

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: SAT 2803 TROPS.

Expediente: 29/01/0216/2022.

Fecha: 16 de mayo de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100832012016.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE SAT 2803 TROP.

Visto el acuerdo de fecha 11 de abril de 2022, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa SAT 2803 TROPS, número de expediente REGCON, 29/01/0216/2022 y código de convenio colectivo 29100832012016 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 19 de mayo de 2022.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidad en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

TEXTO DEFINITIVO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAT 2803 TROPS

PREÁMBULO

Las partes firmantes desean establecer un marco único de regulación de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todos los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo de la empresa SAT 2803 denominada TROPS, buscando un equilibrio razonable entre las necesidades de gestión, operativas y de producción de la empresa indicada en el ámbito funcional de este convenio colectivo, que desarrolla diversas áreas funcionales del sector industrial agroalimentario, y otras actividades dinamizadoras del complejo productivo y servicios para la zona de su influencia, tal como se indica en el artículo 2, del presente texto.

En este sentido, el presente convenio colectivo engloba las diversas regulaciones normativo-laborales de carácter sectorial y/o empresarial, con el fin de acometer un proceso de homogenización de las distintas condiciones de trabajo y conducen a disponer de una regulación laboral propia, para el buen funcionamiento, tanto desde el ámbito de la empresa como de sus trabajadores.

Respecto a los convenios colectivos de empresas, el artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, legitima plenamente a las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de la Empresa SAT 2803 (TROPS).

La producción de la empresa y todas sus actividades, giran en torno a la producción agrícola y por tanto condicionada, absolutamente, a los tiempos de recolección de las cosechas, que son variables en cada campaña anual. Siendo por tanto la principal materia prima para su producción, la llegada de los frutos, la empresa está necesitada de establecer las regulaciones de plantilla y tiempos de trabajo, que permitan afrontar con eficacia la demanda del mercado, al menos en igualdad de condiciones con las empresas que compiten en el sector, en su vocación de permanencia a futuro y estableciendo los sistemas de evaluación permanente de los trabajadores y trabajadoras, dentro de los conceptos de productividad y capacidad adaptativa a los puestos de trabajo, con base en una formación profesional continuada, en la introducción, adaptación y uso de las nuevas tecnologías.

Respecto a las actividades complementarias, la configuración de sistemas productivos actualizados y competitivos, orienta la regulación establecida en el presente convenio, con especial atención a aquellas actividades como las establecidas en el artículo 2, b).

En todos los sentidos la empresa ha apostado por contribuir con puestos de trabajos estables y duraderos, dentro de las posibilidades de las zonas de ubicación de sus centros de producción, incluyendo nuevos servicios para la fidelización de los clientes.

Además, las partes negociadoras han trasladado, en su mayoría, las condiciones pactadas en el anterior convenio colectivo de empresa, lo que demuestra el compromiso de todas las partes en el crecimiento y desarrollo de esta empresa.

Con estos antecedentes el valor de este convenio colectivo de empresa, está en la consideración de las partes firmantes, de que el dialogo social es el mejor de los instrumentos para administrar la regulación pactada.

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa en territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional y de actividad*

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en la entidad SAT 2803 denominada TROPS y su grupo empresarial, en cualquiera de sus centros de trabajo.

Su actividad, determinada estatutariamente, consiste en:

- a) La manipulación, envasado, distribución y comercialización de frutas y hortalizas, así como de cualquier otro producto relacionado y/o derivado de la agricultura.
- b) La venta de fitosanitarios, hidrocarburos y productos de alimentación, así como los servicios de asesoramiento técnico y los estudios de experimentación o de análisis.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Las normas que se establecen en el presente convenio y no especifiquen el tipo de trabajador, afectarán a la totalidad de los trabajadores, incluidos los eventuales, que trabajen para la empresa, así como a los que ingresen en ésta durante el periodo de vigencia del mismo.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El convenio se establece por cuatro años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre 2025. Con independencia de la fecha de publicación, el presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022.

Artículo 5. *Prórrogas e inaplicación*

Vencido el tiempo pactado, el presente convenio se prorrogará, de año en año, de no existir denuncia formulada por cualquiera de las partes con 30 días naturales de antelación a su vencimiento, que en su caso deberá ser notificada a la otra por escrito. No obstante lo anterior, mientras no se firme el nuevo convenio, continuará aplicándose las normas contenidas en el presente convenio.

En los supuestos de inaplicación del convenio del artículo 82.3, en defecto de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, procederá la intervención de la comisión paritaria del convenio. Si la discrepancia no se resuelve en el seno de la comisión paritaria, se acudirá al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía, para solucionar los mismos previos a la vía jurisdiccional social, o cualquier otro procedimiento de solución extrajudicial de conflictos que le resulten de aplicación obligatoria a la empresa en el momento del desacuerdo.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones económicas, que cualquier trabajador pueda ostentar, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo de empresa, le serán respetadas a título personal, figurando en el recibo de salario bajo el concepto de complemento personal. Este concepto consolida su importe y derecho mientras el trabajador permanezca en la empresa.

Se establece la absorción de complementos para el caso que cambios a una categoría superior.

Artículo 7. *Derechos supletorios*

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes, a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de la aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

Artículo 8. *Comisión paritaria y funciones de la comisión paritaria*

Estará integrada por tres representantes de la empresa y tres de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo asistir un asesor por cada organización sindical presente en el comité, y dos asesores por parte de la empresa.

Por parte de la empresa: Enrique Colilles Cascallar, Laura Marín Rodríguez, M.^a José Fernández Navas, Irene Martín Vegas y Consuelo Toré Merenguel.

Por el comité: Rosa Espejo Aparicio, Sergio Cañizares Gómez, María José Alarcón Picón, Nadine Gellings y Juan Muñoz Gil.

Tendrá las facultades legalmente establecidas, así como las facultades de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio, las competencias que se le confiere en el mismo y se reunirán cuantas veces sean necesarias a petición de las partes. Ambas partes se comprometen a acudir al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía, para solucionar los mismos previos a la vía jurisdiccional social, en el caso de falta de acuerdo.

PROCEDIMIENTOS Y PLAZOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. La actuación de la comisión paritaria se regirá por los siguientes criterios:

- a) Salvo previsión expresa en contrario, su actuación será siempre preceptiva antes del planteamiento de la correspondiente reclamación ante el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante, SERCLA), sin perjuicio de otras actuaciones anteriores que pudieran acordarse por parte de la propia comisión paritaria.

- b) La comisión paritaria se reunirá en sesiones. Las sesiones se convocarán en aquellos casos en los que una de las partes o el presidente entienda la necesidad de tratar algún tema concreto, convocando a las partes con una antelación mínima de cinco días naturales.
 - c) Las cuestiones sobre las que deba entender la comisión paritaria se plantearán por escrito por quien las promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.
 - d) De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas. Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya planteado la intervención de la comisión paritaria.
2. Por parte del presidente se llevará un registro de las actas de todas las reuniones.
 3. En lo no previsto en el presente convenio respecto del funcionamiento de su comisión paritaria, esta podrá establecer, mediando acuerdo unánime de sus componentes, las normas al respecto que considere convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

RÉGIMEN DE ACUERDOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

1. Las decisiones en el seno de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad de los miembros asistentes cuando se encuentre válidamente constituida.
2. De acuerdo con la relevancia de cada acuerdo y la afectación general que el mismo pueda tener para el convenio, la comisión paritaria decidirá cuales de los acuerdos adoptados en su seno serán publicados en el *Boletín Oficial de la Provincia* (en adelante, *BOP*).
3. Respecto de aquellos asuntos y consultas planteadas para la resolución de una cuestión concreta, sin que la misma tenga alcance general, obligará a las partes en los términos siguientes:
 - a) En caso de que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este convenio colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa, excepto en los casos en que pudieran vencer plazos de caducidad, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la comisión se haya pronunciado sobre la cuestión planteada.
 - b) Por contra, en caso de que las partes, de mutuo acuerdo, decidan plantear cualquier cuestión diversa a las mencionadas en el apartado anterior y expresamente decidan someterse a la resolución de la comisión paritaria, la misma tendrá carácter vinculante, por lo que no será posible acudir a ningún otro organismo, judicial o administrativo, para su resolución.
4. Toda resolución de la comisión paritaria, publicada o no, será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores que plantearon la cuestión ante la misma.

Artículo 9. Jornada de trabajo y descansos

La jornada ordinaria máxima de trabajo será computada anualmente, y en concreto será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, siendo la jornada ordinaria de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, y de 6 horas y 40 minutos diario de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. El trabajo se realizará en jornadas de lunes a domingos. Respetando, en todo caso, las jornadas máximas diarias y semanales, que establezca el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción actual o futuras modificaciones.

Como se trata de una producción agrícola directamente condicionada por la climatología, en ella se generan unos días de alto nivel y otros de bajo nivel de actividad. Además, al ser productos perecederos estos han de ser manipulados en tiempos concretos, para su llegada al mercado. Por ello se pacta expresamente que los trabajadores se adaptarán a las necesidades de la empresa para hacer frente a la producción, aun con el límite de la jornada legal dentro del cómputo anual pactado.

Se pacta expresamente que, durante determinados momentos de cada campaña de producción, y por las necesidades derivadas de esta se podrá establecer por parte de la empresa, la distribución irregular del total de la jornada laboral.

Las jornadas ordinarias se adaptarán, tanto en su duración como prestación a las necesidades de la empresa para hacer frente a la producción por las razones expuestas en el preámbulo y en base a ello se pacta expresamente que podrá superarse el límite de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3, si bien para dicho caso deberá contar con la aprobación de la representación de los trabajadores, con un máximo de 54 horas semanales, respetando en cualquier caso los periodos de descanso mínimos establecidos en dicho apartado, y con el límite de la jornada ordinaria dentro del cómputo anual pactado, los promedios semanales y diarios en su cómputo anual indicados en el presente artículo.

Como norma general, el descanso semanal tendrá una duración de un día y medio en los términos establecidos en el estatuto de trabajadores. En los casos en que no se pudiera hacer los descansos, de forma total, el tiempo no descansado se acumulará a los de otras semanas, una vez finalizado el proceso productivo afectado por esta medida, en cualquier caso, habrán de ser compensadas por descansos dentro de los cuatro meses siguientes. A tal efecto se realizará trimestralmente por la empresa un control de las horas realizadas por cada trabajador.

En relación con las características del trabajo, los turnos, no serán afectados por los días festivos remunerables, y serán disfrutados como tales en días improductivos o acumulados a los periodos vacacionales.

El control del tiempo de trabajo efectivo, producción y e intervención en cada proceso productivo, será realizado por turnos de acceso/salida, tarjetas de producción o aplicación móvil por la que también se puede registrar la jornada laboral, de conformidad con lo establecido en el punto 3 del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepto las labores de guardería y recepción de mercancía y las actividades del apartado b) del artículo 2, cuando la jornada ordinaria se realice en sábado esta finalizará a las 15:00 horas salvo que exista doble turno. Cuando no exista doble turno y sea preciso por circunstancias de la producción y previa autorización del comité de empresa, la jornada ordinaria podrá finalizar con posterioridad a las 15:00 horas, en cuyo caso las horas o fracción realizadas por encima de las 15:00 gozarán de la compensación en descanso establecido para la jornada ordinaria establecida para los domingos y festivos.

Cuando la jornada ordinaria se realice en domingo o festivo, el trabajador tendrá derecho a la compensación en descanso de 1 hora y media por cada hora de trabajo, excepto labores de guardería y venta de hidrocarburos para los domingos ya que en su jornada laboral se incluyen estos días como laborables, los cuales tienen turnos rotativos.

Se consideran festivos no laborables los días 25 de diciembre, 1 de enero y viernes Santo, excepto las labores de guardería y recepción de mercancía y las actividades del apartado b) del artículo 2 para los que se establece un complemento de 53,65 euros brutos por día, para el trabajador que desarrolle su actividad en dichos días.

Las jornadas de trabajo de 24 y 31 de diciembre finalizarán a las 14:00 horas, excepto labores de guardería y venta de hidrocarburos.

Para todos los supuestos, empresa garantizará un mínimo de cuatro horas de trabajo.

Para la realización de jornadas en domingos o festivos no laborables, deberá contarse con el visto bueno del comité de empresa.

Artículo 10. *Horas extraordinarias*

Como consecuencia de lo pactado en el artículo anterior, no existen horas extraordinarias como tales, hasta el cómputo de la jornada anual. Sólo podrán tener consideración de horas extraordinarias, aquellas que se produzcan como aumento de la jornada total anual.

A tal efecto se realizarán trimestralmente por la empresa un control de las horas realizadas por cada trabajador.

En el caso de los trabajadores eventuales se liquidarán las horas no compensadas a la finalización del contrato.

Cuando un trabajador por razones de producción, realice en un periodo de 15 días laborales consecutivos un total de 35 horas extras, estas se pagarán a un 50 % más de su salario/hora.

Artículo 11. *Reducción de jornada*

1. Por el nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 5.1.d), del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que cumpla los nueve meses, los trabajadores 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 partos, adopción o acogimiento múltiples.

Estas ausencias se realizarán al inicio o al final de la jornada o turno, debido a la especial característica de producción de la empresa.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

2. En el caso de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre 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, al principio o final de la misma. No obstante, en los casos que así lo requieran y aceptado por la empresa, podrá llevarse a efecto dicha reducción en otro momento horario de la jornada de trabajo.

3. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

También 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo 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 aquella, 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 Andaluz de Salud, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años.

Este tipo de reducciones de jornada 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, este no podrá ser simultáneo.

El horario de trabajo resultante de la reducción, y los días de aplicación, se establecerán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, dentro del sistema de turnos y/o jornadas habituales del trabajador.

El trabajador deberá preavisar con veinte días de antelación su intención de acogerse a estos derechos y a su negociación con la empresa.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, tendrán derecho a reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o cambio de turno. El horario de trabajo resultante de la reducción, se establecerán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, dentro del sistema de turnos y/o jornadas habituales del trabajador.

Artículo 12. *Vacaciones*

Los trabajadores afectados por este convenio, disfrutarán las vacaciones según el siguiente desglose:

- Cuando se disfruten de forma continuada e ininterrumpida corresponderán 30 días naturales.
- En caso contrario corresponderán 22 días hábiles contados de lunes a viernes o 26 días hábiles contados de lunes a sábados, siempre y cuando no se superen los 30 días naturales en cómputo anual.
- En el caso de disfrutar las vacaciones en dos periodos, ninguno de ellos podrá ser inferior a 10 días laborables, salvo acuerdo de las partes.
- El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día que no se trabaje (sin contar domingos o festivos) hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.
- La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación de las vacaciones aquellos periodos de máxima actividad.

Las vacaciones se harán en los meses comprendidos entre mayo y agosto, ya que es el periodo de menor actividad de la empresa.

El inicio de las vacaciones será siempre el día lunes para los periodos quincenales, salvo pacto en contrario.

El ingreso o cese durante el año natural dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Los trabajadores eventuales disfrutarán sus vacaciones al final de su contratación, excepto los trabajadores encuadrados en el régimen de envasado y manipulado de frutas y hortalizas que tienen en su salario día la parte proporcional de las vacaciones. Los trabajadores fijos discontinuos disfrutarán sus vacaciones al final de su contratación o en periodos de baja producción.

Artículo 13. *Permisos y licencias retribuidas*

Con carácter previo se incluye la descripción de los grados de consanguinidad y afinidad respecto del titular/cónyuge:

- 1.º grado: Padres, suegros, hijos yerno/nuera.
- 2.º grado: Abuelos, hermanos, cuñados, nietos.
- 3.º grado: Bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos.
- 4.º grado: Primos.

Los trabajadores de la empresa, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajadas, con justificación y previo aviso de cuatro días de antelación para aquellas circunstancias programadas y conocidas:

- Fallecimiento: Tres días laborales en caso de fallecimiento de los padres, padres políticos, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge y pareja estable.
- Adopción de hijos: Disfrutará de cuatro días laborables en caso de adopción de hijo más dos días en caso de desplazamiento fuera de la provincia perteneciente al centro de trabajo.
- Enfermedad: Tres días laborables en caso de enfermedad grave, que necesiten hospitalización de los padres, abuelos, nietos, hijos, hermanos, padres políticos, cónyuge y pareja estable, con justificación de los días de hospitalización o reposo domiciliario. El trabajador podrá hacer uso de estos días de forma continuada o mientras permanezca el hecho causante. Estos permisos y licencias se ampliarán dos días más cuando necesiten realizar un desplazamiento fuera de la provincia de donde este enclavado el centro de trabajo.

- Matrimonio: La licencia por matrimonio o por formalización de pareja de hecho en aquellos supuestos en los que conste acreditado el cumplimiento de los requisitos formales contenidos en la ley de parejas de hecho de Andalucía, siempre que estén inscritas en el registro correspondiente si lo hubiere, será de 15 días naturales. En los supuestos de parejas de hecho los trabajadores tendrán los beneficios que, en materia de matrimonio, se establecen, o puedan establecerse en el futuro, en la normativa laboral.
- Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- Cambio de domicilio: En caso de cambio de domicilio habitual, se disfrutará de dos días laborables retribuidos, para el primer cambio en el año natural. Dentro del mismo año natural, los segundos y sucesivos cambios de domicilio habitual disfrutarán de dos días laborables no retribuidos.
- Asuntos propios: Tendrá derecho a tres días laborables por campaña, que serán retribuidos, y estarán sujetos a disponibilidad productiva de cada campaña y turnos o jornada de trabajo. En caso de coincidencias en la fecha de varias solicitudes, tendrá prioridad el orden de registro de entrada. Todo ello según la siguiente regulación:
 - No se podrán adjuntar a periodos vacacionales ni a festivos.
 - No se podrán solicitar los sábados.
 - Se generará 1 (un) día cada cuatro meses trabajados.

Artículo 14. *Salario base, complemento funcional, recibo salario, complemento de aptitud y complemento de eficiencia en equipo y complemento quebranto moneda*

El salario base será el que para cada categoría o grupo profesional figura como tal en las tablas salariales que se acompañan como anexo al presente convenio.

El complemento funcional será el que para cada categoría o grupo profesional figura como tal en las tablas salariales que se acompañan como anexo al presente convenio.

COMPLEMENTO APTITUD: Se accederá a este complemento cuando un trabajador tenga relación laboral con la SAT 2803 TROPS durante dos campañas consecutivas y un mínimo de tres meses en cada subcampaña.

COMPLEMENTO EFICIENCIA EN EQUIPO: Una vez definida la eficiencia por área de trabajo y el objetivo de mejora de la misma, estableceremos un complemento correspondiente al 2 % del salario por categoría, el cual se cobrará de forma mensual. Los objetivos de eficiencia se revisarán de forma anual. El plazo de ejecución será de seis meses a partir de la firma del presente convenio.

COMPLEMENTO QUEBRANTO DE MONEDA: Las personas trabajadoras que manejen dinero en efectivo percibirán como compensación un plus de 50 euros para el año 2022, dicha cantidad no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto y será revisada anualmente. Esta remuneración mensual se percibirá para cubrir los posibles desajustes de caja no dolosos.

En el salario de los trabajadores eventuales encuadrados en el Régimen Especial de Manipulado y Envasado, irán incluidos todos los conceptos salariales, en el salario día que figura en las tablas anexas de retribuciones, que incluyen el salario base, la parte proporcional de las vacaciones, gratificaciones extraordinarias y domingos y festivos. Su devengo y pago, estará condicionado por la realización efectiva de cada jornada de trabajo contratada.

Se establece la absorción de complementos con el cambio a una categoría superior.

El recibo de salarios detallará por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador y su suma y las deducciones legal o convencionalmente establecidas, siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, fecha de antigüedad en la empresa, nombre del trabajador y denominación de la empresa, NIF de ambos y número de Seguridad Social de la empresa y del trabajador.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias*

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho a percibir de la empresa dos pagas extraordinarias, equivalentes al salario base de 30 días de trabajo. Sus importes serán prorrateados por meses y liquidados en cada nómina.

Artículo 16. *Trabajo nocturno*

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22:00 y las 23:00 horas serán compensados con descansos, los que realicen su jornada entre las 23:00 y las 6:00 horas, percibirán un complemento del 25 % del salario hora, por cada hora trabajada. En el caso que no se realice la unidad horaria nocturna por día trabajado, se acumularán semanalmente.

Artículo 17. *Disponibilidad*

Los trabajadores que después del término de su jornada laboral, permanezca a disposición de la empresa, a través de cualquiera dispositivo de localización, percibirán por ello la cantidad de 5 euros al día para el personal que esté de la situación indicada.

Los trabajadores que permanezcan a disposición de la empresa y tengan que realizar trabajos en festivos o domingos en los cuales no haya producción, percibirán un complemento de 50 euros por día trabajado, cuando no se realice la jornada completa será la parte proporcional con un mínimo de 10 euros, siempre y cuando tengan el visto bueno de su responsable para la realización de los mismos, excepto labores de guardería y venta de hidrocarburos.

La disponibilidad no supondrá en ningún caso derecho adquirido alguno y su designación es de libre voluntad de la empresa, por lo que el importe indicado no es consolidable.

Artículo 18. *Clasificación de los trabajadores según su contratación y permanencia*

FIJO INDEFINIDOS: Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

FIJOS DISCONTINUOS: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos normales y propios de la temporada con la intermitencia característica de la actividad discontinua de cada campaña.

A TIEMPO PARCIAL: Aquellos trabajadores cuyo contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

DE RELEVO: Son aquellos trabajadores con los que contrate la empresa que se encuentren en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, todo ello según las previsiones establecidas en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

DURACIÓN DE DETERMINADA

- En caso de necesidad debido a la sustitución de un trabajador. El sustituto podrá comenzar la prestación de servicios como máximo, durante 15 días previos a la sustitución.
- Aumento imprevisible/circunstancias de la producción. En este caso, el tiempo máximo oscila entre los 6 meses y los 12 meses máximo.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

FORMATIVOS: Son aquellos trabajadores cuyo objeto de contrato sea la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de lo pactado en este artículo se denomina como campaña hortofrutícola, a la temporada de actividad productora que se desarrolla en las empresas del sector agrario y/o complementario, que abastecen a la empresa de los productos comercializables. En el plano temporal, generalmente dos campañas que en algunos momentos son coincidentes. Estas campañas se inician entre agosto/septiembre de cada año y finalizan entre mayo/junio del siguiente, registrándose una menor actividad tanto al principio como al final de cada una y con un importante descenso, también, a finales y principios de año.

A los efectos de contratación, se formalizará una relación o bolsa de trabajo, preferente pero no exclusiva, con aquellos trabajadores que hayan prestado servicio en la empresa con los requisitos de versatilidad e idoneidad profesional, adaptación a los sistemas de dirección y producción establecidos por la empresa y formación. Para ello antes de entrar en dicha relación, serán evaluados a fin de determinar el orden de prelación en la misma, que en todo caso será reordenada cada vez que se deba incrementar. De esta evaluación se dará informe a los representantes laborales. La renuncia a la oferta de trabajo supondrá la desvinculación y pérdida de derechos respecto de la relación o bolsa de trabajo.

Artículo 19. *Prendas de trabajo*

La empresa entregará a los trabajadores que deban utilizar uniforme según la costumbre de la empresa y equipos de protección individual según instrucciones preventivas, así como los que fuese necesarios para cada puesto de trabajo en el momento de su incorporación, serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

La renovación de los mismos se realizará para mantener la imagen y limpieza, por lo que tendrán que cuidar las prendas y mantenerlas limpias.

Artículo 20. *Cese en el trabajo*

El trabajador que voluntariamente deje de prestar servicio en la empresa, deberá notificarlo con quince días de antelación; por incumplimiento de dicha notificación, le serán descontados los salarios correspondientes al plazo incumplido.

En los casos de los trabajadores eventuales que su contrato sea superior a un año de duración la empresa preavisará el término del contrato con 15 días de antelación. La falta de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

Artículo 21. *Incapacidad temporal*

En caso de enfermedad común o profesional y accidente laboral o común, la empresa completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 % desde el primer día y como máximo 12 meses, sobre todos los conceptos cotizados, durante las dos primeras veces que el trabajador caiga de baja en el año y la tercera baja del año será complementada con igual cuantía retributiva que las dos primeras siempre que esta tercera baja sea superior a 30 días.

De conformidad con lo dispuesto en el punto 4 del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa verificará el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa a estos reconocimientos, por parte del trabajador, determinará la suspensión de los derechos económicos a cargo del empresario por dichas situaciones.

Durante la vigencia del presente convenio en los casos de incapacidad derivados de contingencias profesionales, embarazo y la hospitalización y/o intervención quirúrgica, la empresa complementará hasta el 100 % de las retribuciones correspondientes, desde el primer día de baja, con el límite máximo de 12 meses.

Artículo 22. *Derechos sindicales y a reunión*

Establecido en el Estatuto de Trabajadores en los artículos que van desde el 61 al 81, con pacto de acumulación de horas en los términos y con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Vigilancia de la salud*

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo, así como los aprobados y planificados por la empresa, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 24. *Maternidad y paternidad*

MATERNIDAD Y EXCEDENCIAS

EXCEDENCIA MATERNAL Y PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES EXISTENTES

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada por el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá usarse de forma fraccionada de acuerdo a la ley.

El periodo en el 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 será convocado por el empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Durante el segundo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Transcurridos los dos primeros años, el trabajador conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

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 18 meses cuando se trate de una familia numerosa a de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso del fallecimiento de la madre con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, conmutado 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, el periodo de su pensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de su pensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45 1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimientos múltiples en dos semanas por cada menos a partir de segundo, dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien por la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que, en ningún caso, un mismo menos pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores 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 parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso deberá disfrutarse el descanso que resulte a continuación del permiso por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute corresponde al trabajador o trabajadora.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES DE 12 AÑOS O DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 37.5 DEL ET

Los trabajadores que se encuentren en estas situaciones, tendrán derecho a la reducción de su jornada entre al menos un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada.

La concreción horaria y de terminación del periodo de disfrute corresponde al trabajador o a la trabajadora. La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional de todos los conceptos salariales.

La opción de la trabajadora será dentro del sistema de turnos establecido para su jornada habitual.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD POR RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO

A partir de la comunicación a la empresa, por parte de la trabajadora, de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

La empresa evaluará, junto con los representantes de los trabajadores, las posibilidades de cambio de puesto de trabajo a otros de riesgo cero o del menor riesgo posible, de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las posibilidades de trabajo de aquellas.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir, negativamente, en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del servicio nacional de la salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la mutua, la trabajadora desempeñará su trabajo en un puesto de trabajo de función diferente y acorde con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto de trabajo no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, habilitarse otro, podrá declararse la situación de suspensión del contrato, por riesgo durante el embarazo, de conformidad con lo establecido en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de la salud y seguridad de la trabajadora y mientras dure la imposibilidad de reincorporación a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado. Estas condiciones serán, también, de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir, negativamente, en la salud de la madre o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora.

Los trabajadores podrán unir a su periodo de maternidad/paternidad los días de lactancia acumulada en su caso.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Artículo 25. *Periodo de prueba*

El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba y la duración del periodo de prueba será:

- 6 meses técnicos titulados.
- 2 meses para el resto.
- 1 (un) mes en contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, a los que se refiere el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, permiso por maternidad/paternidad y lactancia interrumpen el cómputo de este periodo.

Artículo 26. Complementos especiales

La dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes, podrá establecer unos complementos especiales a determinados trabajadores y/o en determinados puestos o categorías profesionales, los cuales serán de aplicación solo durante el periodo para el que se determinen o en el que se desempeñen funciones especiales, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del ET. Los representantes legales de los trabajadores serán informados anualmente del importe bruto anual no individualizado de la cuantía económica de este complemento.

Artículo 27. Infracciones

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres días de faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo y en los equipos de protección, herramientas, maquinaria y mobiliario.
- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en se realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- Encontrarse en el local del centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañe riesgos graves para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- Las conversaciones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- Usar inadecuadamente medios telefónicos, telemáticos informáticos, mecánicos o electrónicos, de la empresa o para asuntos particulares, sin debida autorización.
- Introducir o facilitar acceso al centro de trabajo y/o a las instalaciones de la empresa, a personas no autorizadas.
- La utilización incorrecta o no utilización de los equipos de protección individual o uniforme entregado por la empresa.
- Dedicarse a distracciones de cualquier índole, incluyendo el uso del móvil personal, durante la jornada laboral.
- Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
- La utilización incorrecta o la no utilización de los distintos medios por los que el trabajador deber registrar su jornada laboral.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de 90 días, siempre que hubiera mediado sanción.
- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.
- Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o a terceros, así como la negligencia o imprudencia en el desarrollo de la actividad encomendada.
- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente compatibilizándolos con trabajos por cuenta propia o ajena.
- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros trabajadores o terceros.
- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como puede ser el cambio de su residencia habitual.
- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de los centros de trabajo de la empresa, así como el uso de material y herramientas de la empresa para ellos, tanto dentro como fuera de la misma.
- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
- Proporcionar datos reservados o información de la empresa, o de personas de la misma, sin la expresa autorización para ello.
- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros o para terceros.
- Introducir o facilitar acceso al centro de trabajo y/o a las instalaciones de la empresa, a personas no autorizadas.
- La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de los equipos de protección, materiales, máquinas y mobiliario de la empresa, que tenga asignado.
- Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente, repercuta o no en el trabajo.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, mobiliario, o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- La embriaguez habitual o la toxicomanía.

- La no comunicación a la empresa, de forma inmediata, por parte del trabajador, de sus datos personales, familiares, fiscales y cualquier otro que intervengan en las rentas del trabajo y de sus variaciones tan pronto como estas se produzcan. Además de la sanción laboral que pueda corresponder por estas faltas, si existiere repercusión económica para la empresa, el trabajador se hace responsable de la misma a sus expensas.
- La retirada de cualquier producto manufacturado, independientemente de su importe, sin haber sido autorizado para ello y pagado previamente.
- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.
- La competencia desleal.
- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- La desobediencia y/o indisciplina continuada o persistente.
- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinarias de la empresa.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.
- Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos, o electrónicos de la empresa, sin la debida autorización, así como el uso de medios particulares, durante el desarrollo del trabajo.
- La negativa a pasar las revisiones médicas obligatoria en los términos del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa concordante, incluyéndose la no colaboración al respecto.
- Permitir el acceso a las instalaciones de la empresa a personas no autorizadas para hacerlo, que haya supuesto un trastorno grave para los trabajadores, la empresa o sus bienes.
- Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa, cuando de dicho incumplimiento pueda derivarse o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente, equipos, medios o procedimientos de protección.

Artículo 28. *Procedimiento sancionador*

Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al delegado sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves o muy graves que impongan a los trabajadores.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves, si bien se dará audiencia previa al trabajador. Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, en todo caso la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho o los hechos que constituyen las faltas imputadas y la

naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal. Si, para esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanción, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargo y a practicar las pruebas que proponga, y sean procedente a juicio del instructor, debiendo concluirse en un plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias. La apertura de un expediente interrumpe el plazo de prescripción de las faltas.

En los casos que se imponga una sanción por faltas grave o muy grave a un representante legal de los trabajadores que se encuentre en el desempeño de su cargo, a si no hubiere transcurrido un año desde la extinción de su cargo, se preceptivo la incoación de expediente que se ajustará a las siguientes normas:

La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un instructor y un secretario imparciales.

El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días, realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

Finalizada la instrucción del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

La apertura del expediente interrumpe el plazo de prescripción de las faltas.

Artículo 29. *Potestad disciplinaria*

La potestad disciplinaria corresponde a la empresa.

Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, por escrito, de uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días; despido disciplinario.

Artículo 30. *Cancelación de faltas y sanciones*

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes:

- a) En las faltas leves, al año de su anotación.
- b) En las graves a los tres años.
- c) En las muy graves a los cinco años.

La cancelación podrá adelantarse del plazo previsto previo expediente especial instruido por la empresa a petición del interesado.

Artículo 31. *Prescripción*

La prescripción de las faltas laborales del empleado tendrá lugar: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32. *Premio por jubilación*

Los trabajadores con más de 61 años de edad y 10 de antigüedad en la empresa que cesen voluntariamente, percibirán una indemnización:

- 61 años: 7 mensualidades.
- 62 años: 6 mensualidades.
- 63 años: 5 mensualidades.
- 64 años: 4 mensualidades.
- 65 años: 3 mensualidades.

Artículo 33. *Seguro colectivo accidente*

Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 13.500 euros por fallecimiento cualquier causa, 20.000 euros por fallecimiento por accidente, 13.500 euros por invalidez profesional permanente total por cualquier causa, absoluta y gran invalidez y 20.000 euros por invalidez derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de sus empresas una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 34. *Formación para la rotación*

Establecemos un plan de rotación con el objetivo principal de mejorar el proceso productivo a través del conocimiento de todo el personal de otras áreas de trabajo y así poder detectar puntos de mejora desde diferentes enfoques.

A su vez conseguimos que cada persona sea capaz de desempeñar la mayor cantidad de puestos posibles dentro de la organización, detectar dónde cada persona de la organización pueda desempeñar mejor su talento y empatizar con las incidencias que puedan surgir en las distintas áreas debido a ineficiencias de procesos anteriores.

Artículo 35. *Carrera profesional*

A cada trabajador en el momento de su incorporación se le informará de los distintos puestos de trabajo a los que puede promocionar en función de su perfil profesional.

Artículo 36. *Personal de alta dirección*

Quedarán fuera de este convenio colectivo, todos aquellos trabajadores que suscriban con la empresa contrato laboral de alta Dirección.

Artículo 37. *Grupos profesionales*

I. DIRECCIÓN

Departamento de producción.

Departamento de fabricación.

Departamento administrativo y financiero.

Departamento de calidad.

Departamento técnico de campo.

Departamento comercial.

Departamento sistemas de procesos informáticos.

II. **RESPONSABLES DE SECCIÓN.** Son los trabajos a realizar, bajo la dirección correspondiente, con iniciativa, dedicación y responsabilidad profesional propia en:

Almacenamiento.

Fabricación.

Líneas de confección y envasado

Control de producción y calidad de fruta.

Segundo nivel de producto.
Logística.
Personal.
Relaciones con las administraciones públicas.
Departamento contable.
Departamento de facturación
Otros almacenes.

III. RESPONSABLES DE GRUPOS NIVEL I Y II. Son los trabajos a realizar, bajo la dirección correspondiente, con iniciativa, dedicación y responsabilidad profesional propia en:

Entradas/ recepción de productos hortofrutícolas y otras mercaderías para su manipulación o ventas.
Logística interna.
Gestión de cartón y embalajes.
Manipulación y calibrado de fruta.
Envasados especiales.
Paletizado y trazabilidad.
Flejado y carga.

IV. AYUDANTES DE RESPONSABLE DE GRUPO NIVEL I Y NIVEL II. Son los trabajadores que, subordinados a responsables de grupo, realizan las mismas funciones en los subgrupos de actividad.

V. GUARDA, ESPECIALISTAS MANIPULACIÓN Y ENVASADO DE PRODUCTOS, PEÓN DE MANIPULACIÓN Y ENVASADO, JARDINERÍA, LIMPIEZA, MANTENIMIENTO, RECEPCIÓN, DEPENDIENTE Y SERVICIO DE TRANSPORTE

GUARDA. Es un trabajo que, en turnos rotativos para cubrir las veinticuatro horas diarias durante todos los días del año, mediante los sistemas electrónicos o de forma personal, vigila los controles de los sistemas de seguridad y alarmas de las instalaciones, a fin de, en su caso, activar los protocolos de seguridad.

PEÓN DE MANIPULACIÓN Y ENVASADO DE PRODUCTOS. Son los trabajos de movimiento de las mercancías, reparto en las líneas de trabajo, acumulación y clasificación de los productos manipulados, enfardar, embalar, paletizar, pesar y cualquier otro similar, o introducido por la gestión de producción y calidad.

RECEPCIÓN. Son los trabajos de atención al público, comunicaciones de la empresa y apoyo a los grupos de trabajo.

DEPENDIENTE. Son los trabajos de venta directa al público de los productos que comercializa la empresa.

JARDINERÍA. Son los trabajos de plantación, mantenimiento de los jardines, modificación de los mismos, cavado, riego, abonado, poda, cepillado de césped, limpieza, entoldado, aplicaciones fitosanitarias y cualquier otro complementario.

LIMPIEZA. Son los trabajos de higiene y limpieza de todas las instalaciones de la empresa.

MANTENIMIENTO. Son los trabajos a realizar en las instalaciones de la empresa, mediante el control de su estado, reparación, modificación, limpieza y pintura, así como la atención a averías, su solución y realización de informes sobre el estado de las mismas, incluido el equipamiento técnico-informático y equipos para el proceso de la información.

SERVICIOS DE TRANSPORTES. Son los trabajos de conducción de vehículos en general, su carga y descarga, reparto de mercancías, y cualquier otro encargo que reciba de la empresa. Los trabajadores que realizan estos trabajos, han de contar con los permisos o autorizaciones para la conducción de los vehículos.

VI. TÉCNICOS NO TITULADOS

TÉCNICO DE CAMPO. Son los trabajos de asesoramiento agronómico al agricultor, tanto en las fincas como en las instalaciones de la empresa, incluidos los correspondientes al cumplimiento de protocolos de calidad de la producción.

AYUDANTE TÉCNICO DE CAMPO. Son los trabajos de apoyo a los propios del técnico de campo.

COMERCIAL. Son los trabajos de gestión, canalización y seguimiento de las operaciones de ventas de los productos de la empresa en mercados principales.

AYUDANTE DE COMERCIAL. Son los trabajos de apoyo a la gestión, canalización y seguimiento de las operaciones de ventas de los productos de la empresa, así como la misma en mercados menores.

VII. ADMINISTRACIÓN. Son los trabajos de correspondencia, contratación mercantil, gestión de informes, facturación, contabilidad, estadísticas, instalación y codificación de programas informáticos, controles administrativos, cobros pagos y archivo.

Artículo 38. Actualización salarial

La actualización se aplicará al 100 % del importe bruto de los conceptos consolidados en nómina.

La actualización será anual al final de cada caño, con aplicación desde el primer día del año siguiente, por lo que la primera actualización será aplicable en enero de 2023, sobre la base de salarios de 2022. Las tablas salariales se actualizarán según lo indicado en este artículo antes del 15 de febrero del año de aplicación, salvo causa de fuerza mayor.

Durante la vigencia del presente convenio, la actualización se fija la IPC del año anterior más 0,5 % con un límite del 2,5 %, no pudiendo ser negativo.

ANEXO

Tabla salarial

CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2022				
	ANUAL	MENSUAL	SALARIO BASE	PRORRATEO PAGAS EXTRAS	COMPLEMENTO FUNCIONAL
	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES	EUROS/MES
DIRECCIÓN	27.642,00	2.303,50	1.108,61	184,77	1.010,12
COMERCIAL	26.273,65	2.189,47	1.108,61	184,77	896,09
TÉCNICO DE CAMPO	23.536,80	1.961,40	1.108,61	184,77	668,02
AYUDANTE COMERCIAL	21.483,84	1.790,32	1.108,61	184,77	496,94
AYUDANTE TÉCNICO CAMPO	19.431,60	1.619,30	1.108,61	184,77	325,92
RESPONSABLE SECCIÓN	19.431,60	1.619,30	1.108,61	184,77	325,92
RESPONSABLE MANTENIMIENTO	19.431,60	1.619,30	1.108,61	184,77	325,92
RESPONSABLE GRUPO NIVEL I	17.242,08	1.436,84	1.108,61	184,77	143,46
AYUDANTE MANTENIMIENTO	17.242,08	1.436,84	1.108,61	184,77	143,46
RESPONSABLE GRUPO NIVEL II	17.242,08	1.436,84	1.108,61	184,77	143,46
ADMINISTRATIVO	16.694,76	1.391,23	1.108,61	184,77	97,85
RECEPCIONISTA, DEPENDIENTE	16.010,88	1.334,24	1.076,01	179,34	78,89
GUARDA	15.600,01	1.300,00	923,85	153,98	222,17
AYUDANTE RESPONSABLE GRUPO NIVEL I	15.600,01	1.300,00	923,85	153,98	222,17
AYUDANTE DE RESPONSABLE NIVEL II	15.600,01	1.300,00	923,85	153,98	222,17
LIMPIEZA	14.174,88	1.181,24	923,85	153,98	103,41
PEÓN MANIPULADO Y ENVASADO	14.174,88	1.181,24	923,85	153,98	103,41

Salario/día trabajadores eventuales y temporeros: Incluidos todos los conceptos salariales y la parte proporcional de las vacaciones

	EUROS/DÍA
RESPONSABLE GRUPO NIVEL I	62,20
RESPONSABLE GRUPO NIVEL II	62,20
AYUDANTE RESPONSABLE GRUPO NIVEL I	56,27
AYUDANTE DE RESPONSABLE NIVEL II	56,27
PEÓN MANIPULADO Y ENVASADO	51,13

Complemento aptitud: Artículo 14 convenio

	EUROS/AÑO
DIRECCIÓN	526,91
COMERCIAL	500,83
TÉCNICO DE CAMPO	448,66
AYUDANTE COMERCIAL	409,53
AYUDANTE TÉCNICO CAMPO	370,43
RESPONSABLE SECCIÓN	370,43
RESPONSABLE MANTENIMIENTO	370,43
RESPONSABLE GRUPO NIVEL I	1.288,67
AYUDANTE MANTENIMIENTO	328,67
RESPONSABLE GRUPO NIVEL II	328,67
ADMINISTRATIVO	318,22
RECEPCIONISTA, DEPENDIENTE	305,10
GUARDA	1.257,37
AYUDANTE RESPONSABLE GRUPO NIVEL I	1.257,37
AYUDANTE DE RESPONSABLE NIVEL II	297,37
LIMPIEZA	270,20
PEÓN MANIPULADO Y ENVASADO	270,20

1794/2022