

PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO PARA EL AÑO 2012

(BOC 6 /11/20012, Vigencia: 1/1/2012 a 31/12/2012)

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora de la Prórroga del Convenio Colectivo Regional del Campo para el año 2012; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 55/2012, de 14 de junio (BOC nº 123, de 25.6.12) esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer el depósito del texto original.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.—La disposición del presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas, que serán de obligado cumplimiento en todas las explotaciones agrarias, forestales, pecuarias, flores, esquejes, plantas vivas y plantas ornamentales. Para lo no dispuesto en este texto se estará a lo previsto en la legislación vigente. Así mismo los Convenios de ámbito inferior, quedan supeditados al presente Convenio Colectivo en aquellas materias no reguladas en los mismos. En ningún caso lo pactado en los Convenios de ámbito inferior, no podrán contradecir o empeorar las condiciones o acuerdos pactados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en toda la Comunidad Autónoma Canaria.

Artículo 3. Ámbito personal.—La normativa de este Convenio Colectivo, será de obligada y general observación para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores/as bajo cualquier modalidad de contratación que realicen las empresas dedicadas a las actividades enumeradas en el artículo 1.

En cuanto al personal de alta dirección y de alta gestión, se estará a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.—La vigencia de este Convenio será de un año, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012, su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, o de cualquiera de sus prórrogas, y hasta la firma de otro continuarán en vigor todas sus condiciones, tanto obligacionales como normativas.

La denuncia del presente Convenio será de forma automática.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.—Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que los/las trabajadores/as tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio Colectivo o cualquier otro de ámbito inferior.

Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter colectivo estén reconocidas en convenios colectivos o acuerdos de ámbito inferior.

En todos los casos expuestos en los dos párrafos anteriores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente percibidos, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los/as trabajadores/as que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Interpretación.—Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días (30 días) siguientes a la firma del mismo, como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Dicha Comisión estará formada por doce representantes, de ellos, seis corresponderán a la representación empresarial y seis a la representación social. La representación social estará representada proporcionalmente a los miembros de la comisión negociadora, garantizando la presencia como mínimo de un representante por cada uno de los Sindicatos firmantes.

La condición de miembro de la Comisión es personal e intransferible y se comunicará a las partes la eventual sustitución.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, efectuándose la oportuna convocatoria en la que se consignará el lugar, día y hora de la reunión. Podrán asistir a las sesiones, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente.

Artículo 7. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.—A) De las reuniones y convocatorias.

1) La Comisión deberá reunirse para tratar de asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario cuando existan causas justificadas para ello, y lo solicite la representación empresarial o cualquiera de los Sindicatos de la representación social.

2) Las reuniones de la Comisión Paritaria revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de Ordinarias o Extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundamentalmente tal calificación.

3) Las convocatorias de la Comisión Paritaria en las que se incluyan asuntos a resolver relativos a Conflicto Colectivo o Huelga, tendrán siempre el carácter de convocatorias extraordinarias.

4) En las convocatorias Ordinarias, la Comisión Paritaria deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de quince días (15 días), y en las Extraordinarias, en el plazo de cinco días (5 días) después de recibida la convocatoria.

5) Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión Paritaria de manera indistinta, sin más requisitos que la comunicación correspondiente a la otra parte, con tres días de antelación a la fecha de la reunión mediante fax o telegrama, debiendo tener el siguiente contenido obligatorio, además del carácter de la reunión:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.

c) Propuesta a petición concreta que se formule a la Comisión.

6) Al escrito propuesto se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días (5 días) hábiles.

7) De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un Acta sucinta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen, siendo redactada de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión, teniendo el carácter de vinculante cuando ello concurra. El lugar de las reuniones será el que se fije en la convocatoria.

B) De las competencias de la Comisión Paritaria.

a) Entender en materia de Conflicto Colectivo de acuerdo con el procedimiento que se establece y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga.

b) Cualquiera otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo.

c) Cualquier otro asunto específico no contemplado en el presente Convenio Colectivo, que le sea sometido a petición de las partes.

Para abordar las materias cuyo estudio tiene encomendado la Comisión Paritaria, los miembros de la misma que corresponden a la representación social, gozarán de un número de horas retribuidas en razón a los trabajos y a las reuniones que se convoquen.

C) De los acuerdos.

Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

D) Procedimiento en materia de Conflicto Colectivo.

1) Convencidas las partes de que un descenso en la litigiosidad redundará en beneficio de un mejor clima laboral, y con la finalidad de lograr las más bajas cotas de conflictividad posibles, se establece que los conflictos colectivos de trabajo que a continuación se indican, y que durante la vigencia del Convenio pudieran suscitarse, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión Paritaria:

- a) Convocatoria de huelga.
 - b) Conflicto de aplicación o interpretación del Convenio.
 - c) Conflictos de interpretación o aplicación de acuerdos en el ámbito inferior y que sean desarrollo del presente Convenio Colectivo.
- 2) La Comisión Paritaria actuará como órganos de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos. En el supuesto caso de no alcanzarse un acuerdo en la Comisión Paritaria, deberá someterse a la conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral Canario.
- 3) Como principio general se establece el de la buena fe en la negociación de la solución de conflictos.
- 4) Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos, que de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos.
- 5) Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión Paritaria, adoptados por mayoría de cada una de las partes, serán vinculantes resolutorias.
- 6) El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales, podrá ejercitar las acciones legales que estime oportunas.

CAPÍTULO II

De la contratación laboral

Artículo 8. Formalidades de la contratación.—Por contrato de trabajo se entiende el acuerdo bilateral, verbal o escrito, mediante el cual una persona o trabajador/a se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta y bajo la organización y dirección de otra, empresario, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo se presume existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

Deberán constar por escrito todos los contratos de trabajo por circunstancias de la producción

que superen las cuatro semanas de vigencia. Si no observase tal exigencia, el contrato se presumirá por tiempo indefinido.

En los demás casos cualquiera de las partes podrán exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

La empresa estará obligada a entregarle al trabajador/a una copia del contrato debidamente diligenciado en el plazo de diez días, como máximo.

Las empresas entregarán la copia básica del contrato a los representantes legales de los/as trabajadores/as en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo, debiendo estos sellar la copia en el plazo máximo de 48 horas.

Artículo 9. Contratación de menores.—En principio toda persona física está capacitada legalmente para trabajar. Las únicas excepciones son por razón de edad. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.

Los/as trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar trabajo nocturno, ni aquellas actividades o en aquellos puestos de trabajo declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Así mismo, les está prohibido realizar horas extraordinarias y tampoco podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Artículo 10. Contratación de trabajadores con discapacidad.—Los/as trabajadores/as con discapacidad contratados por las empresas firmantes del presente convenio, tendrán los mismos derechos que los/as demás trabajadores/as acogidos/as al mismo, con independencia de las mejoras que se contemplen en la legislación vigente.

Artículo 11. Modalidades de contratación.—Los firmantes del presente convenio se comprometen a trasponer a la realidad del sector agrícola canario los acuerdos que, sobre materia de contratos laborales, se suscriban por parte de las organizaciones patronales y sindicales de ámbito estatal.

En este sentido, las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del ámbito de aplicación del presente convenio, los modelos de contratos, entre otros, pueden ser:

- Fijo.

- Fijo discontinuo, o a tiempo parcial indefinido.

- Duración determinada (Obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción, interinidad).

Artículo 12. Personal fijo.—El personal fijo es el/la trabajador/a que se contrata por una empresa con carácter indefinido.

Artículo 13. Personal fijo-discontinuo, o a tiempo parcial de carácter indefinido.—Trabajador/a fijo/a-discontinuo/a es el/la trabajador/a contratado/a para trabajos fijos de ejecución intermitente cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general.

Se formalizarán contratos de fijos/as-discontinuos/as a partir de la segunda campaña, cuando el/la trabajador/a preste servicios a una misma empresa.

El/la trabajador/a fijo/a-discontinuo/a prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituya la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, todos los días que tengan la condición de laborables.

El empresario está obligado a cotizar durante toda la campaña, por el/la trabajador/a, por todas las contingencias de la Seguridad Social por las jornadas realmente trabajadas.

El llamamiento de los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as se efectuará por escrito, o según los usos y costumbres, respetando el orden de antigüedad y teniendo en cuenta su categoría profesional. En caso de que cualquier trabajador/a no sea llamado/a en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Asimismo, en el caso de que el/la trabajador/a haya sido llamado/a no se presentase a su puesto de trabajo en el plazo de 5 días, o no hubiese comunicado en igual plazo la imposibilidad temporal de hacerlo, se considerará que desiste de su contrato.

Cuando haya disminución de la actividad en la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as sobre los/as eventuales.

Cuando las campañas vayan finalizando, los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los/as de menor antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la

campaña, salvo que en convenio colectivo de ámbito inferior al presente Convenio Colectivo, o por usos o costumbres se haya acordado o se establezca un sistema distinto.

Los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as fijos/as en función de los días de trabajo efectivos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual, la preferencia a ocupar los puestos de peón fijo, la obtendrán aquellos trabajadores fijos-discontinuos con más de cuatro zafas de antigüedad en la empresa sin tener en cuenta el orden de antigüedad y dentro del poder de organización que tiene la empresa y del que se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

En los contratos de fijos/as-discontinuos/as deberá estar recogida la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

La antigüedad se computa por tiempos efectivos de trabajo.

Una vez realizado el llamamiento de los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as por riguroso orden de antigüedad, los/as trabajadores/as con contratos eventuales con antigüedad de una zafa o campaña podrán gozar de cierta preferencia para una nueva contratación, si a juicio de la dirección de la empresa han adquirido la experiencia adecuada al puesto de trabajo.

Artículo 14. Duración de los contratos a tiempo parcial.—Todos los contratos celebrados al amparo del Real Decreto 15/1998, de 27 de noviembre, teniendo en cuenta la modificación del artículo 12 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, realizado por la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, en los contratos para trabajos fijos discontinuos, la jornada laboral podrá ser superior a lo establecido en dicho Real Decreto ya que la actividad agrícola tiene de inicio una duración incierta y que dicha jornada laboral podrá ser la de la duración de la campaña o zafa que corresponda.

Artículo 15. Duración determinada.—Es el/la trabajador/a contratado/a por tiempo determinado en los términos previstos en el art. 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Para los/as trabajadores/as contratados/as para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación para lo que fueron expresamente contratados/as, no pudiendo ser cesados/as hasta su finalización, salvo que concurran algunas de las causas legalmente justificada.

Artículo 16. Período de prueba.—Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para cargos directivos, tres meses para los técnicos titulados, 30 días para el resto del personal a excepción de los peones que será de 15 días.

Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá todos los derechos y obligaciones a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

La Incapacidad Temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo de este, siempre que, por escrito y en el contrato de trabajo, se produzca acuerdo entre ambas partes.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en una misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 17. Preaviso de cese por terminación de contrato.—Todo/a trabajador/a con contrato de duración determinada, habrá de ser preavisado fehacientemente antes de su cese con quince días de antelación, cuando la relación laboral sea superior a doce meses.

El preaviso de cese deberá recoger la fecha exacta de extinción de la relación laboral entre trabajador/a y empresario, el motivo de tal extinción y la fecha en la que el/la trabajador/a recibe el preaviso.

Junto al preaviso de cese se le entregará al trabajador/a la propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas.

El/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar la presencia de un representante legal, si lo hubiera, en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciendo constar en el mismo el hecho de su firma en presencia del representante legal de los/as trabajadores/as, o bien que el/la trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad.

Artículo 18. Contrato eventual.—Por así permitirlo el art. 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, modificado por el Real Decreto Ley 8/1997, las partes firmantes acuerdan que la duración del contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de 14 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, en la siguiente zafra si es llamado nuevamente, pasará a ser fijo-discontinuo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 19. Trabajos nocturnos y a turnos.—Los/as trabajadores/as de actividades y faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicio entre las veintidós y las seis horas, serán compensados con un incremento, como mínimo, de 30% del salario día para su categoría profesional, o por períodos proporcionales de descanso, salvo que fuesen contratados expresamente para la realización de tal turno, con un salario acordado por las partes.

Si la jornada se realizase parte entre el período denominado nocturno y el diurno, la indicada compensación económica se computará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

En cualquier caso, en trabajos nocturnos queda expresamente prohibida la realización de horas extraordinarias.

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por la diurna.

Igualmente todo trabajador nocturno, tendrá derecho a ser trasladado a un puesto de trabajo diurno cuando se detecten problemas de salud como consecuencia de la realización de dicho trabajo, sin merma de derecho alguno, salvo el complemento de puesto de trabajo.

En las actividades productivas en las que sea necesaria la realización de trabajo a turnos se establecerá, con suficiente antelación, un calendario en el que se especifiquen los turnos a cubrir por los/as trabajadores/as.

Dentro de la jornada el/la trabajador/a tendrá derecho a media hora de descanso retribuido.

En lo no expuesto en el presente artículo se estará en lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Jornadas especiales.—En aquellas faenas que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial peligrosidad, la jornada efectiva será la que establezcan convenios colectivos de ámbito inferior, y subsidiariamente los usos y costumbres locales. Los peones sulfatadores y personal encargado de preparar o manipular los caldos, serán compensados con un incremento del 28% del salario día, cuando realicen las labores de sulfatado y preparación de caldos.

Artículo 21. Inclemencias climatológicas.—A los/as trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/as, eventuales y temporeros se les abonará el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar del trabajo, hubiese 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 sin que en ninguno de los casos, proceda la recuperación del tiempo perdido.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, descanso, permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 22. Jornada de trabajo.—La duración máxima de las jornadas de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, y su distribución se regulará en los convenios colectivos de ámbito inferior, pudiendo estos establecer pactos específicos en materia de jornada.

Dentro de la jornada el/la trabajador/a tendrá derecho a media hora de descanso retribuido, cuando trabajen mas de seis horas continuadas.

La jornada de trabajo comienza y finaliza en el puesto de trabajo.

Artículo 23. Licencias y permisos retribuidos.—Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo, tendrán derecho, previo aviso y justificación a las siguientes licencias y permisos retribuidos:

a) Dieciocho días (18 días) naturales en los casos de matrimonio o uniones de hecho. La convivencia acreditada ya sea entre parejas heterosexuales o parejas homosexuales, deberá estar debidamente inscrita en el registro oficial que se pudiera habilitar al efecto.

b) Cinco días (5 días) laborables en los casos de nacimiento de hijos, en caso de la práctica de cesárea este punto se incrementa en dos días, previa justificación.

c) Dos días (2 días) laborables en los casos de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes de segundo grado de consanguinidad y afinidad, o conviviente que cumpla los requisitos del apartado a).

d) Tres días (3 días) laborables por fallecimiento o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público personal o sindical, debidamente acreditado, según las disposiciones vigentes.

f) A los/as trabajadores/as que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en las convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculado y siempre que lo permitan las condiciones productivas.

g) Un día (1 día) por fallecimiento de familiares de hasta de tercer grado de consanguinidad.

h) Un día (1 día) por traslado del domicilio habitual del trabajador/a.

i) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que los dos trabajen.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los apartados b), y c), se aumentarán en dos días naturales más cuando el hecho se produzca fuera de la isla donde el trabajador resida y este deba desplazarse.

Artículo 23 bis. Licencias no retribuidas.—En caso de que por enfermedad o alguna causa justificada, un/a productor/a tenga la necesidad de atender a su cónyuge, hijos, padres, abuelos o cualquier familiar a su cargo, se le concederá un permiso hasta un máximo de quince días, sin derecho a retribución alguna, pero este/a no perderá su antigüedad, ni su número de entrada al trabajo, y en meses diferentes.

Esta licencia no podrá concederse a más del diez por ciento (10%) de la plantilla. Dicha licencia habrá de solicitarse por escrito, la cual se concederá desde la fecha de la misma.

La empresa facilitará un permiso hasta un máximo de quince días (15 días) cuando el/la trabajador/a se encuentre en una situación de peligro para la integridad física, producto de la violencia doméstica, dicho permiso no será retribuido, incorporándose a su puesto de trabajo al ser solicitado por el/la trabajador/a afectado/a.

Artículo 24. Asistencia médica.—En el supuesto de consulta médica por el facultativo de medicina general dispondrá de tres horas (3 horas), y seis horas (6 horas) para consulta a especialista. No obstante, para ser abonadas dichas horas empleadas en la consulta médica; el/la trabajador/a deberá presentar a la empresa el correspondiente parte médico justificativo de haber asistido a dicha consulta, respetándose en ambos casos las mejoras establecidas en los Convenios de cada empresa.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a acogerse al tiempo establecido en este mismo artículo para acudir a asistencia médica o especialista, cuando se trate de hijos/as discapacitados/as, u otro familiar que conviva con el/la trabajador/a.

Artículo 25. Vacaciones.—Los períodos de vacaciones de todo el personal deberán fijarse por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los/as trabajadores/as, y atendiendo a las circunstancias productivas. A falta de acuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal será, como mínimo de treinta días naturales.

Los/as trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año, disfrutarán la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado, computándose como semana o mes la fracción de los mismos.

Los/as trabajadores/as percibirán durante el período de las vacaciones el total de la retribución salarial, que se hará efectiva en los primeros cuatro días de inicio de las mismas, en caso de solicitud por su parte.

El período total de disfrute de las vacaciones deberá tener el carácter de continuado y no podrá sufrir un fraccionamiento superior a dos períodos, salvo acuerdo de las partes.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los/as trabajadores/as con responsabilidad familiar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares, turnándose en años sucesivos.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, y no podrán compensarse económicamente ni en todo ni en parte.

En cualquier caso, el/la trabajador/a habrá de conocer las fechas que le correspondan, como mínimo dos meses antes del comienzo del disfrute; las partes acuerdan que para el personal fijo-discontinuo, temporeros y eventuales disfrutarán el período de vacaciones que le

corresponda al finalizar la zafra o campaña.

El/la trabajador/a que cause baja en la empresa antes de la finalización de la zafra, por voluntad propia u otra causa, se le abonará el período que le corresponda de vacaciones no disfrutado, en la nómina del mes que cause baja.

Artículo 25 bis. Vacaciones en situación de I.T., accidente o maternidad durante la campaña.—Las vacaciones para el personal fijo-discontinuo, temporeros y eventuales que se encuentren en situación de I.T., accidente o maternidad durante la zafra o campaña, se aplicarán a los siguientes casos:

a) El/la trabajador/a que en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo en el inicio de la campaña se encontrase en situación de baja por I.T., accidente o maternidad y estuviera en tal situación durante toda la campaña hasta la fecha de la Baja del centro por finalización de zafra, no tendrá derecho ni al disfrute ni a percibir cantidad alguna por el concepto de vacaciones.

b) El/la trabajador/a que en momento de incorporarse a su puesto de trabajo en el inicio de la campaña se encontrase en situación de Baja por I.T., accidente o maternidad y causara Alta en el transcurso de la zafra para su trabajo y terminara la zafra trabajando, disfrutará de sus vacaciones, la parte proporcional del tiempo trabajado.

c) El/la trabajador/a que en el momento de finalizar la zafra o campaña se encontrara en situación de Baja por I.T., accidente o maternidad, y al no poder disfrutar su período de vacaciones por encontrarse en tal situación, percibirá la parte proporcional del tiempo trabajado desde el Alta de la zafra, hasta la fecha de la Baja por I.T. accidente o maternidad.

d) El/la trabajador/a que en el transcurso de la zafra causara Baja y Alta por I.T., accidente o maternidad tiene derecho a disfrutar el período completo de vacaciones que le corresponda desde su Alta en el trabajo hasta la fecha de la Baja del centro por Fin de Zafra, contabilizándose el período de Baja por I.T., accidente o maternidad, como computable para el período de vacaciones.

Artículo 26. Excedencias.—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de ámbito superior a este Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, el/la trabajador/a en situación de excedencia voluntaria, a su término, tendrá derecho al reingreso, previa notificación al empresario con dos meses de antelación a la fecha de la excedencia si no lo comunicara con el tiempo indicado perderá el derecho a su incorporación.

Artículo 26 bis. Excedencias extraordinarias.—Si un/una trabajador/a que tenga un familiar hasta el primer grado de consanguinidad y/o afinidad, imposibilitado de poder valerse por sí mismo, con el que conviva o no, y de segundo grado con el que conviva, y que excepcionalmente necesite una atención especial, podrá solicitar con carácter excepcional una excedencia para ocuparse del mismo, por el tiempo que permanezca en esa situación debiendo aportar las pruebas necesarias para tal solicitud.

Una vez que desaparezca esta circunstancia por el motivo que fuese (curación, fallecimiento, etc.), podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo en el mes siguiente al que haya desaparecido el motivo de la solicitud de esta excedencia.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 27. Estructura del salario.—La estructura salarial de los/as trabajadores/as del sector agrario comprenderá un salario base y, en su caso, complementos salariales conforme a los artículos siguientes.

Artículo 28. Salario base.—Salario base es la retribución del/de la trabajador/a fijada o convenida atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo o de obra, sin atender a ninguna otra circunstancia, será el que se venía aplicando en el año 2011, de acuerdo con la Tabla Salarial Anexa.

Artículo 29. Salario a la parte.—Salario a la parte es la retribución fijada o convenida mediante la asignación previa al/a la trabajador/a de una fracción determinada del producto o importe obtenido. Esta modalidad deberá garantizar, al menos, el salario convenio incrementado en un 25%.

Artículo 30. Complementos salariales.—Son las retribuciones fijadas o convenidas en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad del trabajo y que no han sido valorados al determinar el salario base.

Artículo 31. Prima de asistencia o de trabajo efectivo.—Se establece una prima de trabajo efectivo, cuya percepción queda condicionada a la presencia puntual y efectiva del trabajador en su puesto de trabajo, ocupando plenamente su jornada laboral. A partir del 1 de enero de 2012 el valor diario de la prima será de cuatro (4,00) euros, igual que la fijada en el año 2011:

a) La citada prima se devengará por los días efectivamente trabajados sin que sean

computables los períodos de baja por enfermedad o accidente. No se devengarán los domingos y festivos, ni tampoco en las pagas extraordinarias.

b) Igualmente, la referida prima no se devengará y por consiguiente se consideran faltas las que se deriven de asistencia a consultas médicas de las comprendidas en el artº. 24 del presente Convenio, salvo que la asistencia a dicha consulta sea inferior a dos horas (2 horas) para el médico de cabecera y de cuatro (4 horas) para el médico especialista.

c) La falta de puntualidad originará la pérdida de la prima correspondiente al día de que se trate.

d) Fuera de los casos previstos en las condiciones A) y B), las faltas no justificadas de asistencia al trabajo originará las siguientes pérdidas de prima de asistencia:

* Por una falta dejará de percibir la prima de dos días.

* Por dos faltas dejará de percibir la prima de cuatro días.

* Por tres faltas dejará de percibir la prima de ocho días.

* Por cuatro faltas pierde el derecho al abono de la totalidad de la cuantía mensual de la prima.

La cuantía mensual no sufrirá reducción alguna en el caso de que la ausencia al trabajo lo sea por alguno de los motivos siguientes:

1. Durante los días que se concedan por licencias retribuidas.

2. Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Durante el período anual de vacaciones cobrará la media de los seis meses anteriores.

En el caso de baja médica, accidente o enfermedad, el/la trabajador/a perderá únicamente la prima de los días de baja, abonándosele por tanto el resto de los días del mes en que asista al trabajo en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 32. Complementos de antigüedad.—Por el concepto de antigüedad, los/as trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as percibirán, al termino de un trienio, desde la

fecha de comienzo de prestación de su servicio, el importe de cuatro días del salario base de su categoría según las tablas del Convenio vigente; el de 3 días cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplir quince años, y de dos días por año desde los quince a veinte años de antigüedad.

A partir del 1 de enero del 2012, los valores de antigüedad del peón son los indicados en el anexo II, que se aplicará para el 2012.

Artículo 33. Complemento de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo Regional del Campo tienen derecho a tres pagas extraordinarias al año de 30 días cada una del salario base del Convenio, o parte proporcional al tiempo trabajado durante el período de devengo, según categoría profesional que se harán efectivas, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad, el día 15 de diciembre, otra el 15 de julio y la paga de beneficios a finales de marzo de cada año. No obstante, podrá acordarse por acuerdos o Convenios de empresa que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en 12 mensualidades. El período de devengo de las pagas será:

* Paga de beneficios, que se computará del 30 de marzo al 31 de marzo del año siguiente.

* Paga de julio, se computará del 15 de julio al 14 de julio del año siguiente.

* Paga de diciembre, que se computará del 15 de diciembre al 14 de diciembre del año siguiente.

Artículo 34. Complementos en especie.—1. Podrá convenirse libremente, entre los empresarios y sus trabajadores/as, el abono en especie de parte de su salario, que no podrá exceder del 20%. Este descuento no podrá efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal; tampoco se efectuará en las vacaciones, en el caso de que durante las mismas el/la trabajador/a no desee percibir en especie parte de sus salarios.

2. Por el concepto de “manutención completa y alojamiento”, es decir, cuando la alimentación y alojamiento corran a cargo del empresario, solo podrá descontarse al trabajador/a un máximo del 20% del salario correspondiente. Esta fórmula será siempre voluntaria para ambas partes, observándose en su descuento las limitaciones y condiciones establecidas anteriormente.

Artículo 35. Plus de distancia.—Dadas las peculiaridades de la orografía y de los terrenos de cultivos de las Islas Canarias, los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo, que presten sus servicios en el centro de trabajo para el que fueron contratados, y para los supuestos en que la empresa los trasladara del centro de trabajo habitual a otro distinto de la misma empresa, y no les pusiera el medio de transporte, recibirán como

compensación de los gastos de desplazamiento, un complemento extrasalarial consistente en treinta y tres sesenta y un céntimos de euro (0,3361 euros), a partir del 1 de enero del 2012 tanto a la ida como a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador/a, lugar de su residencia habitual, o lugar de encuentro para el traslado al centro de trabajo, hasta el lugar de trabajo y viceversa y por un máximo de 25 kilómetros a la ida y del mismo número a la vuelta.

Las empresas que se ocupen por sus propios medios de transporte, de acercar el personal a los centros de trabajo, y de llevarlos al terminar el trabajo, no están sujetas a este plus de distancia.

En las actividades forestales, las empresas tendrán la obligación de facilitar al trabajador/a el medio de transporte adecuado.

Artículo 36. Dietas por desplazamientos y por traslado.—En los supuestos de desplazamiento que impliquen la obligación para el/la trabajador/a de pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, este percibirá además de su salario, los gastos de desplazamiento, hospedaje y una dieta diaria equivalente a partir del 1º de enero de 2012 de veinte euros con cincuenta céntimos (20,50 euros), que es la que se venía aplicando en el año 2011. En los días de salida y llegada devengarán idénticas dietas.

En los supuestos de desplazamiento que el/la trabajador/a pueda pernoctar en su domicilio, tan sólo percibirá, además de su salario y los gastos de desplazamiento, media dieta cuando normalmente almuerza en su domicilio y con ocasión del desplazamiento no pueda hacerlo.

En los supuestos de traslado el/la trabajador/a percibirá además de su salario, los gastos de traslado, tanto del trabajador/a como el de sus familiares que convivan con el/ella, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres de su hogar que fuera preciso trasladar a la nueva residencia y una dieta en cuantía y por plazo que determine cada convenio colectivo de ámbito inferior al presente Convenio Colectivo Regional; a falta de convenio colectivo la dieta se fija en el 50% del salario base del trabajador/a y durante el plazo de dos meses.

Artículo 37. Salario de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/a, eventuales.—El salario de los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as, eventuales y temporeros/as incluye además del salario base la parte proporcional de domingos y festivos, complementos de vencimiento periódico superior al mes, de acuerdo con el artículo 33 del presente Convenio, sin perjuicio de los pactos que puedan efectuarse sobre fijación de plus, con estos/as trabajadores/as.

Artículo 38. Garantía «ad personam».—Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido a sus trabajadores/as, operando la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los/as trabajadores/as que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 39. Forma de pago del salario.—1. El pago del salario se hará en efectivo y en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quincenales, semanales o diarios, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse el pago del salario por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.

2. Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario está obligado a entregar, en ese momento, al trabajador/a el correspondiente recibo de salarios.

3. El/la trabajador/a tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del Comité de Empresa o de un delegado de personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los/as trabajadores/as, el/la trabajador/a podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de unos compañeros/as de trabajo.

Artículo 40. Anticipos sobre el salario.—El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta un máximo del 90% de los salarios ya devengados.

Artículo 41. Horas extraordinarias.—1. La retribución por las horas extraordinarias trabajadas constituye un complemento salarial, definido por el trabajo realizado sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

2. La cuantía de la retribución de las horas extraordinarias será la que se pacte en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al Convenio Colectivo Regional. Cuando no exista Convenio Colectivo en un ámbito determinado la retribución de cada hora extraordinaria será la que resulte de aplicar un incremento del 75% al salario de la hora ordinaria, en el cual a efecto de este cálculo, se incluirán las partes proporcionales de domingos, festivos, vacaciones y pagas extraordinarias.

3. Mediante acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as, las horas extraordinarias realizadas se abonarán con el importe que corresponda, o serán compensadas, por tiempo de descanso equivalente, en los cuatro meses siguientes a su realización. Se entiende que las horas extraordinarias deberán ser compensadas por descanso.

4. Las partes, empresarial y sindical, expresan su voluntad de mantener, e incrementar, el nivel de empleo en el sector agrícola canario, a cuyo fin se propiciará la supresión de las horas extraordinarias, o, en todo caso, su reducción.

CAPÍTULO VI
Clasificación funcional

Artículo 42. Clasificación funcional.—Los/as trabajadores/as se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

a) Personal técnico.

b) Personal administrativo.

c) Personal de producción y mantenimiento.

1.- Técnicos/as: quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan una determinada titulación, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

2.- Administrativos/as: comprende este grupo a quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contable y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

3.- Producción y mantenimiento: incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajos de índole material o mecánica.

CATEGORÍAS DEL GRUPO TÉCNICOS/AS:

Técnico superior: aquellos/as que en posesión de un título académico superior, desempeñan en la empresa funciones, con mando o sin el, propias de su titulación.

Técnico medio: aquellos/as que en posesión de un título académico de grado medio, desempeñan en la empresa funciones, con mando o sin el, propias de su titulación.

CATEGORÍAS DEL GRUPO ADMINISTRATIVO:

Jefe/a de administración: es el/la que, con conocimientos completos de funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de la marcha administrativa de la empresa.

Oficial administrativo/a: es el/la que con iniciativa, efectúa entre otras, funciones de contabilidad, cajero/a de cobros y pagos, salarios, seguros sociales, redacción de correspondencia, confección de facturas y demás trabajos similares.

Auxiliar administrativo/a: es el/la que se dedica a operaciones elementales administrativas, tales como archivo, apuntes contables bajo la supervisión del oficial, telefonista, mecanografía en máquina o en ordenador y otras similares.

CATEGORÍAS DEL GRUPO PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO:

Encargado/a: es el que tiene a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.

Capataz: es el/la que está a las órdenes del/de la encargado/a y tiene a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas del cultivo.

Oficial: es el/la trabajador/a que tiene un dominio total de las tareas del oficio para el que ha sido contratado/a, adquirido por formación o práctica habitual de la profesión, con iniciativa propia y responsabilidad.

Peón: es el/la trabajador/a que, merced a una práctica continua y no estando comprendido en los grupos anteriores, presta servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o atención.

Guardas: son aquellos/as trabajadores/as contratados/as para la vigilancia de una o varias fincas.

Conductor y conductor de maquinaria pesada.

Artículo 43. Clasificación enunciativa.—La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio Colectivo, no supone la obligación de tener previstas todas las categorías profesionales que se enumeran.

En el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente Convenio, las empresas quedan obligadas a adecuar las categorías profesionales de sus respectivas empresas con las enunciadas en el presente Convenio, y en ningún caso podrá suponer este hecho una merma en las retribuciones de los/as trabajadores/as.

En el supuesto de que no hubiese categoría recogida en el presente Convenio, para tareas específicas presentes, o que pudieran aparecer en el futuro, para poder aplicarse las mismas, deberá comunicarse con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, quien

resolverá acomodando a alguna categoría de las ya existentes o por el contrario incluyendo la adscripción de esa nueva categoría.

CAPÍTULO VII

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 44. Movilidad funcional.—La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando el/la trabajador/a posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral. En defecto de sistema clasificatorio basado en el grupo profesional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, conforme al artículo 43 del presente convenio colectivo. Estas condiciones no podrán ser modificadas por contrato individual.

El/la trabajador/a únicamente podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional o categoría equivalente cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siendo necesaria la comunicación inmediata a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Cuando el/la trabajador/a realice funciones de categoría superiores, en un período que exceda a 4 meses durante un año y 6 meses durante dos años, tendrá derecho a reclamar ante la dirección de la empresa su ascenso en función de la categoría superior desempeñada. Dicha reclamación será contestada por la dirección de la empresa en un plazo de diez días hábiles.

Los trabajos de categoría inferior sólo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la empresa; debiendo ser previamente comunicados los representantes legales de los/as trabajadores/as de dicha situación y actuación, percibiendo durante ese tiempo el salario de la categoría que venía desempeñando.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 45. Desplazamientos temporales.—Son aquellos traslados del personal que no requieran cambio de domicilio.

La empresa sólo podrá efectuar desplazamientos temporales en base a razones técnicas organizativas, económicas o de producción, siempre que no sirva para cubrir vacante, debiendo el empresario abonar además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas, salvo que las empresas faciliten un medio de transporte.

Si el desplazamiento tiene una duración superior a 12 meses en un período de 3 años se considerará traslado.

En el caso de desplazamientos temporales que impliquen el pernoctar en lugar diferente al de la residencia del trabajador/a, además del sueldo que este perciba, y gastos de traslado, el empresario le abonará una dieta diaria, la cual deberá ser especificada en los convenios de ámbito inferior.

Artículo 46. Traslados.—Tiene la consideración de traslado el cambio de lugar de trabajo del personal que conlleva cambio de domicilio del mismo.

Con anterioridad al traslado se procederá a un período de consulta y negociación con los representantes de los/as trabajadores/as, tanto si el traslado es individual como colectivo. La duración de dicho período para el traslado individual no podrá ser inferior a treinta días, ni de 90 para los colectivos.

El/la trabajador/a afectado/a por el traslado podrá optar por la no aceptación y extinción de su contrato, con derecho al recibo de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

En el supuesto de que el/la trabajador/a opte a dicho traslado, percibirá, aparte de su salario, los gastos de traslado, tanto del trabajador/a como el de los familiares que convivan con el/ella a sus expensas, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres de su hogar que fuera preciso trasladar a la nueva residencia, y el 50% de la dieta señalada en el artículo anterior, durante el plazo de dos meses.

En caso de contratación de trabajadores/as temporeros/as que tengan que pernoctar fuera de su domicilio habitual, el empresario estará obligado a facilitarle una vivienda adecuada, durante el tiempo que dure dicha contratación.

Artículo 47. Notificación de traslado o desplazamiento.—Si el desplazamiento es superior a 3 meses se comunicará por escrito con un plazo mínimo de 10 días. Si fuese inferior a los 3 meses la comunicación se hará por escrito con 5 días de antelación.

En el caso de desplazamientos colectivos se adjuntará el acuerdo o desacuerdo alcanzado con los representantes de los/as trabajadores/as.

Dicha notificación contendrá el lugar y período de tiempo que suponga el desplazamiento temporal, así como la descripción de la cuantía económica que la empresa entregará al trabajador/a en concepto de dietas, gastos de traslado. Así como los motivos en que fundamenta tal desplazamiento.

En caso de que se trate de un traslado definitivo la notificación deberá efectuarse con un plazo mínimo anterior a 60 días, recogiendo los mismos conceptos que en el caso de desplazamiento temporal.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 48. Ordenación de la acción preventiva en la empresa.—1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en el presente capítulo.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:

- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.

La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del trabajador/a y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer este/a. En su elección se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los/as trabajadores/as a través de los órganos de representación.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, dando traslado a los delegados de prevención de dicha documentación, anualmente o en los supuestos de modificación.

3. La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que queden reflejados el tipo y magnitud de los riesgos. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

4. Se deberán tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el momento de encomendarles sus tareas, adoptando las medidas adecuadas para que solo aquellos/as trabajadores/as que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos generales, y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

Artículo 49. Obligaciones de control.—El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los/as trabajadores/as en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/as trabajadores/as o si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de estos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 50. Adecuación de las medidas preventivas.—Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se apreciase la inadecuación de las

acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas preventivas provisionales que puedan disminuir el riesgo.

Específicamente, deberán adoptarse medidas preventivas cuando se les haya diagnosticado precozmente un daño para la salud o una hipersensibilidad frente a la acción de determinados agentes o a los efectos de condiciones concretas de trabajo.

Se evitará la adscripción de los/as trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

Artículo 51. Plan de prevención.—Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión de trabajo con competencias insulares y regionales para el estudio y puesta en marcha en el sector de un Plan de Prevención para el Archipiélago Canario, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 52. Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud.—Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

* A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

* A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.

* A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que este fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de estas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/la trabajador/a.

* Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos. En aquellas excepciones legales en que la empresa puede detectar consumo de drogas (cuando hay riesgos derivados hacia terceros), garantizar el control sindical con el fin de que no se produzca el despido o la adaptación, sino la excedencia con reserva de puesto de trabajo hasta su rehabilitación, que acreditará con informe facultativo, independientemente de su antigüedad en la empresa.

* Derecho al cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto (una vez mejorado todo lo posible), y las circunstancias de salud del trabajador/a. La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto

al suyo si este resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

* En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/as trabajadores/as minusválidos y discapacitados igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas “marginales”.

* A participar con sus representantes, o en ausencia de estos, en cuantas medidas se tomen para promover la salud y seguridad en el trabajo.

* A una formación preventiva específica que amplíe su “derecho a conocer”, adaptada a los avances técnicos y repetida periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello a cargo del empresario y en horario de trabajo.

Artículo 53. Delegados de prevención de riesgos.—Los/as Delegado/as de Prevención, como instrumento técnico representativo al servicio de los/as trabajadores/as serán designados/as por sus representantes legales de entre ellos/as, o sea de entre los miembros de los comités de empresa o los/as delegados/as de personal, en todos los tramos de empresas.

Los representantes de los/as trabajadores/as con competencias en protección de la salud y seguridad podrán ejercer los siguientes derechos:

- A ser informados por el empresario de los riesgos, resultado de las evaluaciones ambientales y de vigilancia de la salud (anónimamente), del conjunto del centro de trabajo. Dicha información deberá ser por escrito.

- A inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los/as trabajadores/as, siempre que no entorpezca el proceso productivo.

- A ser consultados obligatoriamente por el empresario, de forma previa a la decisión y en tiempo suficiente para poder emitir una opinión, de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y en general sobre todas aquellas medidas que pueden afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente.

Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los/as trabajadores/as, el empresario, en caso de no asumir la opinión expresada, está obligado a motivar por escrito sus razones.

A proponer a la dirección cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.

A paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente.

A paralizar los trabajos ante una situación de riesgo grave e inminente, en la ejecución de tareas de las contratadas y subcontratadas, cuando estas se realicen en locales de la empresa principal.

A ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

Para el ejercicio de estos derechos, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 54. Comités de Seguridad y Salud.—En todo centro de trabajo con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los delegados de prevención y por el mismo número de representantes del empresario, siendo la actuación de este órgano colegiada. Este será un órgano de participación y diálogo continuo entre cuyas funciones se encuentra la de elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externos a la empresa.

Artículo 55. Delegado sindical de seguridad y salud.—Previo aviso a la dirección de la empresa los sindicatos firmantes estarán facultados para ejercer, en los centros de trabajo, funciones de promoción de la salud y seguridad. Tendrán garantía de acceso al centro de trabajo, a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los delegados de prevención, proponiendo al empresario las medidas correctoras que estime oportunas, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Artículo 56. Excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.—Todo trabajo que sea declarado, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del/de la trabajador/a.

Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Artículo 57. Excepcionalidad de la protección personal.—Los riesgos para la salud del trabajador/a se prevendrán evitando: 1.º su generación, 2.º su emisión, 3.º su transmisión, y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal adecuados al riesgo. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

La protección personal será adaptada a cada trabajador/a y su utilización comportará las menores molestias técnicamente posibles.

En la elección de los equipos de protección individual participarán los/as delegados/as de prevención y/o comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Artículo 58. Trabajadores con especial riesgo.—Aquellos/as trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

Artículo 59. Control de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores externos.—El empresario principal deberá vigilar las condiciones de salud y seguridad de los/as trabajadores/as que, no siendo de su plantilla, realizan actividades subcontratadas por este en su centro de trabajo o con equipos o materias suministradas por el.

Artículo 60. Derechos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.—Los/as trabajadores/as tendrán derecho, y será obligatorio para el empresario, disponer en el centro de trabajo de todas aquellas medidas de Seguridad e Higiene que recoge la legislación vigente en Seguridad y Salud Laboral.

En lo no previsto en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 61. Comedores.—En todas las fincas en que se empleen diez o más trabajadores por temporada superior a un mes, se exigirá la instalación de un local comedor con las suficientes condiciones de limpieza, luz y ventilación.

El comedor estará aislado de cuadras y demás lugares en que existan olores malsanos o desagradables.

Artículo 62. Viviendas.—Siempre que el/la trabajador/a recibiese del empresario, como consecuencia de su colocación, habitación para el/ella y su familia, las condiciones del local o vivienda habrán de ser adecuadas a su situación, sexo, estado y exigencias de la moralidad e higiene.

Cuando se trate de dormitorios para trabajadores/as eventuales o de temporada, su capacidad estará en proporción, según el número de aquellos, a las medidas que señala la legislación vigente; tendrá luz y ventilación directa y suficiente en relación con la capacidad; estarán aislados de establos, cuadras y vertederos; sus paredes estarán cubiertas de azulejos, cal o cementos, y el suelo ha de ser de material sólido, susceptible de limpieza.

Caso de existir trabajadores/as de distinto sexo, los dormitorios estarán con absoluta independencia.

Siempre que un/a trabajador/a prestase servicios de un modo fijo en una explotación agrícola o ganadera con obligación de vivir en ella, el empresario o patrono habrá de facilitarle, con independencia del salario, casa o vivienda para sí y sus familiares si estuviese casado/a.

Las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas según la familia, constando de las habitaciones necesarias, con un mínimo de tres, y departamento donde se disponga de hogar y cocina según los medios y costumbres.

CAPÍTULO IX

Formación de los trabajadores

Artículo 63. Formación continua.—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua de los sectores agrarios, forestal y pecuario, comprometiéndose al desarrollo del citado Acuerdo Sectorial.

Asimismo se acuerda la constitución de una Comisión Mixta que tendrá como misión el diseño de las actividades formativas con los siguientes objetivos:

1. Reciclaje y formación de trabajadores/as en activo.
2. Formación de trabajadores en paro.
3. Formación de jóvenes menores de 25 años.

4. Formación de trabajadores/as y agricultores en actividades de cultivo especializado y avances tecnológicos.

Las empresas que organicen planes de formación para sus trabajadores/as estarán obligadas a entregar copia de dichos planes a sus representantes sindicales.

Artículo 64. Permiso de exámenes y desarrollo de la licencia pagada de estudios.—Con el fin de favorecer la formación de los/as trabajadores/as, y su cualificación profesional, las partes firmantes acuerdan la concesión de permisos retribuidos en las siguientes condiciones.

Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el convenio, y siempre y cuando el/la trabajador/a hubiera avisado a la dirección de la empresa con, al menos, una semana de anticipación sobre el comienzo del curso.

Los/as trabajadores/as inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico, tendrán derecho:

- a) A los permisos retribuidos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días naturales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.
- b) A prestar sus servicios, en empresas donde existan varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite sus labores escolares.
- c) Los miembros de Comités de Empresa y delegados/as de personal de cualquiera de los sindicatos firmantes del presente Convenio, tendrán derecho a cinco días hábiles al año retribuidos, para la realización de cursos de formación sindical, previa comunicación a la empresa con 72 horas de antelación y posterior justificación.

En ningún momento podrán disfrutar a la vez de estos permisos retribuidos más del 10% de la plantilla.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 65. Representantes de los trabajadores.—El crédito de horas mensuales retribuidas para cada delegado de personal, miembro de Comité de Empresa y Delegados Sindicales, en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación será la siguiente:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

- Desde 101 hasta 250 trabajadores: 20 horas.

- Desde 251 hasta 500 trabajadores: 30 horas.

- Desde 501 hasta 750 trabajadores: 35 horas.

- Desde 751 en adelante: 40 horas.

Estas horas retribuidas podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. Para la acumulación será preceptivo y con carácter previo que los representantes de los/as trabajadores/as lo acuerden y comuniquen por escrito a la empresa.

Artículo 66. Excedencia por cargo sindical.—Tendrá derecho a disfrutar de la situación de excedencia aquel/aquella trabajador/a fijo/a o fijo/a-discontinuo/a, en activo que ostenta cargo sindical a nivel insular, provincial, regional o nacional. Permanecerá en situación de excedencia forzosa mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitase, en el término de un mes desde la finalización de dicho ejercicio, teniendo el excedente la obligación de comunicar por escrito a la empresa la finalización del ejercicio de dicho cargo y la fecha de incorporación a la misma, o el nombramiento para un nuevo cargo que dé derecho a una nueva excedencia.

Artículo 67. Comités de Empresa.—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.

La relación entre la dirección de la empresa y el comité se llevará a cabo a través de los órganos representativos que señale el Reglamento de Régimen Interno de cada Comité.

La dirección de la empresa y el comité se reunirán cuantas veces estimen necesario, convocándose las partes con una antelación de 48 horas.

Las horas sindicales utilizadas por los miembros del comité de empresa en reuniones convocadas por la dirección de la empresa y las que se emplean en la negociación de convenios, no se contabilizarán con cargo a la reserva de las horas sindicales señaladas para el trabajo y desarrollo del comité de empresa.

La dirección de la empresa facilitará el cambio de turno más favorable para los miembros del comité, siempre que así lo solicitaran por mayoría de entre sus miembros, con el fin de que estos puedan desarrollar mejor sus funciones.

La empresa, siempre que sus características lo permitan, pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, para que en él sus miembros puedan desarrollar sus actividades sindicales.

La empresa pondrá a disposición del Comité un tablón de anuncios, para que, de acuerdo con la normativa establecida en la Legislación Vigente, el Comité pueda informar a los/as trabajadores/as de cuantos temas sindicales estimen necesarios.

El Comité de Empresa tendrá acceso a todas las publicaciones de carácter laboral existente en la empresa.

Artículo 68. Competencias.—El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que estos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de plantilla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.

c) Planes de formación profesional en la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de

puestos de trabajo.

1.4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del “status jurídico “de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor de:

a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o pueden tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

3. Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en

todas aquellas materias de las que tengan conocimiento por razón de su cargo, y que la empresa les advierta de la necesidad de guardar sigilo profesional.

Igualmente deberán guardar sigilo profesional los/as delegados/as de personal.

Artículo 69. Secciones sindicales.—Los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de los sindicatos. Del mismo modo podrán elegir un número de delegados sindicales bajo los criterios de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Igualmente los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, tendrán los derechos que la LOLS regula.

Los/as delegados/as sindicales, gozarán de los derechos, garantías y deberes que estipula la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el presente Convenio Colectivo y demás normativa laboral.

Artículo 70. Derechos de asambleas.—Los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos horas anuales, que serán computadas como trabajo efectivo, para realizar asambleas informativas, fraccionando el tiempo si así lo estiman oportuno. Para ello la presidencia de la asamblea dirigirá a la empresa, con 48 horas de antelación a la celebración, convocatoria que exprese el orden del día, exponiendo asimismo las personas que van a asistir a dichas asambleas que no pertenezcan a la plantilla de ese centro de trabajo.

Las asambleas se celebrarán al final de las jornadas.

Dadas las peculiaridades de la actividad agrícola, se tendrá en cuenta que dichas asambleas no podrán celebrarse en días puntas de producción o recolección.

Artículo 71. Comités Intercentros.—En las empresas con más de un centro de trabajo, podrá constituirse un Comité Intercentro, compuestos por un máximo de 13 miembros, elegidos por los representantes de los trabajadores, de entre los componentes de los Comités de Empresa, en proporción al porcentaje obtenido por cada Sindicato en las Elecciones Sindicales.

Las competencias del Comité Intercentros estarán referidas a los temas que afecten a más de un centro de trabajo, o sean sometidos al mismo por los Comités de Empresa.

CAPÍTULO XI
Régimen disciplinario

Artículo 72. Faltas y sanciones de los/as trabajadores/as.—Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de las empresas y, siempre, previa comunicación a los representantes de los/as trabajadores/as en cada centro de trabajo, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 73. Valoración de la falta.—La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas, graves o muy graves, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los/as trabajadores/as con carácter previo a su cumplimiento. Las faltas graves y muy graves de los afiliados a las secciones sindicales les serán comunicadas a las mismas con idéntico procedimiento. La sanción deberá ser comunicada por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 74. De las faltas.—Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de las empresas de los ámbitos territorial, funcional y personal del presente convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y en su caso, a su residencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo estas meramente enunciativas.

Artículo 75. Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. Faltar un día al trabajo sin justificar.
3. Abandono injustificado del puesto de trabajo durante el tiempo de trabajo.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
5. La inobservancia de las normas en materia de Salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 76. Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. La simulación de supuesto de incapacidad laboral transitoria o de accidente.
3. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
4. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral.
5. El empleo del tiempo, maquinaria, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, a no ser que cuente con la oportuna autorización.
6. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, en cuanto las mismas supongan riesgo grave para el/la trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de Seguridad facilitados por la empresa.

Artículo 77. Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo tres días consecutivos sin causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de seis días en un período de tres meses sin causa o motivo que lo justifique.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente productos, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios de la Empresa.
4. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
5. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a empresas.
6. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

7. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidentes perjuicios para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros/as.

8. El acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal la conducta del sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Artículo 78. De las sanciones.—Las sanciones que las empresas pueden imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

2. Faltas graves:

Suspensión del empleo y sueldo de 1 a 10 días.

3. Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.

Despido.

Para la graduación y aplicación de las sanciones del presente artículo se tendrá en cuenta:

1. La mayor o menor responsabilidad del que comete la falta.

2. La categoría profesional del mismo.

3. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Con carácter previo a la imposición de sanciones, por cualquier tipo de falta, a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representante de los trabajadores les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiese.

Artículo 79. Prescripción de las faltas y sanciones.—Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as prescribirán a los 10 días las leves; a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves, a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de la falta, y en todo caso a los seis meses de su realización.

El inicio de una acción tendente a aclarar los hechos constitutivos de la falta o de la persona de su autor, interrumpirá la prescripción con el límite previsto en el apartado anterior.

Artículo 80. Solución extrajudicial de conflictos.—Todos los Conflictos Colectivos deben presentarse a la Comisión Paritaria de este Convenio, afecten a un centro de trabajo, a una empresa o al propio sector.

En el caso de que la Comisión Paritaria no resolviera dicho conflicto, el mismo debe ser presentado ante el Tribunal Laboral Canario para su Conciliación, Mediación o Arbitraje, siendo estos procesos obligatorios, antes de acudir a los Tribunales Ordinarios.

Artículo 81. Protección a la maternidad.—“El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley”.

En materia de protección de la salud en relación con la maternidad y paternidad, el presente Convenio garantizará los derechos contemplados en la normativa de la U.E. sobre la materia, así como los previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgo Profesional y normas complementarias.

Asimismo, los derechos relativos a la protección de la salud y de la maternidad/paternidad, se dirigen por igual a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

En caso de que una trabajadora cause baja por maternidad, si coincidiera con el permiso de vacaciones, esta podrá disfrutar las mismas al producirse el alta, independientemente de que sea fuera del año natural, debiendo disfrutar las mismas inmediatamente.

Artículo 82. Período de adaptación en edad pre-escolar.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tienen derecho a un permiso no retribuido, durante el período que dure la adaptación del hijo/a en edad pre-escolar que no será superior a quince días, justificándolos previamente.

Artículo 83. Contratación de inmigrantes.—Las empresas estarán obligadas, a respetar y garantizar la igualdad de trato y promoción interna, sin distinción alguna de origen racial o étnico. Prestándose especial atención en las formas de contratación y los tipos de contrato, los horarios de trabajo, las retribuciones, la protección a la salud y la seguridad en el trabajo, el acceso a la formación, el derecho a las prestaciones sociales, etc.

Artículo 84. Para la «igualdad».—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, partido político, etc.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas podrán establecer medidas de acción positivas, tales, como establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Así mismo, la Comisión de Igualdad, creada en el seno de este Convenio Colectivo, podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

El trabajador y la trabajadora, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en este.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, interrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En caso de 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 período de suspensión, computando 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 período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en caso de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precisa, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del 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 a partir de decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que

correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En los casos en que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma interrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), 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.

Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la suficiente antelación el ejercicio de este derecho.

Será nula la decisión extinta en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento al que se refiere la

letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, siempre que no hubieran transcurrido 2 años.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Artículo 85. Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.—a) Las partes firmantes del Convenio Colectivo Regional del Campo, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, al amparo del presente Convenio Colectivo, se constituye la Comisión Paritaria que se regulará por el presente Reglamento.

b) La Comisión Paritaria Sectorial para la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el sector de agricultura está compuesta por 3 miembros, designados por las centrales sindicales, presentes en la firma del Convenio Regional del Campo y de 3 representantes por las organizaciones empresariales. Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia.

c) Las reuniones se celebrarán al menos trimestralmente, fijándose la fecha de una reunión para otra, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes (sindicatos, empresarios). La convocatoria la realizará tanto la representación social como la económica, a través de la Presidencia o del Secretariado.

d) La Comisión nombrará entre sus miembros a un o una Presidente/a y a un/a Secretario/a por un período de un año, siendo uno de ellos de la parte empresarial y el otro de la parte sindical y de forma rotativa. De los acuerdos tomados en la Comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se harán constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representante.

e) Entre los cometidos de la Comisión estarán:

* Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en

cuanto a acceso del empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.

* Velar por que se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (artº. 28 del Estatuto de los Trabajadores).

* Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas. Favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas.

* Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión elaborará un Plan de Igualdad de oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la realidad, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

* Se establecerán medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los/as trabajadores/as. Se elaborarán campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.

* El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho de los/as trabajadores/as, para que sea efectivo se informará en el Convenio de todos los derechos, se negociarán mejoras y se adoptará a tal fin la duración y la distribución de la jornada de trabajo.

* Se realizarán políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

* Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya, orientada a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.

f) Esta Comisión estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación, asimismo prestarán en el caso de solicitud de cualquiera de las partes la mayor atención en cuanto se especifica.

g) Se podrán crear tantas Comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la Comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

h) La Comisión Paritaria Sectorial o de Empresa, quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, regularán las condiciones entre empresas y trabajadores/as con carácter preferente y prioritarios a otras normas de carácter vigente, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas de las previstas en la legislación vigente o en disposiciones generales, que se estiman compensadas en el conjunto de las condiciones y mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo, aplicándose, no obstante, como derecho supletorio, la demás legislación vigente.

Disposición adicional segunda.—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan que en materia de procedimientos de resolución de conflictos colectivos, se estará a lo que acuerden las Centrales Sindicales más representativas a nivel Regional y la Confederaciones Provinciales de Empresarios de Canarias.- Las Palmas de Gran Canaria, a 26 de julio de 2012.

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO

ANEXO II

Retribuciones año 2012

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012

(Es la misma tabla que la del año 2011)

Personal Fijo	Salario Base	Salario Base	Salario Base	Prima de asist.
Categoría Profesional	Diario	Semanal	Mensual	diaria
Técnico superior	30,41	212,87	912,30	4,00
Técnico medio	27,74	194,18	832,20	4,00
Jefe Administración	27,74	194,18	832,20	4,00
Oficial Administrativo	24,77	173,39	743,10	4,00

Encargado de Cultivo	24,32	170,24	729,60	4,00
Auxiliar Administrativo	23,14	161,98	694,20	4,00
Capataz	23,14	161,98	694,20	4,00
Oficial (varios)	22,06	154,42	661,80	4,00
Carretillero	22,06	154,42	661,80	4,00
Peón/a	21,05	147,35	631,50	4,00
Guardián	21,05	147,35	631,50	4,00

Personal fijo discontinuo y eventual	Jornal hora ordinaria	Jornal horas ordinarias 40	Prima diaria asist.	Valor h extra según art. 41 C.C.
Peón/a Fijo Discontinuo	4,80	192,00	4,00	9,18
Peón/a Eventual y Aprendiz	4,80	192,00	4,00	9,18

Complementos salariales

Pagas extras: 30 días de julio, 30 días de Navidad y 30 días de beneficios del salario base de cada categoría

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO

(Esta tabla está ajustada como modo de ejemplo al salario del peón)

ANEXO II Antigüedad año 2012

Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2012

(Es la misma tabla que la del año 2011)

Años	Días	Euros
3	4	84,20
4	7	147,35
5	10	210,50
6	13	273,65
7	16	336,80
8	19	399,95
9	22	463,10
10	25	526,25
11	28	589,40
12	31	652,55
13	34	715,70

CANARIAS

Confederación Canaria de Empresarios
Convenios colectivos

14	37	778,85
15	40	842,00
16	42	884,10
17	44	926,20
18	46	968,30
19	48	1.010,40
20	50	1.052,50