



## COMPARATIVA ENTRE CONVENIO COLECTIVO DE FAENAS AGRICOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA 2017- 2021 Y EL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL.

co.bas Sevilla

07 de abril de 2020

### 1. DISPOSICIONES GENERALES

**Ámbito territorial:** Las normas contenidas en el presente convenio será de aplicación en toda la provincia de Sevilla. Las fincas que en parte estén dentro de dicha provincia y en parte de otra, se regirán por las normas vigentes en que raiquen los elementos técnicos de la explotación.

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

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

**Ámbito personal:** Este convenio será de aplicación en las relaciones laborales de los empleadores y trabajadores agrarios, que realicen las funciones comprendidas en el art. 1 de este convenio. Se regirán así mismo por las normas de este convenio, el papel técnico, administrativo, de oficio clásicos (mecánicos, conductores de vehículo, carpinteros guarnicioneros, albañiles, ect..) pastores, guardas rurales, guarda forestales y de coto de caza, que tengan a su cargo la custodia o vigilancia de explotaciones agrarias y cinegéticas.

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

Las presentes normas afectarán a los empleadores agrarios, titulares de explotaciones agrarias, que realicen las funciones recogidas dentro del ámbito funcional de este convenio. A tal efecto, serán considerados empleadores agrarios las personas físicas o jurídica ( Cooperativas, S.A.T, Sociedades Anónimas, Sociedades limitadas, Comunidades de bienes, Comunidades de regantes ect..)

**Ámbito temporal:** El presente convenio tendrá vigencia en cinco años, contados desde el 1 de enero de 2017 y hasta el 31 de diciembre del año 2021, ambos inclusive, cualquiera que sea la fecha de la publicación por la autoridad laboral.

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

## 2. PERCEPCIONES SALARIALES

### 2.1 SALARIO BASE

C.C Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas	Diario	Real Decreto 231/2020, 4 de febrero	Diario	Mes
Trabajador Fijo 2020	30,16 €	Trabajador Fijo 2020	31,66 €	950 €
Trabajador Fijo -Discontinuo	50,08 €	Trabajador Fijo -Discontinuo		
Trabajador Eventual 2020	45,39 €	Trabajador Eventual 2020	44,99 €	

El salario base en el convenio colectivo para Faena Agrícolas, Forestales y Ganaderas toma como referencia el establecido en el año 2017, al cual se le aplica una subida salarial de 1,25€ para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 ( En la tabla ya esta aplicada la subida, quedando actualizada para el año 2020)

Como apunte es de reseñar que en el caso del salario base del convenio colectivo para los eventuales y temporales el salario base incluye los siguientes conceptos reglamentarios: domingo, festivos, descansos, vacaciones, y gratificaciones extraordinarias, al igual que recoge el Real Decreto 231/2020, 14 de febrero.

Un aspecto a tener en cuenta en relación al salario base es que en el caso de trabajador fijo dicho salario se encuentra por debajo de lo que marca el Real Decreto 231/2020, 4 de febrero. En este sentido, el artículo 8º del convenio colectivo nos remite a lo dispuesto en el numero V del artículo 26 de Estatuto de los trabajadores, el cual establece en el citado artículo que *“operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”*. Para ello, el Real Decreto 231/2020 a tales efectos aclara que se tomará como término de comparación el resultado de adicionar el salario mínimo a los complementos salariales a que se refiere el art. 26.3 del Estatuto de los trabajadores, estableciendo como limite la cantidad de 13,300€. Por tanto para que opere la compensación el trabajador fijo deberá cobrar un salario anual por debajo de dicha cantidad, donde tomaremos como referencia tanto el salario base como los complementos salariales

### 2.2 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

En el presente convenio establece una mejora considerable con respecto al Estatuto de los Trabajadores (art. 31), el cual estipula dos pagas extraordinarias, mientras que el convenio colectivo de Faena Agrícolas, Forestales y Ganadera regula tres pagas extraordinarias.

Salario base en base a cada categoría	
30 dias/ salario	Abonar en el mes de Julio
30 dias/ salario	Abonar en el mes Diciembre
30 dias/ salario	Abonar en el mes de Febrero

En cuanto al prorrateo de las mismas el convenio no acuerda dicho mecanismo de pago, con lo cual deberá abonarse en las fechas contempladas.

### 2.3 ANTIGUEDAD

Pese a que dicho complemento viene siendo cuestionado en la actualidad en muchos convenios colectivos, es de destacar que en el que nos atañe viene regulado y contemplado el acceso a dicho complemento. Entrando en el contenido, el artículo 24 del presente convenio regula lo siguiente:

- Los trabajadores fijos percibirán anualmente una paga por antigüedad que oscilara en función a los años de servicio que hayan prestado en la empresa.
- Dicha paga de antigüedad será abonada por la empresa en el mes que el trabajador alcance la antigüedad en la misma.
- Los fijos discontinuos percibirán dicha paga en función al tiempo efectivo de trabajo, de forma que cada 274 de trabajo efectivo equivalen a un año de trabajo, a efecto de la paga de antigüedad.

## 2.4 HORAS EXTRAORDINARIA

En cuanto al aspecto económico de las horas extras en el presente convenio se establece que el exceso de horas trabajadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se calculara según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Pagas extraordinarias}}{52} = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} \times 7) + \text{-----}}{52}$$

$$\text{H. Extraordinaria} = \text{-----} \times 1,75$$

39

El convenio colectivo excluye del recargo del 75% en las horas extraordinarias a los caseros en las faenas que, con independencia de otras propias de los demás trabajadores, así como para los ganaderos y guardas en general.

En la normativa recogida en el 27 del presente convenio se ofrece cobertura para que las empresas puedan acordar con sus trabajadores la compensación de dichas horas por tiempo de descanso. Por otra parte también se reconoce a las empresas que operan en almacenes que puedan acordar con los representantes de los trabajadores un suplemento sobre el valor de la hora normal, distinto al establecido para la hora extraordinaria, con un límite del 20%, y por un periodo máximo de una hora y media al día sobre las 6:30h establecidas de jornada diaria, para el personal de los almacenes.

$$\text{Hora extraordinaria} = \text{hora salario} \times 1,20$$

Por otra parte, el valor de la primera hora extraordinaria realizada sobre la jornada diaria ordinaria de trabajo durante las campañas de recolección, será con un suplemento sobre la hora normal del 20%.

## 3. PERCEPCIONES EXTRA SALARIALES

### 3.1. DIETAS

En cuanto a este capítulo, regulado en el art. 26 del convenio colectivo, se reconoce el derecho a dieta que va en función sí el trabajador pernocta o no. En el primer caso, el convenio reconoce una dieta completa, mientras que si no existe pernocta y regresa a su domicilio se le otorga una media dieta. Para los años 2019, 2020 y 2021 dichos conceptos se actualizaran conforme a la subida salarial establecida en el artículo 22 del presente convenio.

	2017	2018	2019	2020
Dieta completa	28,93 €	29,29 €	29,65 €	30,02 €
Media Dieta	14,40 €	14,62 €	14,80 €	14,98 €

Estos conceptos al figurar por debajo del umbral que marca el art 147 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 Octubre, estarían exentos de la base de cotización, que en el caso de pernocta se sitúa 53,34€/al día, mientras que si pernocta el limite se encuentra 26,67€/al día. Es importante anotar que son los empresarios los encargados de comunicar a la TGSS dichos conceptos independientemente de están incluido o excluidos de la base cotización. Por último, y a modo de información, decir que dichos parámetros citados también son aplicables para conocer si son exceptuables de gravamen sobre el IRPF, que en el caso concreto que estamos analizando al no alcanzar el umbral mínimo estarían por tanto exentas.

### 3.2 PLUS DE DISTANCIA-KILOMETRAJE

El artículo 28 del presente convenio reconoce dicho concepto dividido claramente en dos apartados. En el primero se reconoce un plus de distancia para los trayectos que supongan 6 km, tanto a la ida como a la vuelta. Para ello se le aplica una cantidad fija, que a partir de los años 2019, 2020 y 2021 se actualizaran conforme a la subida salarial establecida para dichos años recogida en el artículo 22 del convenio, y que se sitúan en un aumento de 1,25%.

	2017	2018	2019	2020	2021
Plus de distancias (6Km)	1,13 €	1,14 €	1,15 €	1,16 €	1,18 €

Por otra parte, si la distancia es superior a estos 6 km, las empresas a partir de km 7, e incluido este, tanto a la ida como a la vuelta, deberán abonar las siguientes cantidades:

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Cuantía por KM</b>	0,26	0,27 €	0,27 €	0,27 €	0,27 €

El mismo artículo limita dicha cantidad al 25% del salario base correspondiente a la categoría del trabajador. No obstante el mismo precepto excluye de dicho concepto si el empresario proporciona caserío o alojamiento o medios de auto locomoción.

A diferencia de los gastos de manutención, al rebasar la cantidad de 0,19 km, establecida como límite en el Real Decreto 439/2007 del 30 de Marzo, no estaría exento de gravamen en el impuesto de la Rentas Físicas. Esta misma situación se reproduce en cuanto a la inclusión en la base de cotización al superar el límite establecido (0,19 Km) en el Real Decreto Legislativo 8/2015 del 30 de Octubre.

### **3.3 DESGASTE DE HERRAMIENTAS**

Este concepto viene regulado en el 29º del convenio y hace referencia a cuando la empresa no facilita las herramientas de trabajo, siendo el trabajador quien las proporciona. En este caso se reconoce al trabajador el abono de un plus por parte de la empresa por día de trabajo.

	2017	2018-2021
<b>Cuantía desgaste de herramientas por día</b>	0,25 €	0,26 €

A modo de aclaración, es preciso indicar que después de las últimas modificaciones legislativas dicho concepto viene siendo excluido de la base de cotización.

## **4. TIEMPO DE TRABAJO**

### **4.1 JORNADA DE TRABAJO**

En el artículo 16 del presente convenio se recoge la regulación acerca de la jornada de trabajo normal. En este sentido, en dicho artículo se establece que la jornada normal de trabajo será de 1781 horas anuales y 39 semanales, divididas en fracciones de 6 horas y 30 minutos. En relación con el Estatuto de los trabajadores podemos observar que dicho convenio se ajusta al límite establecido en el art. 34, que especifica que la duración de la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Por consiguiente, en relación a la jornada diaria el convenio especifica que estas han de ser de fracción de 6h 30m, con lo cual cumple con la permitida en nuestro ordenamiento y que el máximo se sitúa en las 9 horas.

En el segundo párrafo del mismo articulado, haciendo alusión a las especiales características del sector agrícola, se recoge que la jornada podrá distribuirse de manera irregular y flexible, amparándose en lo dispuesto por el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. Como limite a esta excepción, se subraya en el presente convenio que aunque se pueda ampliar o reducir la jornada diaria de trabajo, se ha de respetar en todo caso el limitante de 39 horas semanales. Del mismo modo que ha de respetarse los estándares establecidos por la jornada máxima, que en la actual legislación viene determinada por 9 horas trabajo como máximo, permitiendo un descanso entre jornada y jornada de doce horas. Por otra parte, en los casos de que la ampliación de la jornada suponga un aumento de las 39 horas semanales, estas se consideraran horas extraordinaria.

### **4.2 JORNADA INTENSIVA DE TRABAJO**

En el convenio que estamos analizando hace mención al reconocimiento de la jornada intensiva que se aplicara preferentemente en todos los cultivos, siempre que las necesidades de los mismos y de las empresas lo posibiliten, especialmente en las recolecciones. Así pues, acorde con lo permitido en el Real Decreto 1561/1995, del 21 de septiembre, el sector agrícola por lo dispuesto en el artículo 5 está habilitado para aplicar la jornada intensiva. No obstante, el Real Decreto citado remarca las circunstancias que han de darse para la aplicación de dicha jornada. En este sentido, han de darse circunstancias estacionales que determinen la necesidad de intensificar el trabajo el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos. Por otra parte, el convenio no menciona el limitante de dicha jornada intensiva, mientras que el RD 1561/1995 deja claro que la jornada no puede superar las 12 horas de trabajo.

El convenio objeto de nuestro análisis plantea recoge en el apartado b del art 16 que los trabajos de ganadería y guardería rural para, los que, aun rigiendo la jornada normal de 39 horas semanales, podrá esta ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales que se retribuirán a prorrata de su salario ordinario, según lo dispuesto en el RD 1561/95.

En cuanto al descanso contemplando en el ordenamiento jurídico previsto por citado Real Decreto para este tipo de jornada, se regula el derecho a disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

#### **4.3 LIMITACIONES DE JORNADA**

El convenio colectivo objeto de nuestro estudio hace mención a las limitaciones de jornada, recogido en el Real Decreto 1561/1995, 21 de septiembre. No obstante el ordenamiento recogido por decreto citado regula en su art. 23 reconoce el derecho a reducir la jornada cuando exista riesgos ambientales nocivo en aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a las circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas.

En el artículo 24 del Real Decreto 1561/1995, 21 de septiembre, se regula este derecho para los trabajadores del campo, concretando que en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancia de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

En ese sentido, el art 16 en el apartado a) del presente convenio especifica que las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua fango y en las cavas abiertas, entendiéndose por estas ultima las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzado, en cuyos supuesto, la jornada será de 36 horas semanales. Acorde con lo dispuesto en el Real Decreto 1561/95, el apartado de d) del artículo 16 establece que tendrá la consideración de trabajo de especial dureza y por consiguiente la jornada normal será de 38 h, repartidas en porciones de 6h 20m diarias, las siguiente faenas( siempre que se hagan de forma manual):

- Carga de melones y sandias.
- Recolección de patatas a carga.
- Recolección de remolacha a carga.
- Carga y descarga de madera para celulosa, cuando realice exclusivamente esa faena.
- Trabajo con guadaña y hoz.
- Trabajo e interior de invernaderos.
- Otras cargas y descarga de mercancías, cuando realice exclusivamente esa faena.
- Aplicador de tratamientos de producto fitosanitarios manuales.

#### **4.4 TRABAJO EN ALMACENES HORTIFRUTICULA**

Dicho artículo constituye una mejora en relación a la legislación vigente al considerar que los trabajadores en almacenes se les abonará el 50% de sus salarios en el caso de haberse presentado al lugar de trabajo y se hubiese suspendido la actividad antes de su iniciación o transcurrida dos horas de trabajo, siempre y cuando no sea por causa imputable al trabajador. Por consiguiente, en el caso de que hubiese transcurridos dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario sin que deba proceder a la recuperación del tiempo perdido.

Sin embargo, lo dispuesto en el art. 17 del convenio no afectaría en el caso de la causa de la suspensión fuera imputable al empresario, ya que por el principio de jerarquía normativa habría que estar a lo dispuesto por el art. 30 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, dicho articulado recoge que en el supuesto de que el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin necesidad de compensar el tiempo de trabajo perdido.

Sin embargo, cuando se trata de una suspensión por causa no imputable al empresario y sí por causa de fuerza mayor, como establece el art. 45 del estatuto de los trabajadores, dicha suspensión exonera de las obligaciones reciproca de trabajar y remunerar el trabajo. Es en este sentido, donde lo dispuesto por el convenio representa una mejora.

#### **4.5 TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS**

Lo dispuesto en el art 18 del referido convenio establece una mejora salarial para las jornadas de trabajo que coincidan en domingo y festivo, las cuales se les aplicara un recargo del 50% sobre su salario normal, excepto cuando los trabajos en domingo y festivos coincida con la campaña de recolección, cuyo recargo será del 25% sobre su salario normal

Por otra parte, en las semanas que exista algún festivo, se respetarán como días de descanso. Sin embargo, en el caso de que se trabaje se abonara el recargo anteriormente mencionado.

#### **4.6 DESCANSO**

El actual convenio regulador de las faena Agrícola, forestales y ganaderas regula en el art. 16 el descanso, al plantear que en las jornadas intensivas o continuadas, así como en jornada partida, la empresa esta obligada a dar un descanso a lo largo de la misma de 15 minutos continuado. No obstante, dicha regulación se trata de una de las innovaciones con respecto al anterior convenio, ya que en este último se especificaba que dicho descanso se contabilizaba como tiempo de trabajo efectivo.

Para los menores de 18 años el descanso era de 30 minutos, siempre que la jornada exceda de de 4 horas y 30 minutos, como viene establecido en el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Por consiguiente en cuanto al descanso semanal no viene regulado en el convenio por lo que ha de tenerse en cuenta lo dispuesto por el Estatuto de los trabajadores en el art 37.

#### **4.7 TRABAJO NOCTURNO**

El convenio en su articulado 21 rige para el caso de los trabajadores de trabajo o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicios entre las 22 y las 6 hora percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base. Del mismo modo, el convenio reconoce que en el caso de que la jornada se realizase, parte entre el periodo nocturno o el normal o diurno, el indicado complemento se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada. Así pues, el convenio cumple con el mandato establecido en el Estatuto de los trabajadores que reconoce una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva como podemos apreciar en la regulación del convenio.

#### **4.8 PERMISOS RETRUBUIDOS**

- Día de asunto propio: aunque este derecho no viene recogido en el Estatuto de los trabajadores, el convenio presente si lo reconoce, estableciendo en el apartado a) del art. 37 el derecho a un día de asuntos propios.

- En el caso de fallecimiento de cónyuges, hijos, padres, hermanos o padres políticos: el convenio establece una mejora en relación al Estatuto, ya que este reconoce en el apartado b) del art. 37 solo dos días, mientras que el convenio amplió a cinco los días de permiso retribuido.

- En caso de alumbramiento de esposa: este derecho que reconocía el permiso de dos días por nacimiento de hijo establecido en el ex art. 37.3 b) ET se extinguió con el efecto 08/03/2019 debido a la aprobación del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo. No obstante, a pesar de su extinción se reconoce el derecho de disfrute en el caso de que este regulado en el convenio colectivo, ampliable a 4 días, cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto. Por tanto, hemos de considerar aplicable lo dispuesto en nuestro convenio colectivo que reconoce el permiso de 3 día para este supuesto, como aparece en el apartado c) del art 31 del convenio referido.

- En caso de matrimonio: este derecho viene regulado en el apartado a) del art 37 E.T, reconociendo 15 días de permiso retribuido. Mientras que el convenio mejora sustancialmente este derecho al asignar 20 días de permiso, como viene dispuesto en al apartado d) del art 21.

- Bautizo o boda de los hijos: El ordenamiento jurídico atribuye a la negociación colectiva la capacidad para poder mejorar los permisos dispuesto en el art. 37 e incluir otros. De esta forma el convenio objeto de nuestro estudio reconoce el derecho a permiso retribuido de un día en caso de bautizo o boda de los hijos, apartado e) del art. 31 del convenio mencionado.

- Fallecimiento de tíos y sobrinos: En este apartado nos encontramos que el Convenio colectivo empeora lo dispuesto por el Estatuto de los trabajadores, ya el primero reconoce un día de permiso retribuido mientras que el segundo reconoce 2 días. Por tanto nos encontramos que el convenio colectivo vulnera el principio de jerarquía normativa establecido en el art. 9.3 de la Constitución, así como el mandato contenido en el art 3.3 del Estatuto de los trabajadores que dice claramente que “ *Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán*

*mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.”* Por tanto, en este supuesto debemos de aplicar lo dispuesto por el Estatuto de los trabajadores invalidando lo dispuesto por el convenio colectivo.

- Fallecimiento de abuelos y hermanos políticos, intervención quirúrgica o de enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos: en este derecho encontramos una similitud con respecto a lo dispuesto por el Estatuto, quizás con el apunte de que amplía el derecho a hermanos o padres políticos con respecto al estatuto, que solamente confiere el disfrute de dicho derecho de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional en caso de concurrir a exámenes: en este sentido encontramos una mejora en relación con el convenio, al considerarse como licencia retribuida por el convenio, cuestión que no queda definida en el Estatuto de los trabajadores. No obstante para que dicho derecho sea resarcido por el convenio colectivo es necesario aprobar mas de la mitad de las asignaturas en que se haya matriculado. De la misma forma se perderá la adquisición a este derecho en caso de que se deje de presentarse a examen en igual número de asignaturas o no apruebe alguna de estas convocatorias consecutivas, apartado i) del art 31 del convenio colectivo.

- En caso de matrimonio o caso de concurrencia a exámenes: establece el convenio que podrá aumentarse hasta dos más, cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador preste sus servicios, este tenga que desplazarse.

#### **4.9 VACACIONES**

Acorde con el mandato conferido por el art 38 del Estatuto de los Trabajadores el periodo de vacaciones será el pacto en convenio colectivo, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días naturales. En este sentido, el convenio colectivo reconoce el derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones retribuidas que de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá dividir en dos periodos, de los cuales 16 será a elección del trabajador y los otros 15 a elección de la empresa. Del mismo modo, aclara el art 19 del convenio que no podrán acumularse periodos de vacaciones de un año a otro, con las excepciones prevista legalmente.

#### **4.10 INCLEMENCIAS CLIMATOLÓGICAS**

En el art. 20 regula el convenio colectivo de faenas agrícola, forestales y ganaderas que a los trabajadores eventuales y temporeros se le abonara el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurrido dos horas de trabajo. Si la suspensión hubiese tenido lugar después de dos horas, percibirán el salario integro. En cualquiera de los dos casos se procederá la recuperación del tiempo perdido. Lo dispuesto por el convenio se ajusta a lo establecido por el art. 47.3, al tratarse de una suspensión imputable a una causa derivada de fuerza mayor.

El convenio fija en el caso de los trabajadores fijos la recuperación de un 50% del salario por el salario correspondiente a la jornada ininterrumpida, sin que proceda al pago de las horas trabajadas por tal recuperación. En el caso de los trabajadores fijos y eventuales, operara lo anteriormente establecido para fijo, siempre y cuando se haya avisado al trabajador fijo discontinuo y eventual para presentarse a su puesto de trabajo.

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

#### **4.11 AYUDAS POR FALLECIMIENTO**

En este capítulo, más allá de lo dispuesto en el art. 171 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que reconoce una serie de prestaciones a favor de los familiares del fallecido. El convenio para este supuesto regula que en caso de enfermedad o accidente no laboral del trabajador fijo y fijo discontinuo, el empresario abonará a sus herederos legítimos 2 mensualidades del salario base y 3 mensualidades en caso de fallecimiento por accidente de trabajo. Mientras que en el supuesto de fallecimiento por accidente de trabajo el trabajador eventual percibirá una mensualidad y media del salario base. No obstante, lo dispuesto será sin perjuicio de lo recogido en el art 177, que representa la indemnización especial a tanto alzado.

#### **4.12 JUBILACIONES E INVALIDEZ**

A modo de mejora, el convenio en su articulado 33 establece que para los trabajadores fijo y fijo discontinuos con un máximo de 5 años de antigüedad en la empresa, siempre que promuevan su jubilación dentro del año en el que cumpla los 65 años de edad, se retribuirá con tres mensualidades del salario base. Del mismo modo se detalla que percibirán la misma gratificación, quienes teniendo ya cumplidos los 65 años o más, soliciten su jubilación dentro del ámbito temporal del presente convenio.

Por otra parte, también en el supuesto de que al trabajador fijo o fijo discontinuo le sea declarada una invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, el empresario abonará dos mensualidades salario base.

#### **4.13 ROPAS DE TRABAJO**

En este supuesto el convenio mejora lo establecido por el art. 17 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se disponen la obligatoriedad, por parte del empresario de proporcionar a los trabajadores los equipos de protección adecuados para el desempeño de funciones. El convenio regula además que en función a la permanencia del trabajador, entregará a los fijos en cada año natural un “mono” de trabajo y un par de botas en invierno y en la época estival un pantalón, una camisa y botas, del mismo coste económico que el mono, y a los fijos discontinuos se les proporcionará la antes citada roba de trabajo cada 6 meses de trabajo efectivo, de acuerdo con la época invernal o estival en la que se encuentren.

#### **4.14 SEGURO DE ACCIDENTES**

El art. 36 con carácter indicativo habilita a las empresas para que puedan pactar con entidades de seguros, pólizas individuales o colectivas, que con independencia de lo que proceda por la normativa sobre seguridad social permita al trabajador, a sus legítimos heredero, la percepción de cantidades o prestaciones en caso de incapacidad permanente o fallecimiento causados por accidente.

#### **4.15 INCAPACIDAD TEMPORAL**

Según lo dispuesto por el art. 37 en los supuestos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo o enfermedad común, el trabajador fijo, tendrá derecho a que la empresa cubra la diferencia entre el 100% de su salario real y la prestación que perciba de la seguridad social o Mutua. El citado complemento tendrá una duración desde el nacimiento del derecho al percibo del subsidio hasta un máximo de 60 días para el caso de enfermedad común y accidente no laboral. En caso de accidente de trabajo el citado complemento lo percibirá por un periodo de 90 días. Mientras que el trabajador fijo discontinuo lo percibirá mientras esté trabajando, con el máximo establecido en el párrafo anterior para el trabajador fijo. En el supuesto de accidente de trabajo del trabajador eventual, tendrá derecho a que la empresa cubra la diferencia entre su salario, y la prestación que perciba de la Mutua, hasta que finalice su contrato, con un límite de 30 días. De esta forma, lo recogido en el convenio mejora sustancialmente lo dispuesto que van de 169 al 176 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 Octubre.

