

# Convenio Colectivo Trabajo En El Campo

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
ACTUALIZACIÓN	2000/11/29	VIGENCIA	2000/11/29 — 2999/01/01
PUBLICACIÓN	BOE 286		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-trabajo-en-el-campo-de-espana/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-trabajo-en-el-campo-de-espana/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Trabajo En El Campo. Última actualización a: 29-11-2000 Vigencia de: 29-11-2000 a 01-01-2999. Última publicación en BOE 286.

## Convenio

### Índice

LAUDO ARBITRAL (BOE núm. 286, Miércoles 29 noviembre 2000)

RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, dictado por don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo.

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 6 de octubre de 2000, dictado por don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo (Orden de 1 de julio de 1975), y del que han sido parte, de un lado, la Federación de Trabajadores de la Tierra (FTT-UGT), y la Federación Estatal del Campo de CC.OO., y de otro lado, la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91, en relación con la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:



Primero.- Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 17 de noviembre de 2000.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## LAUDO ARBITRAL DICTADO POR DON JOSÉ RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA CAMOYAN EN EL CONFLICTO DERIVADO DEL PROCESO DE NEGOCIACION PARA LA SUSTITUCION DE LA ORDENANZA DE TRABAJO EN EL CAMPO

En Madrid, a 6 de octubre de 2000.

Don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, Abogado del ilustre Colegio de Sevilla, en su condición de árbitro designado a propuesta de las partes negociadoras del Convenio sustitutorio de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, ha dictado el siguiente

### LAUDO

La presente Resolución se dicta en el marco del conflicto derivado de la negociación colectiva para la sustitución de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, aprobada por Orden de 1 de julio de 1975 ("Boletín Oficial del Estado" del 5). Han sido partes, de un lado, la Federación de Trabajadores de la Tierra (FTT-UGT), y la Federación Estatal del Campo de CC.OO., y de otro lado, la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA).

### Antecedentes

Primero.- Producida la derogación de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, se desarrolló un proceso de negociación dirigido a la sustitución de dicha Ordenanza, proceso de negociación que se dilató por un período aproximado de cuatro años y que concluyó sin concreción de acuerdo entre las partes.

Segundo.- A la vista de lo anterior, y de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, por acuerdo del Pleno de la CCNCC, de fecha 25 de febrero de 1999, procedió a convocar a las partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza.

Tercero.- A lo largo del año 1999, y en sede de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se produjeron diversas reuniones de la Subcomisión de Trabajo para Materias de la Negociación Colectiva, con asistencia de las partes negociadoras del antes mencionado Convenio sustitutorio de la Ordenanza General del Campo,, sin que en dichas reuniones, tampoco, se avanzara en la concreción de ningún acuerdo, según se desprende, entre otros documentos, de las actas .de dichas reuniones de 24 de marzo de 1999, 20 de julio de 1999 y 2 de noviembre de 1999.

Cuarto.- Constatada la imposibilidad de acuerdo, las partes aceptaron someter el conflicto a Arbitraje



Voluntario. La propuesta de árbitro se produjo por Acuerdo del Pleno de la CCNCC de 8 de febrero de 2000, habiéndose aceptado por las partes, los días 20 y 21 de marzo de 2000, la designación como árbitro de don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, y habiéndose producido la diligencia de comparecencia y aceptación del designado árbitro con fecha 23 de mayo de 2000.

Quinto.- Tras la designación, el árbitro convocó a las partes a una primera reunión, que tuvo lugar el mismo día 23 de mayo de 2000, con la finalidad de explorar la posibilidad de alcanzar un acuerdo. Tras la dicha reunión, y con la finalidad de llegar al mejor conocimiento de las posiciones negociadoras mantenidas por las partes, el árbitro solicitó de todas ellas la remisión de documentos en los que se concretaran sus posiciones sobre las distintas materias objeto del posible Laudo. Dichos documentos fueron remitidos, en efecto, por las distintas partes representadas en la negociación.

Sexto.- Analizada la documentación; y valorando, con base en las posiciones recogidas en los distintos documentos, que sería positivo un ulterior encuentro para la búsqueda de acuerdos, se convocó una segunda reunión, que tuvo lugar con fecha de 26 de julio de 2000, la cual, no obstante, finalizó también sin que se produjeran aproximaciones sustanciales:

#### Fundamentos

Primero.- Este Laudo no concreta una decisión en Derecho, pues no se trata de interpretar ninguna norma previamente existen, ni de aplicar la norma existente a un supuesto de hecho concreto. Por el contrario, se trata de una decisión en equidad, en la que el objetivo es el de encontrar un equilibrio entre las distintas posiciones expuestas por las partes representadas en el Conflicto, evidenciadas a lo largo del proceso negociador frustrado, y recogidas, con mayor o menor amplitud, en la documentación de que dispone el árbitro.

Segundo.- En la búsqueda de dicho equilibrio se ha tenido en cuenta tanto la documentación aportada al árbitro en las distintas reuniones como las opiniones en ellas expresadas por los representantes de las partes. Se ha valorado también el hecho objetivo de que una gran parte de la población activa agraria por cuenta ajena tiene regulada; en distintos territorios de España, su situación laboral por medio de los correspondientes Convenios Colectivos del nivel correspondiente.

Tercero.- El presente Laudo se estructura en los siguientes capítulos: Normas de identificación; Organización del trabajo, Estructura profesional y movilidad funcional; Estructura salarial, y Régimen disciplinario.

## **CAPÍTULO I .- Normas de identificación**

---

### **Artículo 1.º Naturaleza jurídica del Laudo.**

1. El presente Laudo se dicta al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con sumisión expresa de las partes al arbitraje, al no haberse alcanzado un acuerdo entre las mismas en la negociación del Convenio Estatal del Sector Agrario, sustitutorio de la Ordenanza General de



Trabajo en el Campo, de 9 de julio de 1975.

2. De conformidad con lo que previene el artículo 91 del citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente Laudo posee la eficacia de los Convenios Colectivos regulados en el título III del citado texto legal.

## **Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.**

1. El presente Laudo se aplicará a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a sus trabajadores. Asimismo, se regirán por las disposiciones del presente Laudo las industrias complementarias de las actividades agrarias y sus trabajadores, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, así como las de primera, transformación de los frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.
2. Se regirán por las disposiciones del presente Laudo todas las empresas agrarias y sus trabajadores cuyo centro o centros de trabajo estén situados en provincias sin Convenio Colectivo de aplicación a las mismas. La denuncia de un Convenio Colectivo, salvo pacto en contrario, no podrá entenderse como producción de un vacío normativo.
3. La entrada en vigor de un Acuerdo o Convenio Colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector, empresa o centro de trabajo en el que aquél se haya pactado. El referido Acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando á este Laudo con el que, por consiguiente, en ningún caso entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.
4. El presente Laudo será aplicable; asimismo, en aquellas empresas en las que, estando reguladas por un Convenio Colectivo, dicho Convenio no contemple todas o algunas de las materias reguladas en el presente Laudo.

## **Artículo 3.º Ámbito territorial.**

El presente Laudo será de aplicación en todo el territorio español.

## **Artículo 4.º Ámbito temporal.**

El presente Laudo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2.3.

## **Artículo 5.º Garantía “ad personam”.**

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o



unilateralmente concedido a sus trabajadores, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO II.- Organización del trabajo y estructura profesional**

---

### **Artículo 6.º Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

### **Artículo 7.º Clasificación profesional.**

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de conformidad con lo previsto en este capítulo. ‘
2. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Laudo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

### **Artículo 8.º Grupos profesionales. Criterios generales.**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Laudo se clasificará en razón de la función o funciones desempeñadas en los grupos profesionales delimitados en los artículos siguientes.
2. Dentro de cada grupo profesional se establecen las áreas funcionales. siguientes: Técnica, administrativa, de producción y mantenimiento y de oficios varios.
3. Los grupos y áreas funcionales delimitados no suponen la obligación de la empresa de tener personal contratado en todos y cada uno de ellos.

### **Artículo 9.º Grupos profesionales. Delimitación.**

1. Grupo profesional I:
  - a) Criterios generales:- Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.
  - b) En este grupo profesional se podrán integrar, entre otras, las antiguas categorías de Peón y Guarda.
2. Grupo profesional II:
  - a) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que .exijan habitualmente iniciativa por parte de los



trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos 'y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

b) En este grupo y en las distintas áreas funcionales se podrán integrar entre otras las antiguas categorías de Oficiales y Auxiliares administrativos, Encargados de Cuadrilla, Oficiales de primera y segunda, Tractoristas y Conductores Tractoristas.

### 3. Grupo profesional III:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) En este grupo y dentro de las respectivas áreas funcionales se podrán integrar, entre otras, las categorías de Jefes administrativos, Capataces y Encargados generales.

### 4. Grupo profesional IV:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b) En este grupo profesional y dentro de las distintas áreas funcionales se podrán integrar, entre otras, las categorías de titulados de grado medio o equivalentes.

### 5. Grupo profesional V:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas de la Dirección, a la que se debe dar cuenta de la gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

b) En este grupo se podrán integrar, entre otras, las categorías profesionales de titulados de grado superior o equivalentes.



## **Artículo 10. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa tendrá como límite lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La movilidad funcional se producirá en el marco del grupo profesional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.
3. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 11. Aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional.**

La aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional no afectará a las retribuciones pactadas en los Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior vigentes a la entrada en vigor del presente Laudo.

## **CAPÍTULO III.- Estructura salarial**

---

### **Artículo 12. Definición de salario.**

1. Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables cómo de trabajo.
2. No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por el trabajador por los siguientes conceptos:
  - a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.
  - b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
  - c) Indemnizaciones: correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### **Artículo 13. Estructura del salario.**

Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Laudo percibirán una retribución consistente en un salario base y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo, incluido el complemento salarial por antigüedad.



## **Artículo 14. Salario base.**

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.

## **Artículo 15. Salario ala parte.**

El salario a la parte es la retribución convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido. Esta modalidad deberá garantizar el salario de convenio.

## **Artículo 16. Complemento salarial por antigüedad.**

Los trabajadores fijos percibirán, como premio a la permanencia, al término de un trienio desde la fecha de inicio de su prestación de servicios, el importé de cuatro días del salario mínimo interprofesional; tres días por año, contados desde el cumplimiento de un trienio hasta cumplir quince años de antigüedad en la empresa, y de dos días por año de salario mínimo interprofesional desde los quince hasta los veinte años de antigüedad.

## **Artículo 17. Gratificación extraordinaria.**

Los trabajadores afectados por el presente Laudo tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, de treinta días de salario base más complemento salarial de antigüedad, que se harán efectivas una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra dentro de la primera quincena del mes de julio. No obstante, podrá acordarse su percepción prorrateada en doce mensualidades.

## **Artículo 18. Complemento por trabajo nocturno.**

Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que hayan de prestar servicios entre las veintidós y las seis horas percibirán un suplemento del 20 por 100 sobre su salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería, guardería y los que, a voluntad del trabajador, se realicen en aquel período. Del mismo modo quedan exceptuados los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar sus servicios durante la noche.

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

## **Artículo 19. Complemento de salario en especie.**

El empresario y sus trabajadores podrán acordar el abono en especie de parte del salario que en ningún caso podrá superar el 25 por 100 de las percepciones salariales del trabajador. Este descuento no podrá efectuarse



en las gratificaciones extraordinarias ni durante las vacaciones, en el caso de que durante las mismas el trabajador no deseara percibir en especie parte de sus salarios.

Por el concepto de “manutención completa y alojamiento”, es decir, cuando la alimentación y alojamiento corran a cargo del empresario sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 25 por 100 del salario correspondiente.

## **Artículo 20. Indemnización por desplazamiento.**

Los empleadores, para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores abonarán a éstos un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad de 20 pesetas por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25 kilómetros. La distancia se medirá tanto a la ida como a la vuelta, descontando los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro.

No procederá este complemento cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores o proporcione vivienda o medio adecuado de locomoción.

En las actividades forestales, además de lo especificado en el apartado anterior, las empresas tendrán la obligación de facilitar el transporte de los trabajadores desde la localidad más próxima al centro de trabajo y desde éste a aquélla.

## **Artículo 21. Indemnizaciones por movilidad geográfica.**

En los supuestos en que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo se vea obligado a pernoctar en localidad distinta a la de su residencia percibirá además de su salario los gastos de desplazamiento y una dieta diaria equivalente a su salario diario. En los días de salida y llegada devengarán idénticas dietas.

Los supuestos de traslado se regularán de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 22. Salario de los trabajadores eventuales.**

El salario de los eventuales deberá incluir, como mínimo, además del salario base la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido.

## **Artículo 23. Incidencias climatológicas.**

Las horas perdidas por los trabajadores filios, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán



recuperables en un 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

#### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La realización de horas extraordinarias será compensada con descanso en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización. Si no pudieran ser compensadas con descanso alternativo cada hora extraordinaria será retribuida con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 50 por 100 al salario hora ordinaria.

#### **Artículo 25. Forma de pago del salario.**

El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quinquenales, semanales o diarios, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse el pago del salario por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago. En cualquier caso, el empresario está obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salario.

#### **Artículo 26. Anticipos sobre el salario.**

El trabajador tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta un máximo del 90 por 100 de los salarios devengados.

### **CAPÍTULO IV.- Régimen disciplinario**

---

#### **Artículo 27. Definición de faltas laborales.**

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.



Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

## **Artículo 28. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del, material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

## **Artículo 29. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
- 3 La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales. ‘
6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general aquella que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.



12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

### **Artículo 30. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente:

### **Artículo 31. Sanciones.**

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinarios.

### **Artículo 32. Procedimiento sancionador.**

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador, por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.



Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

### **Artículo 33. Ejecución de las sanciones.**

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Por el Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro.

#### **ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA (BOE núm. 191, Viernes 10 agosto 2001)**

RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario.

Visto el contenido el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario, suscrito el día 26 de junio de 2001, en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero), acuerdo alcanzado, de una parte, por las organizaciones empresariales ASADA, UPA y COAG, en representación de las empresas del sector y, de otra parte, por las organizaciones sindicales Federación Agroalimentaria de CC.OO. y FIT-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General del Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

Madrid, 23 de julio de 2001.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### **ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE AGRARIO FORESTAL Y PECUARIO**

##### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La formación profesional continua ha venido siendo objeto de tratamiento especial por los interlocutores sociales en el marco del diálogo social como vía para mejorar nuestros niveles de competitividad y empleo. Fruto de estos trabajos han sido los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua firmados por las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios.

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo realizan una valoración muy positiva de la experiencia de estos



años y de los resultados del modelo de gestión, habiendo constatado una importante participación en empresas y trabajadores del sector, tal como se puede observar en las correspondientes memorias de gestión publicadas por la Comisión paritaria sectorial en este ámbito.

Por esto, las organizaciones empresariales y sindicales creemos que debe seguir existiendo en España un modelo de formación continua basado en el diálogo social y en la gestión compartida, y en el que se puedan integrar las competencias de la Administración del Estado con el protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en el desarrollo del sistema, para dar soporte a la continuidad de actuaciones tan estratégicas para las empresas y sus trabajadores como son las de formación continua.

La formación continua debe seguir cumpliendo una función de adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones, para fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas, una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores, y una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos, que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

Por ello, las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de seguir manteniendo el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestra economía y al futuro y calidad de nuestro empleo, suscriben este III Acuerdo Nacional de Formación Continua en las empresas para el Sector Agrario, Forestal y Pecuario.

## CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

### Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector Agrario, Forestal y Pecuario se suscribe al amparo del El Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante, III ANFC), firmado el 19 de diciembre de 2000 («Boletín Oficial del Estado» 23 de febrero de 2001) por las organizaciones CEDE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CCOO y CIG, por otro.

Asimismo, este acuerdo se suscribe para desarrollar dicho III ANFC en el ámbito sectorial que se describe más adelante.

2. Negociado en el marco del título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo, al versar sobre la formación continua de los trabajadores, tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de este texto legal a los acuerdos sobre materias concretas.

3. El presente Acuerdo será de aplicación directa en los ámbitos territorial y funcional que lo delimitan, no necesitando ser insertado su contenido en los Convenios Colectivos de nivel inferior que se negocien en el sector.

4. El presente Acuerdo está dotado de eficacia personal general, quedando sujetas a su clausulado la totalidad de organizaciones sindicales, organizaciones profesionales agrarias, asociaciones empresariales y empresas incluidas en su ámbito funcional que soliciten planes y proyectos formativos en los términos previstos en los artículos 4 y 7.



#### Artículo 2. Concepto de Formación, Continua.

A los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el III ANFC, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores asalariados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

#### Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional en cumplimiento de los principios que informan la unidad de mercado del trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

#### Artículo 4. Ámbitos funcional y personal.

Quedan sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo, en los términos establecidos por el III ANFC, todas las iniciativas formativas desarrolladas por las organizaciones sindicales y por las organizaciones profesionales agrarias, asociaciones empresariales y empresas con representatividad en el sector agrario forestal y pecuario, así como por las organizaciones de cooperativas y/o de sociedades laborales con notable implantación en el ámbito sectorial, y por las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste.

Estas iniciativas estarán dirigidas a los trabajadores ocupados, y a aquellos colectivos a los que se refiere la disposición adicional segunda del III ANFC, en concreto, los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario, los trabajadores eventuales o a tiempo parcial, fijos discontinuos y fijos periódicos en sus períodos de no ocupación, los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo y los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado, asimismo, podrán acogerse los trabajadores autónomos del sector, en los términos que recojan las convocatorias de ayudas. Igualmente, podrán participar en las actividades formativas la plantilla de la entidad o empresa solicitante.

Las actividades que incluyen el sector agrario, forestal y pecuario son:

Producción agrícola. Cultivo de cereales y otros cultivos; cultivo de hortalizas, horticultura y productos de viveros; cultivo de flores y plantas ornamentales; cultivo de vid; cultivo de agrios; cultivo de olivo; cultivo de frutas, frutos secos, especias, cultivos para bebidas, etc.

Producción ganadera. Explotación de ganado bovino y producción de leche cruda; explotación de ganado ovino y caprino; explotación de ganado equino; explotación de ganado porcino intensivo y extensivo; avicultura; otras explotaciones de ganado: apicultura, cunicultura, sericultura, animales de compañía, cría de animales de peletería y animales diversos; incluida la acuicultura, piscicultura y los cultivos marinos; así como las actividades y servicios complementarios con las mismas, etc.

Producción agraria combinada con la producción ganadera, etc.

Actividades y servicios relacionados con la agricultura y ganadería, incluida la plantación y mantenimiento de



jardines, parques y zonas verdes, etcétera.

Caza, captura de animales y repoblación cinegética, incluidas las actividades y servicios relacionados con las mismas, etc.

Silvicultura, explotación forestal, servicios de prevención de incendios, saca de corcho, tala de madera, extracción de resina, gestión medioambiental y otras actividades y servicios relacionados con las mismas, etc.

Alquiler de maquinaria y equipo agrario y otras actividades y servicios relacionados con los mismos, etc.

Captación y distribución de aguas para riegos, comprendidos aquellas comunidades de regantes que dependan de colectivos de agricultores y otras actividades y servicios relacionados con las mismas, etc.

Actividades y servicios de las Organizaciones Empresariales y Sindicales del sector.

Artículo 5. Ámbito temporal.

1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de que sus efectos se retrotraigan al día 1 de enero de 2001.
2. El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre del año 2004, fecha de su expiración sin necesidad de denuncia.
3. La prórroga del III ANFC producirá automáticamente del presente Acuerdo.

Artículo 6. Reglas para la solución de los conflictos de concurrencia.

1. Al amparo de lo prevenido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el párrafo primero del artículo 84 de ese mismo texto legal, los supuestos de concurrencia del presente Acuerdo con otros instrumentos contractuales colectivos de distinto ámbito se substanciarán aplicando las reglas establecidas en el presente artículo.
2. La concurrencia del presente Acuerdo con otros instrumentos contractuales de distinto ámbito que estén en vigor o que puedan negociarse en el futuro, se resolverá reconociendo a aquél primero preferencia aplicativa durante toda su vigencia.
3. Como consecuencia de lo estipulado en el apartado anterior, no resultarán aplicables los acuerdos adoptados en la negociación de ámbito territorial menor que contradigan el contenido del Acuerdo, o se separen de algún modo de él.

Artículo 7. Resolución extrajudicial de conflictos.

En aquellas materias o cuestiones susceptibles de conflicto y que sean planteadas ante la Comisión tripartita de la fundación, y ésta no entienda o se inhiba ante las mismas, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interconfederal de solución extrajudicial de conflictos.

CAPÍTULO II.- Iniciativas de formación

Artículo 8. Tipos de iniciativas de formación.

Son objeto del presente Acuerdo los planes de formación de empresa, los planes de formación agrupados sectoriales, las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación y los permisos individuales de



formación.

1. Planes de formación de empresa: Son aquellos Planes específicos desarrollados por empresas que ocupan a 100 o más trabajadores, o por los grupos de empresas que cuenten con el mismo número mínimo de trabajadores. A los efectos de este Acuerdo, se entiende por grupo de empresas aquellos que consoliden balances, tengan una misma dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

2. Planes de formación agrupados sectoriales: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua en el sector, que agrupen en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en la correspondiente convocatoria, pudiendo ser solicitantes de estos planes:

Las empresas del sector en nombre propio y en representación de otras también del sector y participantes en el mismo plan.

Las organizaciones profesionales agrarias, las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas del sector, en los ámbitos sectoriales iguales o superiores al que pertenezcan las empresas y colectivos que conformen el plan.

Las fundaciones bipartitas nacidas o amparadas en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en su ámbito de actuación, y que tengan por finalidad estatutaria la formación de los trabajadores.

Las organizaciones de cooperativas del sector y/o de sociedades laborales del sector, con notable implantación en el ámbito sectorial igual o superior al que pertenezcan las empresas y colectivos que conformen el plan, cuando las empresas agrupadas del mismo sector sean cooperativas y/o sociedades laborales.

3. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación. Son todas aquéllas que pretendan la realización de estudios de necesidades formativas, la elaboración de herramientas y/o metodología aplicables a la formación continua en el sector.

4. Permisos individuales de formación. Son aquellos dirigidos a trabajadores asalariados que pretendan el desarrollo o adaptación de sus cualificaciones técnico-profesionales o su formación personal, cuando dichas formaciones estén reconocidas en una titulación oficial.

### CAPÍTULO III.- Requisitos y tramitación de los planes de formación

#### Artículo 9. Requisitos y tramitación de los planes de empresa.

##### 1. Requisitos:

La empresa que desee financiar, según lo establecido en el III ANFC, su plan de formación deberá elaborar un plan de formación, en el que se deberán especificar los siguientes extremos:

- a) Objetivos y contenidos del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivos destinatarios por categorías o grupos profesionales, y número de participantes por acciones a los que se dirija el plan.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Medios pedagógicos.



- e) Criterios de selección de los participantes.
- f) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos y subvención solicitada.
- g) Cuota de formación profesional ingresada por la empresa en los doce meses anteriores a la presentación de la solicitud.
- h) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros actualmente existentes, según lo especificado en el artículo 18 del III ANFC.

## 2. Tramitación:

Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su Plan de Formación deberán:

a) Someter el mismo a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, adjuntando a tal efecto toda la documentación descrita en el artículo anterior, así como el Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y representación legal de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial para las Actividades Agrarias, Pecuarias y Forestales, que se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias, o, en su caso, de la Comisión Mixta Estatal, recogiendo el resultado de tal mediación en el correspondiente informe.

b) Presentar el Plan de Formación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes convocatorias ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya. La propuesta de resolución y, en su caso, financiación del Plan se realizará por esta fundación previo informe de la Comisión Paritaria Sectorial.

c) Antes de iniciarse las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en las mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación al plan presentado inicialmente.

Asimismo, si la resolución recaída implicara modificaciones en el plan de formación, la empresa informará de éstas a la representación legal de los trabajadores.

Con periodicidad trimestral la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

## Artículo 10. Planes de formación agrupados.

1. Requisitos: Los Planes Agrupados, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, habrán de presentarse para su aprobación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la Fundación Tripartita.



Dicha solicitud contendrá, al menos, los siguientes extremos:

- a) Objetivos y contenido del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Empresas que integran el plan formativo y trabajadores de las mismas que vayan a participar en las acciones formativas, en los términos y condiciones que se establezcan en la convocatoria.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Coste estimado de las acciones formativas y financiación solicitada.
- e) Medios pedagógicos.
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes, según lo especificado en el artículo 18 del III ANFC.

## 2. Tramitación:

- a) Los planes agrupados habrán de presentarse para su aprobación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes convocatorias ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya.

La Comisión Paritaria Sectorial emitirá informe respecto del Plan Agrupado a la citada Fundación, en orden a que ésta elabore la propuesta de resolución.

- b) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores de las empresas participantes en el plan, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, adjuntando a tal efecto la siguiente documentación:

El calendario de ejecución. Los medios pedagógicos. Los lugares de impartición. Los colectivos a que se dirija el plan. Los criterios de selección de participantes. La modificaciones a que dé lugar en estos aspectos la resolución recaída.

De igual forma y previo al inicio de las acciones, se facilitará la relación de trabajadores participantes, así como lugar de impartición y horarios lectivos.

- c) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por el solicitante del correspondiente plan agrupado.

## CAPÍTULO IV.- Acciones complementarias y de acompañamiento

### Artículo 11. Acciones complementarias y de acompañamiento.

Podrán financiarse, de conformidad con las condiciones y requisitos que en su momento se establezcan, y en el marco de este Acuerdo, aquellas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación que pretendan la realización de estudios de detección de necesidades formativas, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua. Anualmente se realizará una convocatoria pública en la que se determinen cuáles son las necesidades formativas y metodológicas cuyo estudio y ejecución se considere necesario para el mejor funcionamiento y eficacia de la Formación Continua. En este sentido se



tendrán en consideración las propuestas que puedan realizar al respecto las distintas Comisiones Paritarias Sectoriales.

1. Requisitos: Podrán ser solicitantes de las ayudas para financiar las medidas complementarias y de acompañamiento cualquier empresa, entidad u organización que, observando las bases y criterios para su concesión se ajuste a los objetivos exigidos para este tipo de iniciativas.
2. Tramitación: La Comisión Paritaria Sectorial para las actividades Agrarias, Pecuarias y Forestales emitirá informe respecto de los proyectos de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita.

#### CAPÍTULO V.- Permisos individuales de formación

##### Artículo 12. Permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en este Acuerdo, las organizaciones firmantes establecen un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. **Ámbito objetivo.** Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permiso de formación deberán:
  - a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa o agrupado.
  - b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación personal.
  - c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
  - d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.
2. **Ámbito subjetivo.** Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:
  - a) Haber prestado al menos un año de servicio en la empresa.
  - b) Obtener la correspondiente autorización por parte de la empresa para el disfrute del permiso individual de formación solicitado, y según el procedimiento establecido en convocatoria.
3. **Tramitación y resolución de solicitudes.** El trabajador deberá solicitar a su empresa autorización para el disfrute del permiso individual de formación.

La empresa, con arreglo a lo estipulado en la correspondiente convocatoria, deberá resolver en el plazo de un mes desde la solicitud de autorización y teniendo en cuenta, si así se hubiera establecido en el convenio colectivo aplicable, los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categoría/grupos profesionales de la empresa.

Si por la empresa se denegara la autorización para el disfrute del Permiso Individual de Formación, deberá motivarlo y comunicarlo al trabajador.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre las solicitudes recibidas y su respuesta a las mismas.

Obtenida la correspondiente autorización por la empresa, el trabajador presentará ante la Fundación Tripartita



la solicitud de permiso individual de formación, en la que se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición.

La Comisión Paritaria de Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias emitirá informe respecto de los permisos individuales de formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita, siempre y cuando el Convenio Colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia.

Si la Fundación Tripartita denegara la solicitud de permiso, el trabajador podrá utilizar la autorización de la empresa para el disfrute del permiso individual de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al citado permiso.

4. La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados, se considerará como infracción al deber laboral de la buena fe.

5. Duración del permiso retribuido de formación. El Permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de doscientas horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

6. Remuneración.- El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad iguala su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente Convenio colectivo.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Fundación Tripartita.

## CAPÍTULO VI.- Órganos de gestión

### Artículo 13. Comisión Paritaria Sectorial.

1. Constitución.-Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias, compuesta por representantes de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales firmantes de este Acuerdo.

2. Reglamento. La Comisión aprobará su propio Reglamento de funcionamiento, que podrá prever la existencia de una Comisión Permanente, con las funciones que el propio Reglamento le asigne.

3. Funciones. La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del acuerdo en el sector de actividades agrarias, forestales y pecuarias.

b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

i) Prioridades con respecto a las iniciativas de Formación Continua a desarrollar en el sector.

ii) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.

iii) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados, o centros asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por



las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas Administraciones públicas).

- iv) Criterios que faciliten la vinculación de la Formación Continua Sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la formación continua del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua en su sector, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de medidas complementarias y de acompañamiento a la formación.
- d) Emitir informe sobre los planes agrupados sectoriales de formación, así como sobre las medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo estatal de referencia, elevándolos a la Fundación Tripartita para que ésta elabore la propuesta de resolución.
- e) Trasladar a la Fundación Tripartita informe sobre los planes de empresa amparados por Convenio colectivo o Acuerdo específico estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.
- f) Emitir informe en relación con los permisos individuales de formación cuando el Convenio Colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia.
- g) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita.
- h) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.
- i) Aprobar su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- j) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 14.2 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- k) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- l) Realizar una Memoria anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.
- m) La Comisión Paritaria podrá requerir información complementaria en relación con las iniciativas de formación, a las empresas y solicitantes en los términos que esta Comisión Paritaria Sectorial regule y disponga por unanimidad.

CAPÍTULO VII.- Infracciones y sanciones. Incompatibilidades y financiación



#### Artículo 14. Infracciones y sanciones.

Las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación de este Acuerdo serán objeto de tratamiento, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la normativa específica que se apruebe al efecto.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria relativas al establecimiento de criterios orientativos para la elaboración de los Planes de formación del sector, a que se refiere el artículo 12.3.b) anterior, se trasladará a las partes firmantes del presente Acuerdo para su posterior tramitación y aprobación conforme al artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo complementario así suscrito tendrá la misma eficacia y vigencia que el presente, a cuyo fin se remitirá a la autoridad laboral para su aplicación y publicación.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Las competencias profesionales adquiridas y/o reconocidas por la formación profesional continua recibida al amparo de este acuerdo, podrán tener correspondencia con lo establecido en el artículo 9 del laudo arbitral del sector, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 289, del día 19 de noviembre de 2000. Y en los Convenios Colectivos provinciales y regionales, siempre que exista acuerdo entre las organizaciones firmantes de los mencionados Convenios.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Las Organizaciones Profesionales Agrarias y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, se comprometen a estudiar y en su caso a consensuar, durante el período de vigencia de este Acuerdo, un sistema de reconocimiento mutuo de competencias profesionales y de formación profesional continua, en conexión con el futuro sistema de certificación de las cualificaciones.

#### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

En todo lo no previsto en este Acuerdo se estará a lo que disponga el III Acuerdo Nacional de Formación Continua y las decisiones tanto de la Comisión Tripartita de Formación Continua.

#### ACUERDO (BOE núm. 30, Lunes 4 febrero 2008)

RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la negociación de un acuerdo colectivo de Formación, Cualificación Integral y Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario.

Visto el contenido del Acuerdo para la negociación de un acuerdo colectivo de Formación, Cualificación Integral y Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario suscrito el día 17 de diciembre de 2007 de una parte por las Organizaciones Profesionales Agrarias ASAJA, COAG y UPA en representación de las empresas del Sector, y de otra por las Federaciones Estatales Agroalimentarias de CC.OO y UGT en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.2 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, en relación



con el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de enero de 2008.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES AGRARIAS: ASAJA, COAG Y UPA Y LAS FEDERACIONES AGROALIMENTARIAS DE CC.OO Y UGT, RESPECTIVAMENTE, PARA LA NEGOCIACIÓN DE UN ACUERDO COLECTIVO DE FORMACIÓN, CUALIFICACIÓN INTEGRAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO

De una parte ASAJA, con domicilio en Madrid, calle Agustín de Betancourt, 17-2.º y en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Pedro Barato Triguero; COAG, con domicilio en Madrid, calle Agustín de Betancourt, 17-5.º y en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Miguel López Sierra y; UPA, con domicilio en Madrid, calle Agustín de Betancourt, 17-3.º y en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Lorenzo Ramos Silva, y de otra La Federación Agroalimentaria de CC.OO, con domicilio en Madrid, plaza de Cristino Martos 4, y en su nombre y representación, y en calidad de Secretaria General, Dña. Cecilia Sanz Fernández y; La Federación Agroalimentaria de UGT, con domicilio en Madrid, Avda. América 25, 2.ª y 3.ª planta y en su nombre y representación, y en calidad de Secretario General, D. Jesús García Zamora, reconociéndose mutua capacidad para la firma del presente Acuerdo por ser las organizaciones empresariales y sindicales, respectivamente, más representativas en el sector de actividad.

#### EXPONEN

Que el sector agrario español se encuentra inmerso en un proceso de globalización y grandes cambios tecnológicos organizativos y productivos que obligan tanto a trabajadores como a empresas a realizar un esfuerzo constante de adaptación, aprendizaje y reciclaje profesional, cobrando especial importancia la formación permanente: inicial o reglada, ocupacional-continua; así como la información y formación y actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, lo que ha de hacerse compatible con los objetivos de competitividad adaptabilidad, integración e igualdad de oportunidades.

En este contexto, la cualificación de los trabajadores adquiere una especial relevancia para las empresas, las administraciones públicas y los interlocutores sociales, en cuanto a portavoces de los intereses bilaterales de los trabajadores y empresarios.

Las razones que justifican la realización de un mayor esfuerzo que fundamentan la realización de la formación, cualificación integral y la prevención de los riesgos laborales por parte de todos los interesados son evidentes:

1.º Las mejoras de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales, y de su índice de gravedad y frecuencia, así como de las enfermedades profesionales.



2.º La necesidad de contratación de mano de obra extranjera con escasa cualificación profesional y con escaso conocimiento de la cultura empresarial, laboral nacional y comunitaria.

3.º La necesidad de favorecer la transformación de empleo no cualificado por puestos de trabajo de mayor cualificación.

4.º La necesidad de asimilar las nuevas tecnologías.

5.º La emergencia de nuevas actividades profesionales ligadas a las sociedades del conocimiento y a las nuevas formas de organización del trabajo.

6.º La necesidad de adaptación a las nuevas formas y especialidades de producción.

7.º La necesidad de adaptación de las formas de producción con el objeto de reducir el impacto medioambiental.

El nuevo diseño de la formación profesional otorga a los interlocutores sociales un papel relevante, permitiendo su colaboración en las políticas y programas formativos, incrementado su participación directa en el desarrollo de instrumentos concretos tanto en el ámbito de la formación continua, como en el de la ocupacional, entre ello la posibilidad de la gestión de la formación continua mediante la colaboración con las administraciones públicas.

En igual sentido sucede con el papel asignado a los agentes sociales y económicos en materia de seguridad y salud laboral. Las políticas públicas ya sean del ámbito comunitario, estatal o autonómico tienen como eje fundamental la participación de los interlocutores sociales, especialmente en este caso los más ligados a la actividad laboral, esto es, organizaciones empresariales y sindicales de ámbito sectorial. Igualmente, para favorecer una adecuada cultura preventiva los agentes citados están representados en diferentes mesas sectoriales de diálogo social e institucional a todos los niveles: consultivo, previo a legislar o diseñar actuaciones en materia preventiva o ejecutando proyectos e iniciativas en ese mismo ámbito.

En consecuencia, las OPAS: ASAJA, COAG y UPA y las Federaciones Agroalimentarias de CC.OO y UGT, conscientes de las necesidades formativas y preventivas del sector agrario en el ámbito nacional y comunitario, con proyección en la convergencia con el resto de los países de la Unión Europea y Mediterráneos, y sabiendo que pueden contribuir a la mejora del sistema de formación profesional en todas sus vertientes mediante la estructuración de una oferta integrada de formación, orientación, cualificación y promoción de empleo, así como en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, concluyen el presente pacto que se regirá por el siguiente

## ACUERDO

### Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

Este Acuerdo sobre Formación y Cualificación Integral, así como para la Prevención de Riesgos Laborales para el sector agrario ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente, de los artículos 83 y 84 de dicho Texto Legal.

### Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del Acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector Agrario (Producción



Agrícola; Producción Ganadera; Producción Agraria combinada con producción ganadera; Actividades de servicios relacionados con la agricultura y la ganadería, excepto actividades veterinarias; Caza, captura de animales y repoblación cinegética, incluidas las actividades de los servicios relacionados con las mismas; Selvicultura, explotación forestal y actividades de servicios relacionados con las mismas) incluyéndose así mismo aquellas empresas y centros de trabajos en los que se lleven a cabo tareas de carácter auxiliar complementario o afines.

### Artículo 3. Ámbito territorial.

Este acuerdo será de aplicación en todo el Estado Español y se aplicará, asimismo, a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

### Artículo 4. Ámbito temporal.

El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Su duración será de cinco años prorrogables automáticamente en caso de no mediar denuncia expresa de las partes dentro de los tres últimos meses de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

### Artículo 5. Objeto y finalidad del Acuerdo.

#### 1. El presente Acuerdo tiene por objeto:

Desarrollar actuaciones encaminadas a facilitar la formación permanente de los trabajadores y empresarios del sector agrario.

Desarrollar y actualizar las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del sector Agrario, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores y empresas.

La mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo así como la capacitación destinada a incorporar formas de producción respetuosas con el medio ambiente.

Reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea, tanto en lo que se refiere a los accidentes de trabajo, como a las enfermedades profesionales.

La mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implantación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo con la aplicación de cuantas iniciativas tengan a bien ejecutar en beneficio de este Acuerdo.

2. Las organizaciones firmantes de este Acuerdo instrumentarán un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales.

3. Las organizaciones firmantes de este acuerdo se comprometen de buena fe a estudiar y en su caso promover



las bases de un convenio marco de carácter estatal dirigido al sector en el plazo más breve que sea posible, y en cualquier caso, mantener una primera toma de contacto al efecto antes de finalizar el primer trimestre del año 2008.

#### Artículo 6. Recursos y medios.

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo, con el fin de alcanzar los objetivos señalados en el artículo anterior, recabarán el concurso y los medios financieros necesarios de las Administraciones Públicas competentes.

#### Artículo 7. Colaboración y desarrollo.

Las organizaciones que firman este Acuerdo asumen directamente los compromisos y las obligaciones que se derivan del mismo y se comprometen a establecer los procedimientos y competencias necesarios para que sus organizaciones miembros colaboren en el desarrollo de la gestión de las acciones de formación y cualificación profesional, así como las de prevención de riesgos laborales.

Igualmente y de forma conjunta, se promoverán cuantas iniciativas se consideren de interés para desarrollar los objetivos de este Acuerdo.

#### Artículo 8. Comisión Paritaria.

Para la gestión, desarrollo e interpretación de este Acuerdo se constituye una Comisión Paritaria Sectorial. Esta compuesta por doce miembros, seis por la parte empresarial y seis por la parte sindical, cuyo funcionamiento se regulará por un Reglamento de funcionamiento interno en el primer trimestre de 2008.

Asimismo se podrán constituir los órganos específicos que las partes consideren oportunos para el cumplimiento y eficacia de los objetivos del presente acuerdo.

#### Artículo 9. Órgano específico para la aplicación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012).

Se crea un órgano específico con la misma composición de la Comisión paritaria al objeto de abordar cuantos programas o iniciativas surjan al amparo de la Estrategia citada y que abarque empresas de cualquier número de trabajadores.

#### Artículo 10. Registro, Inscripción y Publicación del Acuerdo.

La partes facultan solidariamente a la Federación Agroalimentaria de CC.OO en la persona de Jesús Villar Rodríguez, con DNI 13.735.680-B en representación de las organizaciones firmantes para registrar e inscribir el presente acuerdo en el Ministerio de Trabajo a fin de que este ordene su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Y en prueba de conformidad, firman en Madrid a 17 de diciembre de 2007.-Cecilia Sanz Fernández, Federación Agroalimentaria CC.OO.-Jesús García Zamora, Federación Agroalimentaria de UGT.-Pedro Barato Triguero, ASAJA.-Miguel López Sierra, COAG.-Lorenzo Ramos Silva, UPA.



ACUERDO (BOE Núm. 230, Miércoles 23 de septiembre de 2009)

Resolución de 4 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector agrario.

Visto el texto del Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector agrario que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2009 de una parte por las organizaciones empresariales ASAJA, COAG y UPA en representación de las empresas del sector y de otra por las Federaciones Agroalimentarias de CCOO y UGT en representación de los trabajadores del sector, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de septiembre de 2009.-El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1129/2008 de 4 de julio), el Subdirector General de Ordenación Normativa, Rafael García Matos.

ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES AGRARIAS: ASAJA, COAG Y UPA Y LAS FEDERACIONES AGROALIMENTARIAS DE CC.OO. Y UGT, RESPECTIVAMENTE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR AGRARIO

En Madrid, a 31 de julio de 2009.

REUNIDOS

De una parte, ASAJA, con domicilio en Madrid, calle Agustín de Betancourt, 17-2º y, en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Pedro Barato Triguero; COAG, con domicilio en Madrid, calle Agustín de Betancourt, 17-5º y, en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Miguel López Sierra; y UPA, con domicilio en Madrid, calle Agustín de Betancourt, 17-3º y, en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Lorenzo Ramos Silva y de otra, la Federación Agroalimentaria de CC.OO., con domicilio en 28015, Plaza de Cristino Martos, 4 y, en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Jesús Villar Rodríguez, y la Federación Agroalimentaria de U.G.T., con domicilio en 28002 Madrid, Avda. de América, 25 y, en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Jesús García Zamora, reconociéndose mutua capacidad para la firma del presente Acuerdo por ser las organizaciones empresariales y sindicales, respectivamente, más representativas en el sector de actividad,

EXPONEN

Que las partes arriba reseñadas suscribieron el Acuerdo para el Fomento de la Formación, el Empleo, las Cualificaciones Profesionales y la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector, en fecha el 17 de diciembre de 2007, al amparo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo que fue publicado en el



Boletín Oficial del Estado n.º 30, de 4 de febrero de 2008.

Que la protección, formación, divulgación y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores del Sector Agrario constituye un objetivo básico y prioritario, por lo que las partes han decidido incorporar nuevos contenidos al Acuerdo de 17 de diciembre de 2007 en esta materia, todo ello de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, y en el marco de las actuaciones previstas en su objetivo 3 para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo,.

En consecuencia, las Organizaciones Profesionales Agrarias y las Federaciones Agroalimentarias de CC.OO. y UGT, respectivamente, concluyen el presente pacto que se registrará por el siguiente

## **ACUERDO**

Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

Este Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, para el sector Agrario ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y, más concretamente, de los artículos 83 y 84 de dicho Texto Legal.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del Acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector Agrario (Producción Agrícola; Producción Ganadera; Producción Agraria combinada con Producción Ganadera; Actividades de Servicios relacionados con la agricultura y la ganadería, excepto actividades veterinarias; Caza, captura de animales y repoblación cinegética, incluidas las actividades de los servicios relacionados con las mismas; Silvicultura, explotación forestal y actividades de servicios relacionados con las mismas), incluyéndose asimismo a aquellas empresas o centros de trabajo en los que se lleven a cabo tareas de carácter auxiliar, complementario o afines.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este acuerdo será de aplicación en todo el territorio nacional y se aplicará, asimismo, a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Su duración será de cinco años prorrogables automáticamente en caso de no mediar denuncia expresa de las partes dentro de los tres últimos meses de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Objeto y finalidad del Acuerdo.

La protección, formación, divulgación y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores del Sector Agrario constituye un objetivo básico y prioritario. Asimismo, las partes signatarias consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas



que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Igualmente, las organizaciones firmantes del presente Acuerdo manifiestan tener como objetivo favorecer una mayor implicación de los empresarios, de los trabajadores y de sus representantes, en la gestión preventiva, a través de un conjunto de actuaciones de difusión, información y promoción de las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud, y de los riesgos profesionales existentes en el sector.

Para ello, las partes han decidido constituir un Órgano Paritario Sectorial Estatal en los términos y condiciones que se contienen en los artículos siguientes.

#### Artículo 6. Órgano Paritario Sectorial Estatal.

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de Agrario, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.
2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.
3. El órgano paritario estatal se constituye y estructura para la Formación, Cualificación Profesional y Salud Laboral en el Sector Agrario.
4. El órgano se denomina «Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector Agrario».

#### Artículo 7. Funciones.

Las funciones del Órgano Paritario Estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector de Agrario, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores del Sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que



carezcan de representación de los trabajadores. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

#### Artículo 8. Sede.

La sede del Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector Agrario se establece en la sede de COAG, sita en Madrid, calle Agustín de Betancourt, 17-5.<sup>a</sup>

#### Artículo 9. Composición.

1. El Órgano Paritario está compuesto por doce miembros, seis representantes empresariales y seis representantes sindicales.
2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. El cargo de Presidente será rotativo, cada dos años, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales.
3. Los representantes señalados en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

#### Artículo 10. Nombramientos.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de dos años, según lo dispuesto en el artículo 9.2 anterior.

#### Artículo 11. Ceses.

1. Los miembros del Órgano Paritario cesarán en su cargo por:

- a) Cumplimiento de su mandato.
- b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
- c) Por renuncia expresa.
- d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará la nueva designación en el plazo máximo de treinta días.

#### Artículo 12. Reuniones.

1. Las reuniones ordinarias del Órgano Paritario serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime el Presidente.

La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación



a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del Órgano Paritario requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del órgano Paritario tendrán carácter reservado.

#### Artículo 13. Financiación.

El Órgano Paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

El órgano Paritario Estatal asume la total responsabilidad de la ejecución de las actividades subvencionadas frente a la Administración Pública.

#### Artículo 14. Presupuesto anual.

El Órgano Paritario presentará anualmente su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global obtenido según lo previsto en el artículo anterior, que tendrá que ser aprobado por el mencionado órgano, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

#### Artículo 15. Prestación de servicios de las organizaciones integrantes del Órgano Paritario.

Las entidades que componen el Órgano Paritario justificarán y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, de acuerdo con los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

#### Artículo 16. Contenidos de los programas y actuaciones a desarrollar por el Órgano Paritario.

##### 1. Acciones de información:

- a) Seguimiento de la accidentalidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.

El Órgano Paritario desarrollará las actividades que acuerde, encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el Sector, en especial de los graves y mortales.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia del Sector.

- b) Información sectorial.

Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y trabajadores en la acción preventiva, el Órgano



Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector Agrario desarrollará una actividad de información para la difusión del conocimiento de los riesgos profesionales sectoriales y de aquellos que presenten un mayor riesgo profesional, así como de los principios de acción preventiva necesarios para prevenir tales riesgos, y de las normas concretas de aplicación de tales principios.

Asimismo se informará periódicamente al sector sobre las actividades del Órgano Paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

2. Acciones de promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales:

a) Organización y control de visitas a las empresas.

i. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan de visitas a las empresas, cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores, que incluirá los requisitos de las empresas destinatarias y el calendario programado.

ii. Las visitas se realizarán con el consentimiento de la empresa afectada.

iii. Las visitas se llevarán a cabo por las personas que designe el Órgano Paritario, a propuesta de las organizaciones que lo integran, y se planificarán bajo el principio de paridad. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta por ambas partes.

iv. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para las visitas a las empresas, deberán acreditar que cuentan con formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

v. Las personas designadas para realizar las visitas recibirán, previamente, la adecuada acreditación.

vi. La programación de las visitas se realizará con una antelación mínima de 10 días, salvo casos particulares de empresas en las que pudieran darse especiales dificultades para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, en las que se podrá hacer con una antelación mínima de cinco días.

vii. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe, que será entregado al Presidente del Órgano Paritario y a la Dirección de la empresa.

viii. Las actuaciones e informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Promoción de actuaciones preventivas que fomenten el conocimiento y la implicación de los empresarios y trabajadores en las actividades preventivas de la empresa, a fin de promover la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades de la misma.

3. Y todas aquellas actividades no contempladas específicamente en el presente acuerdo que redunden en una mejora de las condiciones de seguridad y salud de las empresas y trabajadores del sector Agrario.

Artículo 19. Registro, inscripción y publicación del Acuerdo.

Las partes facultan solidariamente a uno cualquiera de los representantes de las organizaciones firmantes para registrar e inscribir el presente acuerdo en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a fin de que éste ordene



su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Y en prueba de conformidad, firman en la ciudad y fecha arriba indicadas.-Jesús García Zamora, Secretario General UGT.-Jesús Villar Rodríguez, Secretario General CC.OO.-Lorenzo Ramos Silva, Secretario General UPA.- Miguel López Sierra, Secretario General COAG.-Pedro Barato Triguero, Secretario General ASAJA.