



7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-4024 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Cantabria, para el periodo 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025.*

Código 39002935012004.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector Agropecuario de Cantabria, para el periodo 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025, suscrito por la Comisión Negociadora inicialmente con fecha 22 de enero de 2025, y subsanado con fecha 29 de abril de 2025, integrada por la Asociación de jóvenes agricultores (ASAJA) y por la Unión de Ganaderos y Agricultores Montañeses (UGAM-COAG), en representación de las asociaciones empresariales y la Federación de Industria de CC.OO de Cantabria y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (FICA-UGT) en representación de la parte social; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

SE ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 6 de mayo de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CVE-2025-4024



CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE CANTABRIA PARA LOS AÑOS 2024-2025

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito territorial y determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria y se formaliza entre la Federación de Industria de CC.OO de Cantabria y la Federación de Industria Construcción y Agro de UGT (FIA UGT) por la parte social y por la Asociación de jóvenes agricultores (ASAJA) y por la Unión de Ganaderos y agricultores Montañeses (UGAM-COAG) por parte de las asociaciones empresariales.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

Este Convenio es de aplicación a todas las empresas agrícolas, ganaderas, pecuarias, la plantación de cultivo, comercialización o manipulación de todo tipo de plantas y hortalizas, tanto en invernadero como en el exterior, será también de aplicación a las empresas dedicadas a la plantación, recogida, envasado y/o transformación de arándanos, uvas y manzanas y similares así como a sus industrias complementarias reguladas por el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

Se regirán por las normas de este Convenio todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, con excepción a la referencia que se hace en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, por el que se establecen las condiciones de trabajo del sector agrario.

Artículo 4º.- Vigencia y duración.

La duración de este Convenio será de 2 años, del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025.

El mismo se entenderá automáticamente denunciado con un mes de antelación a su terminación.

No obstante, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y salarial hasta la firma del siguiente que le sustituya.

Artículo 5º.- Incrementos salariales.

2024: 2 % con efecto retroactivo a 1 de enero de 2024.

2025: 2 % provisional con efectos a 1 de enero de 2025.



Cláusula de revisión salarial: Al finalizar la vigencia del convenio, si la suma de los ipcs es superior a 4% se revisarán las tablas salariales hasta alcanzar la suma de ambos índices.

CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6º.- Niveles profesionales.

Las personas trabajadoras se clasifican teniendo en cuenta las funciones que realizan, en los siguientes niveles profesionales;

Nivel I: Personal Técnico

Nivel II: Personal de técnico de grado medio, Encargado/a general y ayudantes titulados.

Nivel III: Capataz, jefe/a administrativo, titulado/a FPII, conductor/a C1 y superior.

Nivel IV: Transportista, maquinista, Conductor de vehículos hasta 3500 kg. Oficial administrativo, guarda jurado y titulado FPI y Personal de oficios varios.

Nivel V: Casero/a, guarda, vigilante, ayudante laboratorio y auxiliar adm.

Nivel VI: Especialistas, pastor/a, cuidador/a de ganado, ordeñador/a, segador/a, podador/a, invernista, injertador/a, apicultor/a, esquilador/a, cultivador/a, recolector/a de flores frutas, hortalizas y verduras.

Nivel VII: peones

Artículo 7º.- Definición de funciones profesionales

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

b) Encargado/a general, técnicos grado medio y ayudantes titulados: Tienen como función, coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.

c) Capataz: Son los trabajadores/as que están a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.

d) Oficiales administrativo/a: Quedan comprendidos dentro de éste grupo el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa poseyendo conocimientos de procedimiento administrativo, técnico o contable.



e) Personal de oficios varios: Comprende éste grupo a los trabajadores/as que en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

f) Tractoristas, maquinistas y conductores/as: Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con tractores, vehículos de transporte o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

g) Guardas: Son aquellos trabajadores/as contratados para la vigilancia en general de la empresa.

h) Caseros/as: Integran éste grupo aquellos trabajadores/as con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia si la tuvieran, que tienen a su cargo con las faenas propias de los demás trabajadores/as la vigilancia y limpieza de las dependencias y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a éstas tareas.

i) Especialistas: Forman éste grupo aquellos trabajadores/as titulados/as o que con una práctica continuada realizan cometidos para los que se requiere conocimientos específicos tales como pastores, vaqueros, ordeñadores, segadores, podadores, injertadores, sulfatadores, cultivadores – recolectores de frutas, hortalizas o verduras, etc. o bien realizan funciones con maquinaria agrícola de forma esporádica.

j) Auxiliar administrativo/a: Son aquellos trabajadores/as que con los conocimientos oportunos prestan labor de apoyo a los Oficiales administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.

k) Peón: Son los trabajadores/as sin calificación específica ni conocimientos prácticos, desarrollan labores que no requieren ningún tipo de calificación profesional para el cometido de las mismas.

Estos trabajadores/as cuando lleven un año de permanencia en la empresa, aunque fuese de forma interrumpida, pasarán a ostentar como mínimo las funciones de especialista nivel VI.

Artículo 8º.- Movilidad Funcional.

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

Durante este tiempo los destinados a tareas correspondientes a categoría inferior, no podrán ser sustituidos en su puesto de trabajo original por ningún otro trabajador, ni tomar la empresa obreros ajenos para las tareas del mismo.



CAPÍTULO III CONTRATACIÓN

Artículo 9º.- Período de prueba.

Los contratos de trabajo tendrán los períodos de prueba que establezca la ley en cada momento, dicho período de prueba deberá concertarse por escrito y en concreto para las siguientes categorías sera;

- Técnicos titulados: Tres meses.
- Encargados y capataces: Dos meses.
- Tractoristas, maquinistas, conductores y especialistas: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

Artículo 10º Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito en cualquiera de las modalidades establecidas legalmente en cada momento".

Con relación a las vacantes que se produzcan de entre las categorías existentes en la empresa o que puedan crearse, éstas serán cubiertas por el personal de la empresa con preferencia de éste, siempre que cumplan los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones propias de la categoría a la que se opte y supere el período de prueba.

Una persona trabajadora a tiempo completo que por decisión personal así lo considere, tendrá preferencia para ocupar un puesto de trabajo a tiempo parcial, siempre que exista en la empresa y esté dentro de su categoría y con un período de pruebas.

Artículo 11º.- Especificaciones de los contratos.

A: Contratos indefinidos

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

B: Contratos fijos-discontinuos

Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.



La persona fija discontinua prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. El empresario/a está obligado/a a cotizar durante toda la campaña por la persona trabajadora y por todas las contingencias de la Seguridad Social.

El llamamiento de los trabajadores/as fijos discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 30 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador/a en el plazo de 15 días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de que cualquier trabajador/a no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

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

Estos trabajadores/as deberán ser llamados a trabajar cada vez que la empresa precise trabajadores/as para realizar faenas agrícolas o ganaderas, respetando la preferencia según la antigüedad y categoría de cada uno.

Los trabajadores/as fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as fijos y la preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual. Todo ello según la legislación vigente.

C: Contratos temporales

Los contratos temporales tendrán la duración que se establezca legalmente, salvo que el contrato sea de duración determinada por circunstancias de la producción como consecuencia de un incremento ocasional e imprevisible según se establece en el art. 15.2 del E.T. para el que se establece una duración máxima de 10 meses.

D: Temporales o de puesta a disposición (ETTs) de alta en el régimen SEA

Al personal con contrato temporal de cualquier modalidad, bien sea de contratación directa o a través de un contrato de puesta a disposición a través de una ETT, que sea dado de alta en el Sistema Especial Trabajadores Cuenta Ajena Agrarios y se le cotice por jornadas reales, se le abonará un complemento mensual denominado "complemento de inactividad" del 20 % del salario base de su categoría por cada día de inactividad.

Artículo 12º Contratación

El contrato indefinido deberá realizarse por escrito y podrá suscribirse con todas las personas trabajadoras, que en fecha de celebración del mismo, estén empleados en la misma empresa con un contrato temporal (cualquiera que sea su modalidad).

Las personas con contrato temporal pasarán a ostentar la condición de fijos discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo. Cuando no se hayan realizado los 30 días por campaña, tendrá preferencia para ser contratado nuevamente sin pérdida de su carácter eventual.



CAPÍTULO IV JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS

Artículo 13º.- Jornada laboral

La jornada laboral máxima durante la vigencia del convenio será de 1.772 horas de trabajo en cómputo anual, computándose el inicio y el final de la jornada en el puesto de trabajo.

No obstante, en las jornadas continuadas de trabajo de más de 6 horas la persona trabajadora tendrá derecho a 20 minutos diarios para tomar el bocadillo, el cual será considerado tiempo de trabajo efectivo.

La jornada media semanal de referencia será de 40 horas semanales. La jornada laboral será como máximo de 9 horas al día.

El exceso sobre la jornada media de referencia se podrá acumular en vacaciones, por acuerdo entre las partes, en jornadas completas, sin que coincidan con los trabajos punta de la explotación.

Deberá respetarse el descanso mínimo semanal establecido por ley siendo el domingo uno de los días de descanso con carácter general.

Para las modificaciones de jornada de otros trabajos a turnos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

De acuerdo con la legislación vigente en dicho descanso se tendrá en cuenta la duración de la semana laboral, es decir, si es de 5 días a ocho horas de trabajo efectivo corresponden dos días de descanso semanal; si es de 6 días semanales de trabajo corresponderá a un día y medio de descanso semanal.

Las empresas tendrán la obligación de tener un calendario laboral, individual o colectivo, por grupos de trabajadores a disposición de cada empleado, donde se anoten los aumentos y/o disminuciones de jornada, vacaciones y licencias

En el caso de los trabajadores/as eventuales, fijos-discontinuos o de duración determinada, de producirse jornadas flexibles con ampliación de jornada diaria o semanal, se les acumulará para realizarles la prolongación de su contrato de trabajo por el tiempo del exceso de trabajo, por jornadas completas, abonando los salarios correspondientes a la misma.

Artículo 14º Vacaciones anuales.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos, de los que al menos 22 serán laborables cuando la jornada semanal es de 5 días y 26 laborables cuando la jornada semanal es de 6 días. Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo decidan la empresa y la persona trabajadora, estando excluidos los períodos de máxima actividad en las empresas.



Su retribución será de una mensualidad de 30 días, o en el caso de los que no hayan trabajado todo el año, la parte proporcional.

En el mes de enero de cada año se elaborará un calendario de vacaciones donde se contemple que el trabajador elija 11 ó 13 días laborables (en función que sean 22 ó 26 días) y la empresa fije los otros 11 o 13 días laborables, cumpliendo siempre lo determinado al respecto por el artículo 38 del TRET.

En el caso de que alguna persona trabajadora esté en situación de IT por cualquier causa, antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se guardarán para su disfrute hasta que el trabajador obtenga la correspondiente alta médica para trabajar y ello aunque suponga el disfrute fuera del año natural. Las nuevas fechas de disfrute se fijarán mediante acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora.

Igualmente cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho al disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 15º Licencias retribuidas.

Las empresas concederán licencias a su personal fijo o de temporada que lo soliciten, sin pérdida de su retribución, en los casos siguientes:

a) Cinco días laborables en los casos de fallecimiento, intervención quirúrgica con hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará a un día más si hay desplazamiento.

b) cuatro días laborables en los casos de fallecimiento, intervención quirúrgica con hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará a un día más si hay desplazamiento. También se disfrutarán 4 días laborables en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento temporal o permanente. En los casos de adopción o acogimiento temporal o permanente que se necesite desplazamiento fuera de la localidad se ampliará la licencia en dos días.

En los casos en que no concurra situación de matrimonio en los padres se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia por el simple reconocimiento oficial con la inscripción del hijo nacido en el Registro Civil correspondiente.

En el caso de nacimiento de bebés prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse durante una hora de trabajo sin merma de su salario y mientras dure la hospitalización.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora.



- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo necesario para cumplir un deber público y personal.
- f) Un día para la boda o bautizo de los hijos o hermanos.
- g) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes, en centros de formación académica profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no atribuyéndose los que excedan de dicho número.
- h) Por el tiempo indispensable para visitar al médico o especialista indicado por la Seguridad Social, así como a acompañar a familiares directos en lo descrito anteriormente, con un máximo de veinte horas anuales.
- i) Se dispondrá de un día anual ó 2 medios días anuales para asuntos propios.

En los casos no citados anteriormente, la persona trabajadora podrá solicitar otras licencias sin retribución que sólo se concederán si la petición es con una semana de antelación con un máximo anual de 10 días, debiendo justificarse posteriormente éste tipo de licencia.

A efectos del disfrute de las presentes licencias retribuidas serán por consanguinidad o afinidad, asimilando las parejas de hecho con las de derecho, con independencia de su orientación sexual.

Artículo 16º.- Horas extraordinarias.

Se prohíben las horas extraordinarias, sólo en circunstancias excepcionales y previo acuerdo entre las partes podrán realizarse, abonándose con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, todo ello con un máximo de 80 anuales.

CAPÍTULO V CONDICIONES SOCIALES

Artículo 17º Vivienda y alojamiento.

Cuando como consecuencia de su trabajo, le sea facilitado al trabajador por el empresario un alojamiento, éste deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad.

En tal sentido, las habitaciones tendrán ventilación suficiente y sus paredes y suelos estarán cubiertos de material susceptible de limpieza.

Las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas y dispondrán de aseo y cocina.

En todo caso se respetará lo establecido en el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril.

El trabajador dispondrá de un plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha que se extinga su relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda.



En aquellos casos que disfruten de la vivienda como una parte del salario, nunca se le descontará al trabajador más del 10% del salario, dicha descuento tampoco podrá dar lugar a que el trabajador reduzca su salario por debajo del salario mínimo interprofesional, quedando esté garantizado en todo caso.

Artículo 18º Incapacidad Temporal

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán de sus respectivas empresas las cantidades que se reflejan en las tablas salariales durante 210 días como máximo.

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral que requieran hospitalización se percibirán las cantidades que se reflejan en las tablas salariales mientras dure la hospitalización y con un máximo de 40 días.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización el trabajador percibirá de la empresa las cantidades que se reflejan en las tablas salariales, Este complemento tendrá un máximo de 40 días.

Ante cualquier modificación legislativa que afecte a las prestaciones de Incapacidad Temporal, la Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio se reunirá para reajustar el contenido de este artículo.

CAPÍTULO VI CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19º Salario base.

La remuneración base de todos los trabajadores afectados por este Convenio será la que se señala en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 20º Complemento por Antigüedad.

Las personas trabajadoras disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base consistente en trienios del 4%.

Artículo 21º Gratificaciones Extras de verano y navidad.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán de sus respectivas empresas dos gratificaciones extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, consistentes cada una de ellas en 30



días de salario más la antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente.

Su devengo será semestral, de modo que la de verano se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, en ambos casos del año en curso.

Artículo 22º Plus de distancia.

Para el traslado de las personas trabajadoras fuera de los lugares habituales de trabajo las empresas facilitarán los medios mecánicos necesarios.

Si el desplazamiento se realiza utilizando el trabajador medios propios, percibirá 0,282 y 0.287 € por Km. de distancia respectivamente para los años 2024 y 2025 y desde la población en donde se haya formalizado el contrato de trabajo. Será obligatorio que las empresas habiliten medios mecánicos de locomoción adecuados.

Artículo 23º Salario a la parte en ganadería.

Podrá convenirse entre los empresarios y trabajadores el establecimiento de «salario a la parte», consistente en asignar al trabajador una fracción determinada del producto obtenido, señalando esta modalidad según los usos de las zonas, siempre que se garantice el salario según este Convenio. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador debiéndose garantizar siempre el cobro en dinero del salario mínimo interprofesional. "

Estas modalidades de retribución deberán plasmarse por escrito en cualquier momento a petición de cualquiera de las partes.

Cualquier retribución del trabajo percibido por el trabajador, deberá ir reflejado en el recibo salarial.

Artículo 24º Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras que realicen actividades o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicio entre las 22 y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre sus salarios bases. Si la jornada se realizará parte en el periodo denominado nocturno y parte en el normal o diurno, el indicado suplemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro del periodo nocturno indicado.

Artículo 25º Plus de toxicidad.

Todo el personal que realice la aplicación de los productos fitosanitarios percibirá un plus mensual consistente en la cuantía del 25% del salario base si se trabaja el mes completo o la parte proporcional por el tiempo trabajado inferior al mes.



No se consideran productos fitosanitarios a los efectos de lo dispuesto en este artículo el manejo de abonos y orines del ganado, silos, forrajes o cereales que sirvan de alimento al ganado, abono químico o productos para la limpieza en el ordeño del ganado.

CAPITULO VII OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 26º Comisión Paritaria

La comisión paritaria del convenio estará compuesta por cuatro representantes de cada parte, dicha comisión tendrá las funciones y competencias que se establezcan la legalidad vigente.

A falta de acuerdo y en cumplimiento del artículo 85 del estatuto de los trabajadores las partes acuerdan expresamente someter las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T.

Serán Presidente/a y Secretario/a de esta Comisión, dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los empresarios y la siguiente entre las personas trabajadoras, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión en cada representación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de al menos un 60% de cada representación.

Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias, esté reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo establecido en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 27º Desplazamiento en trashumancia de ganadería.

Cuando el desplazamiento se realice por necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, los gastos del mismo correrán a cuenta de la empresa, considerándose el trabajo a realizar continuación del que se venía haciendo en el lugar de origen.

En lo no previsto en este artículo se cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 28º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que vengán impuestas por disposición legal o por costumbre, cuando individualmente y comparadas analítica y globalmente sean superiores a las contenidas en este Convenio.



Artículo 29º Aspectos no regulados en el Convenio. Aquella normativa que de acuerdo con el sistema de fuentes del Derecho vigente en nuestro ordenamiento jurídico que se encuentre por encima del convenio colectivo se aplicará y prevalecerá en las materias no previstas en el convenio como en aquellas previstas.

Artículo 30º Unidad de lo pactado.

Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo a este Convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en las actividades de trabajo reguladas en los Artículos 1º, 2º y 3º.

Artículo 31º Jubilación Parcial – Contrato de Relevo.

Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos exigibles por la Seguridad Social para acceder a la jubilación parcial, tendrán derecho a pasar a tal situación para lo cual la empresa deberá contratar a un sustituto en las condiciones exigidas por la Seguridad Social para la persona relevista.

La vigencia del presente Artículo será tanto en cuanto se mantenga lo dispuesto en la legislación vigente en referencia a la Jubilación Parcial.

Artículo 32º Derechos sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán del crédito horario establecido legalmente, con el objeto de poder ejercitar sus funciones sindicales. La utilización de estas horas será justificada por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a.

Se podrán celebrar Elecciones Sindicales en todas aquellas empresas que ocupen al menos a 6 trabajadores/as.

Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical representativa que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de carácter orgánico de nivel autonómico o superior, podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla.

Quince horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La concesión de la mencionada licencia será previa petición de la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador y no podrá afectar a más del 5% de la plantilla.



Los representantes legales de los trabajadores tendrán acceso a los contratos de trabajo y procesos de selección de personal.

Artículo 33º Cláusula de descuelgue.

Cuando concurren las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T y conforme a lo previsto a lo regulado en el artículo 87.1 se podrá proceder previo desarrollo del periodo de consultas en los términos recogidos en el artículo 41.4 E.T a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, sea de sector o de empresa y que afecten a:

- a) *Jornada de trabajo*
- b) *Horario y distribución del tiempo de trabajo*
- c) *Régimen de trabajo a turnos*
- d) *Sistema de remuneración y cuantía salarial*
- e) *Sistema de trabajo y rendimiento*
- f) *Funciones, cuando excedan de los límites que se establecen en el artículo 39 E.T*
- g) *Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.*

1. Procedimiento de negociación, documentación a presentar y contenido de los acuerdos:

A) En los supuestos en que exista representación legal de los trabajadores:

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

Este acuerdo se comunicará a la Comisión paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo o discrepancias entre las partes, se someterán al procedimiento de conciliación establecido en ORECLA.

B) En los supuestos en que no exista representación legal de los trabajadores:

La no aplicación de los incrementos se pactará entre la empresa y una comisión designada por los trabajadores, conforme al art. 41.4 del ET.

La documentación a presentar por la empresa el acuerdo y las condiciones que se pudieran alcanzar se ajustará y será idéntico a lo previsto en el supuesto de que exista representación legal de los trabajadores.

Igualmente el acuerdo se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y en caso de desacuerdo se someterán al procedimiento de conciliación establecido en ORECLA.



C) En caso de procedimiento regulado en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores:

En el que los trabajadores otorguen su representación a una Comisión compuesta por un máximo de 3 miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, los empresarios podrán optar por conceder, con igual número de miembros, su representación a la asociación empresarial en la que estuviese integrado o a la más representativa a nivel autonómico, con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter sectorial o intersectorial.

La documentación a presentar por la empresa y el acuerdo al que se pudiera alcanzar se ajustará y será idéntico a lo previsto en el supuesto de que exista Representación legal de los trabajadores.

Igualmente, el acuerdo se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y en caso de desacuerdo se someterán al procedimiento de conciliación establecido en ORECLA.

Artículo 34º Ropa de trabajo.

La empresa estará obligada a proporcionar a los trabajadores dos uniformes de verano y otros dos para el invierno, uniformes que deberán adaptarse a las circunstancias personales de cada uno de los trabajadores/as.

Artículo 35º Salud Laboral.

Se deberá facilitar vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Así mismo proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

Uniformes que deberán adaptarse a las circunstancias personales de cada uno de los trabajadores/as

Si de los resultados de la evaluación de riesgos efectuada en la empresa, revelasen un riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. (LPRL)

Lo anterior será igualmente aplicable en el caso de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo.

Cuando el cambio de puesto compatible con el estado no sea posible podrá declararse, previo certificado de los Servicios Médicos del INSS o de la Mutua, la suspensión del contrato de trabajo, por riesgo durante el embarazo o la lactancia, en los términos legalmente previstos (ET)



Artículo 36º Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea la Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, siendo paritaria entre empresarios y trabajadores con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales en el sector.
2. Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.
3. Elaboración de un registro de los Delegados de Prevención, y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
4. Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 y de sus Reglamentos posteriores en el sector.
5. Realización de propuestas a las empresas y Delegados de Prevención.
6. Estudio de las propuestas realizadas por los Delegados de Prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.
7. Fijar los protocolos para la realización de los exámenes médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.

En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acordes a la legislación vigente y al presente convenio colectivo.

Artículo 37º.- Comisión Paritaria Sectorial de Formación

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen la importancia de la formación permanente de los trabajadores y acuerdan crear la Comisión Paritaria de Formación al objeto de analizar las necesidades de formación de los trabajadores, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para las actividades desarrolladas en el sector y adecuados para completar la formación de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38º.- Faltas

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las faltas se clasifican por consideración a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.



1.- Faltas leves: Son faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c. El entorpecimiento, la omisión intencionada y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del número 3.
- e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y en general, bienes de la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j. La embriaguez habitual en el trabajo.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.



- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o. Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.
- p. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez y el consumo habitual de sustancias estupefacientes, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f) del presente artículo.
- i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l. El acoso sexual, y el acoso moral.

El acoso de origen racial o étnico, religión o condiciones de discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario/a o demás personas que trabajan en la empresa.

Se entiende por "acoso moral o mobbing" toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que supone directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral (NTP 476).

Por su parte se entiende por acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art7.1 LO 3/2007).



Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LO 3/2007).

m. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene.

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

Artículo 39º.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a trece días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días.
- Despido disciplinario

La prescripción de las faltas será:

- a. Faltas leves a los 10 días.
- b. Graves a los 20 días.
- c. Muy graves a los 60 días contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

CAPITULO IX VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 40.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

1) Reducción de jornada por motivos familiares



a: Tiempo de trabajo reducido

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas consistentes en una hora diaria por cada día que le falte de lactancia.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

b: Reducción de la jornada con reducción de sueldo

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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



2) Suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo

● Maternidad:

En el supuesto de maternidad, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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 inmediatamente 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, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, 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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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 del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 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 precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

● Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas.

● Adopción o acogimiento:

En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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 la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.



En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora afectada.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de 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 ininterrumpida.

3) Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia de un menor de 9 meses

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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



Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en este artículo.

Todos los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencia, se aplicarán en los mismos términos y condiciones tanto para las parejas de hecho como las de derecho, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

4) Medidas para evitar el acoso sexual y moral, acoso por razón de sexo y para mejorar la salud laboral.

a. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

CAPÍTULO X

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y PROTOCOLOS ANTIACOSO

Artículo 41.- Planes de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral



entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. En aquellas empresas en las que la legitimación para la negociación de los planes de igualdad corresponda a los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, las empresas facilitarán la comunicación relativa a cuestiones en materia de igualdad entre los componentes de la mesa negociadora y la plantilla.

Artículo 42.-. Protocolos de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI

Declaración de principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el "Respeto a las Personas" como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de "Respeto a la Legalidad" y "Respeto a los Derechos Humanos" que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad. En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en Cantabria se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.



Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal. Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

a) Acoso Moral (mobbing):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI:

De conformidad con el artículo 3 d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se



integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

f) Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

g) Procedimiento de actuación:



El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

1. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
2. Prioridad y tramitación urgente.
3. Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garanticen una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
4. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
5. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.
6. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

h) Procedimiento formal:

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

i) Cierre del expediente:

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del



MARTES, 13 DE MAYO DE 2025 - BOC NÚM. 90

resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Anexo I. Tablas definitivas de 2024

Anexo II. Tablas provisionales 2025

Lo firmamos en Santander a 28 de abril de 2025.



TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2024

NIVELES	FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO MES	SALARIO AÑO	ANTIGÜEDAD POR TRIENIO Y MES	PRECIO HORA ORDINARIA	PRECIO HORA EXTRA	€/ POR HORA NOCTURNA
I	Ingenieros y Licenciados	1.300,47 €	18.206,60 €	52,02 €	10,27 €	17,98 €	2,57 €
II	Técnico Grado Medio y Ayudante Titulado	1.260,53 €	17.647,41 €	50,42 €	9,96 €	17,43 €	2,49 €
III	Capataz Mayoral, Jefe Administrativo Titulado FP- II y conductor de camion p.m superior 3.500 Kg.	1.197,57 €	16.765,99 €	47,90 €	9,46 €	16,56 €	2,37 €
IV	Tractoristas, Maquinistas, Conductor Transportista de vehículos hasta p.m 3500 Kg Oficial Administrativo, Guarda Jurado , Personal de oficios varios y Titulado de FP - I	1.166,06 €	16.324,79 €	46,64 €	9,21 €	16,12 €	2,30 €
V	Casero, Guarda, Vigilante, Ayudante de Laboratorio y Auxiliar Administrativo. Especialistas: Pastor, Cuidador de Ganado, Ordenador, Segador, Podador invernarista, Injertador, Apicultor, Esquilador, Cultivador/recolector de flores, frutas, hortalizas y/o verduras.	1.156,68 €	16.193,52 €	46,27 €	9,14 €	15,99 €	2,28 €
VI	Peón	1.156,68 €	16.193,52 €	46,27 €	9,14 €	15,99 €	2,28 €

ARTICULO 18	INCAPACIDAD TEMPORAL	€/DIA	MAX. DIAS
IT por Accidente Laboral o Enf. Profes.	€	11,00	210
IT por Enf. C. y Acc. No Lab con hosp.	€	10,00	40
IT por Enf. C. y Acc. No Lab sin hosp.	25 € tres primeros días 9 € a partir de 4º		3 30

Artículo 23º	0,282 €
---------------------	---------



TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2025

NIVELES	FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO MES	SALARIO AÑO	ANTIGÜEDAD POR TRIENIO Y MES	PRECIO HORA ORDINARIA	PRECIO HORA EXTRA	€/ POR HORA NOCTURNA
I	Ingenieros y Licenciados	1.326,48 €	18.570,73 €	53,06 €	10,48 €	18,34 €	2,62 €
II	Técnico Grado Medio y Ayudante Titulado	1.285,74 €	18.000,35 €	51,43 €	10,16 €	17,78 €	2,54 €
III	Capataz Mayoral, Jefe Administrativo Titulado FP- II y conductor de camión p.m superior 3.500 Kg.	1.221,52 €	17.101,31 €	48,86 €	9,65 €	16,89 €	2,41 €
IV	Tractoristas, Maquinistas, Conductor Transportista de vehículos hasta p.m 3500 Kg Oficial Administrativo, Guarda Jurado, Personal de oficios varios y Titulado de FP - I	1.189,38 €	16.651,29 €	47,58 €	9,40 €	16,44 €	2,35 €
V	Casero, Guarda, Vigilante, Ayudante de Laboratorio y Auxiliar Administrativo. Especialistas: Pastor, Cuidador de Ganado, Ordeñador, Segador, Podador invernalista, Injeriador, Apicultor, Esquilador, Cultivador/recolector de flores, frutas, hortalizas y/o verduras.	1.184,00 €	16.576,00 €	47,36 €	9,35 €	16,37 €	2,34 €
VI	Peón	1.184,00 €	16.576,00 €	47,36 €	9,35 €	16,37 €	2,34 €

ARTICULO 18 INCAPACIDAD TEMPORAL		
TIPO DE INCAPACIDAD	€/DIA	MAX. DIAS
IT por Accidente Laboral o Enf. Profes.	€ 11,22	210
IT por Enf. C. y Acc. No Lab con hosp.	€ 10,20	40
IT por Enf. C. y Acc. No Lab sin hosp.	25,5 € tres primeros días 9,18 € a partir de 4º	3 30

Artículo 23º	0,287 €
--------------	---------

2025/4024

CVE-2025-4024