrago verde no florido, ni torcido, ni deteriorado a causa del trabajador, con una longitud de 24 cm.

Nota 6.- A partir de los primeros 60 kg. El precio de la cogida será el indicado, considerándose espárrago de segunda, aquel espárrago verde que no cumpla alguna de las características que define al espárrago de primera.

Nota 7.- Aunque el trabajador no llegue a 40 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputables.

Nota 8.- A partir de los primeros 40 kg. El precio de la cogida del espárrago de primera será el indicado.

Nota 9.- A partir de los primeros 40 kg. El precio de la cogida del espárrago de segunda será el indicado.

**COMPLEMENTO DE
PERMANENCIA (C.P.) - Art. 24**

TRAMO	Días trabajados computados s/C.P.
1	1080 a 1439
2	1440 a 1799
3	1800 a 2159
4	2160 a 2519
5	2520 a 2879
6	2880 a 3239
7	3240 a 3599
8	3600 a 3959
9	3960 a 4319
10	4320 a 4679
11	4680 a 5039
12	5040 a 4399
13	5400 a 5759
14	5760 a 6119
15	6120 a 6479
16	6480 a 6839
17	6840 a 7199
18	7200 o más

**PLUS DE
KILOMETRAJE -
ART. 29**

Plus de Km
DESDE el KM

7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30