

# GLOBALG.A.P. Evaluación de Riesgos en Prácticas Sociales (GRASP)

## Módulo GRASP – Interpretación para ESPAÑA

Módulo GRASP Versión 1.3-1-i Junio de 2020  
Válido desde 21 de Junio de 2021

Versión en español y inglés

Desarrollado por el NTWG España de GLOBALG.A.P.



## 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta guía es de aplicación a todo el territorio nacional y cubre todos los productos y normas GLOBALG.A.P. (cultivos, producción animal, acuicultura, etc.). Esta guía es de aplicación tanto a la producción como a la manipulación del producto (cuando esté cubierta por un certificado GLOBALG.A.P.). En la implementación del Módulo GRASP no se hará distinción entre los empleados (tiempo completo, parcial, por horas, por obra o servicios, eventuales, fijos, fijos-discontinuos, jornaleros, temporeros, etc.). Los empleados contratados a través de subcontratistas (agencias de empleo temporal, proveedores de servicios, etc.) también están cubiertos por GRASP.

## 2. INTRODUCCIÓN

El uso de esta Guía de Interpretación para España, por sí sola, no ofrece una visión completa de la normativa de cada región del Estado español, sino que contiene una exposición general sobre la legislación aplicable a cada uno de los puntos de control referidos al ámbito nacional. No es posible ni práctico para este módulo, detallar exhaustivamente cada una de las normas que rigen para las 16 comunidades autónomas, una comunidad foral y 2 ciudades autónomas en las que se vertebra España, ni a su vez para las 50 provincias y municipios que las divide.

Sin embargo, sí se hace hincapié, que para cada uno de los puntos de control existen unos criterios mínimos establecidos por la legislación nacional y por otro lado, se resalta la necesidad de acudir a lo dispuesto en los convenios colectivos específicos que se aplicarán “prioritariamente” sobre las disposiciones legales y reglamentarias de rango superior. También se exponen a modo de ejemplos, demostraciones basadas en la legislación local o autonómica, así como se detalla la legislación competente en cada uno de los PCCC y los enlaces o direcciones de interés web para acceder de forma directa y sencilla a su consulta.

Por lo tanto, el uso de las leyes estatales en este módulo es sólo para fines ilustrativos, y dará información para que cada productor pueda adaptarlo a sus circunstancias particulares.

Para la correcta interpretación de esta Guía es necesario tener en cuenta el resto de documentos del Módulo GRASP (GRASP Normas Generales, ...) disponibles en [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org)

## 3. MARCO NORMATIVO Y LEGISLATIVO.

Las fuentes del ordenamiento jurídico español son:

- Constitución Española
- Legislación Comunitaria de la Unión Europea
- Tratados Internacionales ratificados y publicados por España
- Legislación nacional
- y los Convenios colectivos de ámbito estatal, autonómico, provincial y de empresa,
- así como la costumbre y otras fuentes supletorias.

La legislación laboral en España se encuentra formada por:

- La Constitución Española de 1978, como norma suprema, que establece un marco legal para todos los derechos y libertades propios de un estado democrático.
- El Estatuto de los trabajadores, aprobado en texto refundido por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre.
- La Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.
- Los Reales decretos, leyes y demás normas jurídicas que los desarrollan en áreas como:
  - Contratación Laboral.

- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Los **Convenios Colectivos** procedentes de la negociación colectiva, tienen una estructura piramidal (pueden ser de carácter estatal, autonómico, provincial o a nivel de empresa) y carácter sectorial (se aplican a un determinado sector, ámbito laboral o empresa). En los Convenios Colectivos se concretará, entre otras, ciertas disposiciones contenidas en las leyes, como la duración de la jornada o el nivel retributivo y son de obligado cumplimiento.  
Los convenios colectivos en vigor pueden consultarse en el enlace [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)

#### 4. PARTICULARIDADES DEL SECTOR AGRARIO

Regulaciones especiales que aplican al sector agrícola, así en cuanto a:

- Contrato de trabajo: No existe una regulación especial para el sector agrícola. Aplican las mismas regulaciones que aplican en otros sectores de actividad (se regula en el Estatuto de los Trabajadores y en las especialidades previstas en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre ampliaciones y reducciones de la jornada ordinaria con relación a determinadas faenas o trabajos).
- Seguridad social: aplica el **Régimen General de la Seguridad Social** para empleados de labores agrícolas, forestales o pecuarias, se aplica el Sistema especial de trabajadores cuenta ajena agrario con la obligación de Cotizar tanto para períodos de actividad (bajo la modalidad de jornadas reales trabajadas o bases mensuales) como para períodos de inactividad, con las mismas bases mensuales o diarias que las del Régimen General.
- El Ministerio de trabajo regula, de forma anual, la contratación colectiva en origen, de trabajadores extranjeros no comunitarios, para campañas agrícolas de temporada (Ver más información sobre contratación, trámites y procedimientos [aquí](#)).

#### 5. ACLARACIONES SOBRE LOS TÉRMINOS USADOS EN ESTE DOCUMENTO

Para facilitar la comprensión de este documento y adaptarlo a los términos usados en España, se han realizado las siguientes modificaciones:

Término en los documentos normativos GRASP	Término equivalente usado en este documento	Aclaración
Consejo de empleados	Comité de Empleados	
Administración	Empresa	Cualquier entidad legal (Autónomo, SL, SA, Cooperativa, etc.)
	RE= Representante de los Empleados	
	RLE = Representante Legal de los Empleados	Delegados de personal o comités de empresa

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
<b>REPRESENTANTE(S) DE LOS EMPLEADOS</b>				
1	¿Hay al menos un empleado o un comité de empleados que represente los intereses del personal ante la Empresa a través de reuniones periódicas en las que se tratan los temas laborales?	<p>La documentación demuestra que uno o varios representantes de los empleados, o un consejo de empleados que representa los intereses del personal ante la administración ha sido electo o, en casos excepcionales, nominado por todos los empleados y es reconocido por la administración. La elección o el nombramiento ha sido en el año en curso o en el período vegetativo y ha sido comunicado a todos los empleados. El o los representantes de los trabajadores deben tener conocimiento de su rol y sus derechos, y deben poder conversar con la administración sobre reclamaciones y sugerencias. Las reuniones entre el representante(s) de los empleados y la administración se realizan con una frecuencia establecida. El diálogo</p>	<p>Todo productor con un mínimo de un (1) empleado (el concepto de empleado se define en la sección 9.2 de Normas Generales de GRASP) deberá contar con una forma de representación de los empleados que se pueda aplicar para cumplir con los requisitos GRASP como se indica en los diferentes puntos de control con respecto al representante de los empleados (RE).</p> <p>El Representante o en escenarios alternativos, la persona (personas) responsables del sistema de representación estarán “siempre” presentes durante la evaluación.</p> <p>La representación podría tomar cualquier forma (podría ser una persona, grupo de personas, varias personas designadas temporalmente, etc.) siempre y cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es independiente de la gestión</li> <li>• Lo deciden los empleados</li> <li>• Se comunica a los empleados</li> <li>• Es reconocido por los empleados</li> </ul> <p>En España, se reconoce la <b>REPRESENTACIÓN LEGAL O UNITARIA: Comité de empresa o delegados de personal (arts. 62-68 ET). Afecta unitariamente a todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Carácter necesario y electiva. REPRESENTACIÓN</b></p>	<p>Any producer with a minimum of one (1) employee (employee concept is defined in section 9.2 of the GRASP General Rules) shall have a form of employee representation that can be applied to comply with the GRASP requirements as described indicates in the different control points with respect to the employee representative (ER).</p> <p>The ER or in alternative scenarios, the person (people) responsible for the system of representation shall be present during the assessment.</p> <p>This form or representation could take any form (could be a person, group of people, several temporally appointed people, etc.) as long as:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• It is independent from management</li> <li>• It is decided by the employees</li> <li>• It is communicated to the employees</li> <li>• It is recognized by the employees</li> </ul> <p>In Spain, the <b>LEGAL OR UNITARIA REPRESENTATION</b> is recognized: Company Committee or Staff Delegates (arts. 62-68 ET). It unitarily affects all workers in the company or work center. Necessary and elective character. <b>UNION REPRESENTATION.</b> Union delegates (art. 10 LOLS). It affects the workers of the company because of their status as a member of a certain trade union.</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
		<p>durante las reuniones es debidamente documentado.</p>	<p><b>SINDICAL.</b> <i>Delegados sindicales (art. 10 LOLS). Afecta a los trabajadores de la empresa por su condición de afiliado a determinado sindicato.</i></p> <p><b>Siempre el auditor deberá comprobar la legalidad del nombramiento, su vigencia y la documentación de acreditación.</b></p> <p><b>Como referencia ver Documentación acreditativa de la elección / denominación de los representantes de los trabajadores.</b> (Consultar lo dispuesto en el Punto 1 del Anexo I (modelos oficiales normalizados).</p> <p><b>Empresas sin RLE o sin representación sindical disponible. Puede ocurrir en los siguientes casos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas/Centros de trabajo que cuenten con menos de 6 trabajadores. Aunque la ley no da opción a elegir órganos de representación reconocidos administrativamente, para efectos de GRASP, alguna forma de representación será elegida por los trabajadores y reconocida por la administración para cumplimiento de este CP.</li> </ul> <p><b>Ejemplos:</b>  <b>Empresas con RLE (Representante Legal de los Empleados),</b> ya sean delegados de personal o comités de empresa, pueden utilizar este método para cumplir con el criterio en el tanto cumpla</p>	<p>The auditor should always check the legality of the appointment, its validity and the accreditation documentation.  For reference see Documentation accrediting the choice/denomination of workers' representatives. (See Annex I(1) model (standard officers) for the provisions of Point 1.</p> <p>Companies without RLE or without union representation available. It can occur in the following cases: Companies/Work Centers with fewer than 6 workers. Although the law does not give the option to choose administratively recognized representative bodies, for GRASP purposes, some form of representation will be chosen by the workers and recognized by the administration to comply with this CP.</p> <p><b>Examples</b>  Companies with RLE (Employee Legal Representative), whether staff delegates or company committees, may use this method to meet the criterion as long as the representation meets the requirements indicated above.</p> <p>The election procedure is rigorous and is defined by law. All employees can be elected; including foreigners, over 18 years old and with at least 6 months of seniority (except in companies in which due to their activity there is mobility of personnel and a shorter term is agreed upon by agreement,</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
			<p>con los requerimientos indicados anteriormente</p> <p>El procedimiento de elección, es riguroso y está definido por ley. Pueden ser elegidos todos los empleados; incluidos los extranjeros, mayores de 18 años y con al menos 6 meses de antigüedad (salvo en empresas en las que por su actividad exista movilidad de personal y se pacte por convenio un plazo inferior, siempre con un límite mínimo de tres meses).</p> <p>Es <b>requisito</b> que las Empresas/Centros de trabajo cuenten con <b>6 o más empleados</b> (con un mínimo de 3-6 meses de antigüedad) para que puedan (no es una obligación, es un derecho de los trabajadores) ejercer su derecho a participar a través de la elección de sus órganos de representación, con independencia de su tipo de contrato (fijo, a tiempo parcial, de duración determinada o eventual) y de la empresa a la que pertenezca (manipulado, envasado de frutas, hortalizas, explotación agraria...).</p> <p>Para ello, se celebrará un proceso de elecciones cuyas votaciones se harán mediante sufragio personal directo, libre y secreto conforme dicta la legislación (<u>Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto</u>). Los resultados deberán ser comunicados a todos los trabajadores.</p> <p>En relación a los periodos de elección y vigencia del RLE se estará a lo dispuesto en la legislación (La duración de su</p>	<p>always with a minimum limit of three months).</p> <p>It is a requirement that the Companies / Work Centers have 6 or more employees (with a minimum of 3-6 months of seniority) so that they can (it is not an obligation, it is a right of the workers) to exercise their right to participate through of the choice of its representative bodies, regardless of the type of contract (permanent, part-time, fixed-term or eventual) and the company to which it belongs (handling, packaging of fruit, vegetables, agricultural exploitation ...).</p> <p>To this end, an election process will be held whose voting will be done by direct, free and secret personal suffrage as dictated by the legislation (<u>Organic Law on Freedom of Association 11/1985, of August 2</u>). The results shall be communicated to all workers.</p> <p>Regarding the election periods and the validity of the RLE, the provisions of the legislation will be followed (The duration of their mandate will be four years, ET 62 and 66), as long as the respective accreditations are current and valid and evidence is presented each year to the auditor.</p> <p>These representative bodies adopt different names depending on the number of employees: staff delegates in centers with up to 49 workers and works councils in centers with 50 or more workers. Both are administratively recognized by the competent labor authority.</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
			<p>mandato será de cuatro años.ET. 62 y 66) en tanto las respectivas acreditaciones estén vigentes y se presente evidencia cada año al auditor.</p> <p>Estos órganos de representación adoptan denominaciones distintas en función del número de empleados: <b>delegados de personal</b> en los centros de hasta 49 trabajadores y <b>comités de empresa</b> en los centros de 50 o más trabajadores. Ambos son reconocidos administrativamente por la Autoridad laboral competente.</p> <p>Su <b>función principal</b> es defender los derechos de los empleados procurando la aplicación de las normas laborales, debiendo informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones que puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Por ello, podrán presentar sugerencias y reclamaciones en nombre de todo el colectivo. Las reuniones mantenidas con la dirección de la empresa para el ejercicio de estas funciones deberán estar documentadas especificando fecha y hora de convocatoria para la observancia de su periodicidad, orden del día, lugar de reunión, temas tratados y acuerdos adoptados. (más información sobre derecho de reunión, arts. 77-81 Estatuto de los trabajadores).</p> <p>En cuanto a sus <b>derechos</b> destacar: el derecho de recibir información e informar, el de opinión o emisión de informe sobre las materias legalmente establecidas, a</p>	<p>Its main function is to defend the rights of employees by ensuring the application of labor standards, and shall inform their representatives on all issues and issues that may have an impact on labor relations. Therefore, they may submit suggestions and complaints on behalf of the entire group. The meetings held with the management of the company for the exercise of these functions shall be documented specifying the date and time of the meeting to observe their periodicity, agenda, meeting place, topics discussed and agreements adopted. (more information on the right of assembly, arts. 77-81 Statute of workers).</p> <p>Regarding their rights, it should be noted: the right to receive information and report, the right of opinion or issuance of a report on legally established matters, to exercise surveillance and control functions, and the right to collective bargaining. Regarding their guarantees and duties, highlight the freedom of expression, the right to credit monthly hours paid for the exercise of their representation functions and not to be fired or sanctioned during the exercise of the same as a guarantee of priority of permanence in the company. In some collective agreements the election processes, rights and obligations of the workers' representatives are regulated.</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
			<p>ejercer funciones de vigilancia y control y el derecho de negociación colectiva. En cuanto a sus <b>garantías y deberes</b>, destacar la libertad de expresión, el derecho de crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación y a no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de las mismas como garantía de prioridad de permanencia en la empresa. En algunos convenios colectivos se regula los procesos de elección, derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores.</p>	
<b>PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES</b>				
2	¿Se dispone en la explotación de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, que esté implementado, mediante el cual los empleados puedan realizar reclamaciones o sugerencias?	Existe en la explotación un procedimiento de reclamaciones y sugerencias que es apropiado para el tamaño de la empresa. Se informa regularmente a los empleados sobre la existencia de este procedimiento, y de que pueden realizar reclamaciones o sugerencias sin ser penalizados. Estos temas se conversan en reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración. El procedimiento define un plazo para responder a las	<p>La legislación no dice nada al respecto sobre la regulación de este tipo de procedimientos en la empresa privada.</p> <p>Ejemplos de procedimientos que pueden implementarse para cumplir con este punto: Se puede combinar con el procedimiento general de quejas de IFA GLOBALG.A.P. pero deberá contener cada uno de los requisitos indicados en el criterio y evidencia deberá ser presentada al auditor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleados podrán dirigir sus sugerencias, reclamaciones o quejas al RLE o RE verbalmente o por escrito, para que puedan ser discutidas con la dirección de la empresa.</li> <li>• Directamente contactando con la dirección de la organización,</li> </ul>	<p>There is no legislation on the regulation of such procedures in private enterprise.</p> <p>Examples of procedures that can be implemented to comply with this point:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• It can be combined with GLOBALG.A.P.'s IFA general complaint procedure but must contain each of the requirements indicated in the criterion and the evidence must be submitted by the auditor.</li> <li>• Employees may address their suggestions, claims or complaints to the RLE or SR verbally or in writing, so that they can be discussed with the management of the company.</li> <li>• Directly by contacting the management of the organisation, manager or department;</li> </ul>



N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
		<p>reclamaciones y sugerencias y para tomar las acciones correctivas. Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas.</p>	<p>responsable o departamento; bien verbalmente o por escrito, sin perjuicio de que se puedan disponer la existencia de buzones de sugerencias y reclamaciones, fácilmente localizables, que cuenten con un sistema de recogida periódico y garantice el anonimato de los empleados si éstos lo desean. Este podrá estar disponible en formato virtual si la empresa dispone de plataforma web.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es recomendable facilitar a los trabajadores sistemas de comunicación electrónicos de fácil uso (web, correo-e, redes sociales, SMS) para presentar sugerencias, reclamaciones o quejas.</li> <li>• En cualquier caso, los trabajadores deberán ser informados regularmente y de forma activa de la existencia de este procedimiento, identificando: El tipo de sugerencias, reclamaciones y quejas que pueden formular, cómo plantearlas y cuáles serán las vías para presentarlas. En caso de que sean verbales deberán conocer con quién han de comunicarse, horario y día disponible. Si se practicaran por escrito, la empresa deberá facilitar un formulario al efecto Si se practicara por otros medios, el trabajador será informado de las particularidades para su práctica.</li> <li>•Cuál será su proceso de tramitación, el plazo para la resolución y notificación de las</li> </ul>	<p>either verbally or in writing, without prejudice to the existence of suggestion and complaint boxes that can be easily located, that have a regular collection system and that guarantee the anonymity of the employees if they so wish. This may be available in virtual format if the company has a web platform.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• It is advisable to provide workers with easy-to-use electronic communication systems (web, e-mail, social networks, SMS) to submit suggestions, claims or complaints.</li> <li>• In any case, workers shall be regularly and actively informed of the existence of this procedure, identifying: The type of suggestions, claims and complaints they can make, how to raise them and the channels for presenting them. If they are verbal, they should know who to communicate with, the timetable and the day available. If they are made in writing, the company must provide a form for this purpose. If they are made by other means, the worker will be informed of the particularities of how to make them.</li> <li>• How it will be processed, the deadline for the resolution and notification of the measures adopted (for example, from the time it is presented, it shall not exceed 15 calendar days).</li> <li>• As well as its conservation, evaluation and follow-up during a period of 24 months that allows the feedback to the company of the improvements achieved and its consultation in case of being necessary.</li> </ul>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
			<p>medidas adoptadas (por ejemplo, desde su presentación no excederá más de 15 días naturales)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Así como, su conservación, evaluación y seguimiento durante un período de 24 meses que permita el feedback a la empresa de las mejoras conseguidas y su consulta en caso de ser necesario.</li> </ul> <p>En explotaciones agrarias o fincas pequeñas será más probable que el procedimiento sea sencillo y se ejerza a través de la vía de comunicación directa y fluida con el empresario; el empresario deberá presentar evidencia de estos procesos y sus resultados para revisión del auditor. Sin evidencia el CP será evaluado como no cumplido.</p> <p>Mientras que si la empresa es de mayor tamaño como una central hortofrutícola los cauces hayan de ser articulados por las vías expuestas anteriormente.</p> <p>En todos los casos debe quedar un registro escrito de las reclamaciones y sugerencias, incluidas las recibidas por medio oral, sin que ello suponga ningún tipo de penalización o castigo por el hecho de hacer uso de dicho procedimiento.</p> <p>Los empleados tienen derecho a solicitar al representación de los empleados, que medie en un conflicto. Cuando el conflicto no se pueda resolver dentro de la Empresa se aconseja buscar la mediación de tercera</p>	<p>In small farms or estates, it is more likely that the procedure will be simple and will be carried out through direct and fluid communication with the entrepreneur; the employer must present evidence of these processes and their results for the auditor's review. Without evidence the CP will be evaluated as unkept.</p> <p>However, if the company is larger, such as a fruit and vegetable center, the channels will have to be articulated through the aforementioned channels.</p> <p>In all cases, a written record must be kept of complaints and suggestions, including those received orally, without this implying any kind of penalty or punishment for making use of this procedure.</p> <p>Employees have the right to ask the employee representation to mediate a dispute. When the conflict cannot be resolved within the Company, it is advisable to seek mediation from third parties (e.g. trade unions, fruit and vegetable centre staff, social mediators, etc.).</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
			partes (e.g. sindicatos, personal de las centrales hortofrutícolas, mediadores sociales, etc.).	
<b>AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES</b>				
3	La autodeclaración de buenas prácticas sociales en lo referente a derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración y por el representante(s) de los empleados? ¿Han sido informados los empleados al respecto?	La administración y el representante de los empleados han firmado, exhibido e implementado una autodeclaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados. Esta declaración contiene, como mínimo, un compromiso con los convenios laborales fundamentales de la OIT (Convenio 111 sobre discriminación, 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 87 sobre libertad sindical, 98 sobre negociación colectiva, 100 sobre igualdad de remuneración y 99 sobre salarios mínimos) y procedimientos de contratación transparentes y no discriminatorios y el procedimiento de reclamaciones. La autodeclaración establece que el o los representantes de los empleados pueden presentar reclamaciones	<p>España ha ratificado todos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) citados en el punto de control.</p> <p>Listado de convenios OIT ratificados por España <a href="#">aquí</a></p> <p>En caso de subcontratación ver la sección 5.2.1 de Normas Generales de GRASP. La legislación nacional no permite que los subcontratistas compartan cierta documentación, si bien, los subcontratistas se someten a inspecciones por organismos oficiales, por lo que como parte evidencia de la evaluación se podrá aportar el registro del subcontratista conforme al artículo 4 de la <u>Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal</u></p> <p>Del mismo modo, en caso de presentación del registro, el auditor deberá al menos revisar lo indicado en el artículo 17 de la Ley sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.</li> <li>2. Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores.</li> <li>3. formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de</li> </ol>	<p>Spain has ratified all the core conventions of the International Labor Organization (ILO) mentioned in the control point.</p> <p>List of ILO conventions ratified by Spain <a href="#">here</a></p> <p>In case of subcontracting, see section 5.2.1 of the GRASP General Rules. National legislation does not allow subcontractors to share certain documentation, although subcontractors are subject to inspections by official bodies, so as part of the evidence of the evaluation, the registration of the subcontractor can be provided in accordance with article 4 <u>Law 14/1994, of June 1, which regulates temporary work agencies.</u></p> <p>Similarly, in the event of filing the registration, the auditor shall, unless revised as indicated in Article 17 of the Law on:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 right to file the workers' representatives of the user enterprise.</li> <li>2. The representatives of the workers of the user enterprise have attributed the representation of the workers.</li> <li>3. to make any complaint regarding the conditions for the performance of the employment <b>activity</b>, in any regard to the provision of its services in them.</li> <li>4. Right to use the transport, dining, babysitting and</li> </ol>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
		sin ser sujetos a sanciones personales. Los empleados han sido informados sobre la autodeclaración y ésta es revisada como mínimo cada 3 años o cuando sea necesario.	<p>la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.</p> <p>4. derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa.</p> <p>5. Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso a la formación.</p> <p>6. la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.</p> <p>7. a protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo (incluye control de horas máximas de trabajo durante tiempos de cosecha.</p> <p>8. responder que ha revisado subsidiariamente las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.</p> <p>En el Anexo I existe un ejemplo de Política Social que la Empresa puede usar como modelo para elaborar su propia autodeclaración.</p>	<p>other common services and collective facilities of the undertaking.</p> <p>5. Collective bargaining is established appropriate measures to facilitate access to training</p> <p>6. the user enterprise must report on the risks arising from its workplace such as the measures of protection and prevention against them. 7. Safety and hygiene protection at work (includes control of maximum working hours during harvest times. 8. respond that it has reviewed the wage and social security obligations incurred with the worker during the implementation of the start-up contract available</p> <p>In Annex I there is an example of a Social Policy that the Company can use as a model to prepare its own self-declaration.</p>
<b>ACCESO A LAS NORMAS LABORALES DEL PAÍS</b>				
4	La persona responsable de implementar GRASP (RIG) y el representante(s) de los empleados	La persona responsable de la implementación de GRASP (RIG) y el o los representantes de los empleados tienen conocimiento y/o acceso a	El uso de la norma de interpretación puede ser un recurso en el tanto sea compartido, expresado y entendido por la persona responsable de la implementación de GRASP (RIG) y el o los representantes de los empleados.	The use of the standard of interpretation may be a shared sea resource, expressed and understood by the person responsible for the implementation of GRASP (RIG) and employee representatives. Auditor's Evidence of This

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
	(RE), ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país y/o acceso a ellas?	las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, anti discriminación, trabajo infantil, contratos laborales, festivos y permiso por maternidad/ paternidad, cuidado médico y pensión/gratificación. Tanto el RIG como el representante(s) de los empleados conocen los aspectos fundamentales de las condiciones laborales en el sector agrícola, de acuerdo a lo formulado en las Guías de Interpretación Nacionales GRASP aplicables.	<p>Auditor deberá recolectar evidencia de esto</p> <p>Las pruebas de acceso a la legislación nacional (cuál es el acceso y cómo) se proporcionarán al evaluador durante la evaluación y se cotejarán con el Representante de los Empleados.</p> <p>La legislación laboral está disponible en este <a href="#">enlace</a></p> <p>Nota: Los asuntos de salud y seguridad de los trabajadores (riesgos laborales) ya están cubiertos por la norma GLOBALG.A.P. y por tanto no son parte de este punto de control, que se refiere exclusivamente al acceso a la legislación.</p>	<p>Evidence of access to national legislation (what is the access and how) shall be provided to the assessor during assessment and shall be cross-checked with the Employees' Representative.</p> <p>This control point is fulfilled by providing this guide</p> <p>Labor legislation is available at this link</p> <p>Note: Workers' health and safety issues (occupational hazards) are already covered by the GLOBALG.A.P. Standard. and therefore. they are not part of this control point, which refers exclusively to access to legislation.</p>
<b>CONTRATOS LABORALES</b>				
5	¿Se pueden mostrar copias válidas de los contratos laborales de los empleados? ¿Estos contratos cumplen la legislación y los convenios colectivos aplicables? ¿Incluyen como mínimo el nombre completo, la	A petición del evaluador (muestreo), se pueden mostrar copias de los contratos de cada empleado. Los contratos cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva. Estos contratos están firmados por el empleado y el empleador. Los registros contienen como mínimo los nombres completos, las nacionalidades, la	<p>Formalización del contrato: El contrato debe ser firmado por ambas partes y presentado en la Oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente o INEM en su caso para su registro, en el plazo de 10 días siguientes a su concertación.</p> <p>Contenido del contrato: En la web del Servicio público de empleo estatal (<a href="#">enlace aquí</a>) se pueden encontrar los diferentes tipos de contratos y sus contenidos mínimos. Pero siempre debe cumplirse con los requisitos de contenido GRASP</p>	<p>Formalization contract: The contract shall be signed by both parties and submitted to the corresponding Public Employment Service Office -or INEM, where appropriate, for registration, within 10 days of its conclusion.</p> <p>Contract content: The different types of contracts and their minimum contents can be found on the website of the State Public Employment Service (<a href="#">link here</a>). But always the GRASP required contents shall be checked for compliance</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
	<p>nacionalidad, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, el salario y el período de empleo? ¿Han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?</p>	<p>descripción del trabajo, las fechas de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, los salarios y los períodos de empleo (por ejemplo, permanente, jornaleros, etc.) y en el caso de los empleados extranjeros, la situación legal y los permisos de trabajo. Los contratos no contradicen la autodeclaración sobre las buenas prácticas sociales. Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.</p>	<p>Si bien la legislación permite en ciertos casos la celebración de contratos orales, es exigencia de GRASP que todos los contratos sean por escrito.</p> <p>Se admite como prueba para el cumplimiento de este PC que la empresa presente nóminas o documentos TC2 de los empleados SI ESTOS DOCUMENTOS SON ACCESIBLES A LOS EMPLEADOS definidos en GRASP. Sino, un documento describiendo la relación laboral y accesible a los empleados es requerido para el cumplimiento.</p>	<p>Although the legislation allows in certain cases the execution of oral contracts, it is GRASP's requirement that all contracts be in writing.</p> <p>It is permitted as proof for the fulfillment of this PC that the company presents Payroll or TC2 Documents of the employees only if these documents are accessible to the employees as define in GRASP. Otherwise a document describing the labor relationship and accessible to the employees is required for compliance.</p>
<b>RECIBOS DE PAGO</b>				
6	<p>¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?</p>	<p>El empleador muestra adecuada documentación del pago regular del salario (por ejemplo, la firma del trabajador en el recibo de pago, la transferencia bancaria). Todos los empleados firman o reciben copias de los recibos de pago/lista de pago, para que el pago del sueldo sea transparente y comprensible para ellos. Se encuentran regularmente documentados los pagos regulares de sueldos de</p>	<p>Las recibos de pago salarial considerarán la falta de entendimiento del idioma o la educación como un posible obstáculo para la posible comprensión de las pruebas de pago. Asegúrese de que toda la información solicitada por las leyes locales sea transparente y comprensible para los trabajadores en las hojas de pago.</p> <p>Conforme al artículo 29 <u>Real Decreto Legislativo 2/2015</u>, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Nota: Comprobante del pago: La nómina debe ser firmada por el trabajador, si bien,</p>	<p>Pay slips shall consider language or education barrier to potential understanding of evidence of payment.</p> <p>Ensure that all the information requested by the local laws is transparent and comprehensible for workers in the pay slips.</p> <p>In accordance with article 29 <u>Royal Legislative Decree 2/2015</u>, of October 23, which approves the revised text of the Law of the Workers' Statute.</p> <p>Note: Proof of payment: The payroll shall be signed by the worker, although, when the payment is made by bank transfer, the signature will be understood to be replaced by the payment receipt issued by the bank.</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
		todos los empleados de los últimos 24 meses.	cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, la firma se entenderá sustituida, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.	
<b>SALARIOS</b>				
7	¿Se encuentra el contenido de los recibos de pago/listas de pago en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?	Los sueldos y las horas extras documentados en los recibos de pago/listas de pago indican conformidad con las normas legales (salario mínimo) y/o acuerdos de negociación colectiva (si procede). Si la remuneración se calcula por unidad, los trabajadores podrán generar como mínimo el salario mínimo legal (en promedio) en las horas normales de trabajo.	<p>El pago deberá realizarse conforme lo establecido en la ley y se cumplirá con lo dispuesto en el Convenio Colectivo en vigor. En cualquier caso se garantizará, ya sea este salario determinado por obra (bruto al mes) o por unidad (bruto a la hora), tanto para el personal fijo, fijo discontinuo o eventuales o temporeros que se pueda al menos generar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).</p> <p>Si se aplica descuentos de los salarios distintas de las deducciones que por norma corresponden, y los empleados recibieran cantidades inferiores al SMI, éstos deben ser documentados y justificados por escrito como exigencia de GRASP (por ejemplo dichos descuentos se pueden incluir en la confección de la nómina del trabajador)</p> <p>El <u>Salario Mínimo Interprofesional</u> es fijado cada año por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Asimismo, sueldo y horas extras, estarán conformes a lo establecido en los convenios colectivos y/o acuerdos de negociación (si procede)</p> <p>Más información sobre el salario y la jornada laboral en el siguiente <a href="#">enlace</a>.</p>	<p>This is an agreement with the collective agreement in force. In any case, this wage determined by work (gross to month) or per unit (gross on time) will be guaranteed, both for the fixed staff, fixed discontinuous or eventual or temporary that may be unless generating the Interprofessional Minimum Wage (SMI).</p> <p>If wages other than deductions are <b>applied</b> as a rule, and employees who provide amounts less than the SMI must be documented and justified in writing as a requirement of GRASP (e.g. discounts may be included in the preparation of the worker's payroll)</p> <p>The <u>Minimum Interprofessional Salary</u> is set each year by the Government, after consultation with the most representative trade union organizations and business associations. Likewise, salary and overtime will be in accordance with the provisions of collective agreements and / or negotiation agreements (if applicable)</p> <p>More information about <a href="#">salary and working hours</a></p> <p>Access to a general link to <a href="#">collective agreements</a></p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
			Acceso a enlace general a convenios colectivos en el siguiente <a href="#">enlace</a> .	
<b>NO EMPLEO DE MENORES</b>				
8	¿Indican los registros que no se emplean a menores de edad en la empresa?	Los registros indican que se cumple la legislación del país acerca de la edad mínima de empleo. Si la legislación del país no cubre este aspecto, los niños menores a 15 años no son empleados. Si hay niños trabajando en la empresa – en calidad de miembros de la familia -, ellos no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad, que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.	<p>Los niños o jóvenes trabajadores de la dirección de la empresa se incluirán en la evaluación GRASP.</p> <p><b>Verificación de la edad de los trabajadores:</b> Los contratos deben indicar la fecha de nacimiento.</p> <p>Conforme al artículo 6 <a href="#">Real Decreto Legislativo 2/2015</a>, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la edad mínima es 16 años, con particularidades:</p> <p><b>Si hay trabajadores de 16 años, el auditor debe asegurar el cumplimiento del CP9 para ese trabajador</b></p> <p><b>Las personas mayores de 16 años y menores de 18</b> pueden trabajar si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores, y tienen una autorización firmada de los mismos.</p> <p>Medidas de protección a trabajadores comprendidos entre 16 y 18 años según la normativa vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No pueden realizar trabajos nocturnos, entendiéndose por tales los realizados</li> </ul>	<p>Children or young workers of company management shall be included in the GRASP assessment.</p> <p><b>Verification</b> of the age of workers: Contracts must indicate the date of birth.</p> <p>In accordance with article 6 <a href="#">Royal Legislative Decree 2/2015</a>, of October 23, which approves the revised text of the Workers' Statute Law, the minimum age is 16 years, with particularities.</p> <p>If there are 16-year-old workers, the auditor must ensure CP9 compliance for that worker.</p> <p>People over 16 years of age and under 18 can work if they live independently with the expressed or silent consent of their parents or guardians, and have a signed authorization from them.</p> <p>Protection measures for workers between 16 and 18 years old according to current regulations:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>They cannot perform night work, understanding as such those performed</li> </ul>



N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
			<p>durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana <b>(art. 36 ET)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● No pueden realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluido el tiempo dedicado a formación, en su caso, y, si trabajan para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos <b>(art. 34 ET)</b>. Asimismo, les está prohibido realizar horas extraordinarias.</li> <li>● La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. (art. 37 ET).</li> <li>● No pueden realizar actividades o puestos de trabajo declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Por ello, el empresario debe efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los menores de 18 años, tanto antes de su incorporación como previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, debiendo informar a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud <b>(art. 27 LPRL)</b>.</li> <li>● El convenio colectivo puede contener limitaciones adicionales.</li> </ul>	<p>during the period between 10 at night and 6 in the morning (art. 36 ET)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● They cannot carry out more than 8 hours of actual work per day, including the time dedicated to training, if applicable, and, if they work for several employers, the hours worked with each of them (art. 34 ET). Likewise, they are prohibited from working overtime.</li> <li>● The duration of weekly rest for minors under eighteen years of age will be, at least, two uninterrupted days. (art. 37 ET).</li> <li>● They cannot carry out activities or jobs declared unhealthy, painful, harmful or dangerous, both for their health and for their professional and human training. For this reason, the employer must carry out an evaluation of the jobs to be carried out by those under 18 years of age, both before their incorporation and prior to any important modification of their working conditions, and must inform said young people and their parents or guardians who have intervened in the hiring, the possible risks and all the measures adopted to protect their safety and health (art. 27 LPRL).</li> <li>● The collective agreement may contain additional limitations.</li> </ul>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
<b>ACCESO A LA EDUCACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA</b>				
9	¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación, a educación escolar obligatoria?	Hay evidencia documentada de que todos los niños de los empleados en edad escolar obligatoria (según la legislación del país) viviendo en la explotación/centros de manipulación tienen acceso a educación escolar obligatoria; mediante transporte a una escuela pública o educación en el lugar.	<p>La enseñanza básica (entre los 6 y los 16 años) es obligatoria y gratuita en todo el estado español (derecho establecido en la <u>Constitución Española</u> y desarrollado por la <u>Ley Orgánica 2/2006</u>).</p> <p><b>Si hay empleados (de cualquier tipo de contrato) de 16 años, el auditor debe asegurar el cumplimiento del CP9 para ese empleado</b></p> <p>Si hay niños de empleados (de cualquier tipo de contrato) o de la administración, entre los 6 y 16 años, el auditor debe recibir evidencia de que tienen acceso a la educación.</p> <p>Evidencias de acceso a la educación obligatoria: La Empresa deberá llevar un registro, que estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de los responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo, sobre los hijos de sus empleados en edad escolar, que se actualizará anualmente coincidiendo con el calendario de cada curso escolar. El registro incluirá la identificación del menor, identificación de los tutores, centro educativo, curso escolar y medio de transporte al centro educativo. Los padres o tutores deberán facilitar a la Empresa una copia de un documento del centro educativo que evidencie el seguimiento de la educación obligatoria (pueden ser matriculación, listas de asistencia, boletín de notas, certificados del</p>	<p>Basic education (between 6 and 16 years old) is compulsory and free throughout the Spanish state (right established in the <u>Spanish Constitution</u> and developed by <u>Organic Law 2/2006</u>).</p> <p>If there are 16-year-old employees (of any type of contract), the auditor must ensure CP9 compliance for that employee.</p> <p>If <b>there</b> are children of employees or administration of 16 years or younger, up to 6 years, the auditor must receive evidence that they have access to education.</p> <p>Evidence of access to compulsory education: The Company shall keep a register, which shall be available to workers' representatives and those responsible for health and safety at work, on the children of its employees of school age, which shall be updated annually coinciding with the calendar of each school year. The register shall include the identification of the minor, identification of the guardians, school, school year and means of transport to the school. Parents or guardians must provide the Company with a copy of a document from the school that provides evidence of compulsory education (such as enrolment, attendance lists, report cards, school certificates or any other document). Care must be taken not to infringe the child's right to privacy Organic Law on Data Protection 15/1999 of 13 December (LOPD).</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
			centro educativo o cualquier otro). Se deberá prestar atención a no vulnerar el derecho de intimidad del menor Ley Orgánica de Protección de datos 15/1999 de 13 de Diciembre (LOPD)	
<b>SISTEMA DE CONTROL DE HORAS</b>				
10	¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados?	Existe un sistema de control de horas que es apropiado para el tamaño de la empresa y que deja claro, en un régimen diario, tanto para los empleados como para el empleador, las horas de trabajo normales y extras. Las horas de trabajo de los empleados de los últimos 24 meses están documentadas. Los empleados regularmente aprueban los registros de trabajo y éstos están accesibles para el representante(s) de los empleados.	<p>Conforme al Artículo. 10 del <u>Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo</u>, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca.</p> <p>Los sistemas informáticos de control de horas de los trabajadores requerirán de un reporte individual para la aprobación del mismo por parte de los trabajadores.</p> <p>La Empresa debe asegurarse que los empleados entienden el registro (registro o explicación del mismo disponible en los distintos idiomas o ayuda para su interpretación facilitada a los empleados). Deben ser legibles, indelebles y deben especificar el tiempo de trabajo por día y empleado.</p> <p>El auditor debe recibir evidencia de la aprobación de los empleados al control de horas.</p>	<p>According to Article. 10 of <u>Royal Decree-Law 8/2019, of March 8</u>, on urgent measures of social protection and the fight against job insecurity during the working day. The company will guarantee the daily record of the working day, which must include the specific starting and ending times of the working day for each worker, without prejudice to the flexibility of the hours established.</p> <p>The computer systems for controlling workers' hours require a report to the employee for the approval of the same by the workers.</p> <p>The Company must ensure that employees understand the registration (registration or explanation of the registration available in the different languages or help for its interpretation provided to employees). They must be readable, indelible and must specify the working time per day and employee.</p> <p>The auditor must receive evidence of employee approval for time control.</p>
<b>HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS</b>				

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
11	¿Las horas de trabajo y los descansos documentados en los controles de horas, se encuentran en cumplimiento con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva?	Las horas de trabajo, los descansos y los festivos documentados cumplen con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva. En caso de no haber legislación más estricta, los registros indican que las horas de trabajo normales no exceden las 48 horas semanales. Durante la temporada pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas. Los descansos/días libres también están garantizados durante la temporada pico.	<p>Conforme <u>Real Decreto Legislativo 2/2015</u>, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, asimismo, horas, descansos y festivos, estarán conformes a lo establecido en los convenios colectivos y/o acuerdos de negociación (si procede)</p> <p>El número de <b>horas ordinarias de trabajo efectivo</b>, no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo que por convenio o acuerdo se establezca otra distribución respetando el descanso entre jornadas (los menores comprendidos entre 16 y 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias).</p> <p>A la jornada ordinaria pueden adicionarse <b>horas extraordinarias</b>, siendo el máximo anual cifrado en 80 horas sin computar las de fuerza mayor y las horas extras compensadas por tiempo de descanso (no con retribución) dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.</p> <p>En lo referente a los <b>descansos</b>, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas. Cuando la duración de la jornada continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso no inferior a quince minutos y para menores de 18 años de treinta minutos cuando la jornada exceda de 4 horas y 30 minutos, considerado como tiempo de trabajo efectivo. Por convenio colectivo o contrato de trabajo se podrá establecer otro descanso alternativo. Las <b>vacaciones</b> serán pactadas de forma individual o</p>	<p>In accordance with <u>Royal Legislative Decree 2/2015, of October 23</u>, which approves the revised text of the Law of the Workers' Statute, likewise, hours, breaks and holidays, will be in accordance with the provisions of collective agreements and / or negotiation agreements (if applicable)</p> <p>The number of ordinary hours of effective work may not exceed 9 hours a day, unless an agreement or agreement establishes another distribution respecting the rest between days (minors between 16 and 18 years old may not work more than 8 hours a day).</p> <p>Overtime hours can be added to the ordinary working day, the annual maximum being 80 hours without counting force majeure hours and overtime compensated for rest time (not with pay) within four months of its completion.</p> <p>With regards to breaks, between the end of one day and the beginning of the next there will be at least twelve hours. When the duration of the continuous working day exceeds 6 hours, a rest period of no less than fifteen minutes must be established and for minors under 18 years of thirty minutes when the working day exceeds 4 hours and 30 minutes, considered as effective work time. By collective agreement or employment contract, another alternative break may be established. The holidays will be the one agreed individually or collectively, having a duration of no less than 30 calendar days.</p>

N°	Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para ESPAÑA	
			Español	Inglés
			colectiva teniendo una duración no inferior a 30 días naturales.	
<b>SÓLO SE APLICA A LOS GRUPOS DE PRODUCTORES</b>				
SG C	<b>Integración en el SGC</b> ¿La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra la correcta implementación de GRASP de todos los miembros participantes del grupo de productores?	La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra que GRASP ha sido correctamente implementada, y evaluada internamente. Se identifican los incumplimientos y se toman acciones correctivas, para permitir el cumplimiento de todos los miembros participantes del grupo de productores.		
<b>RECOMENDACIÓN PARA LA BUENA PRÁCTICA</b>				
R1	<b>BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES</b> ¿Qué otros tipos de beneficios sociales ofrece el empleador a los trabajadores, a las familias y/o a la comunidad? Por favor especifique (Incentivos para un desempeño laboral bueno y seguro, pago de bonificación, apoyo al desarrollo profesional, beneficios sociales, cuidado infantil, mejoramiento del ambiente social, etc.).			

## Punto de control 1: Representantes de los trabajadores

**LEGISLACIÓN** que afecta a la representación colectiva de los trabajadores en la empresa:

- **Constitución Española** en lo que afecta a Elecciones sindicales (Artículos 7, 28, 37, 103). **BOE 29 de Diciembre de 1978.**
- **Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (Título II, Capítulo I Del Derecho de representación colectiva: artículos 61-76, Capítulo II Del Derecho de reunión: artículos 77-81) **Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.**
- **Ley orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.**
- **Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de Abril, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Procedimiento Laboral** (Extracto de lo que afecta a Elecciones sindicales, Artículos 2, 127-136)
- **Real Decreto 1844/1994 de 9 de Septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.**

### **MODELOS OFICIALES ACREDITATIVOS SOBRE LA ELECCIÓN / DENOMINACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**

Están publicados en el BOE 219/1994 de 13 Septiembre, págs. 28.305 a 28.323. Por ejemplo:

- **MODELO 5/2.** Acta de escrutinio de delegados de personal (conclusión).
- **MODELO 7/3.** Acta global de escrutinios de miembros de Comités de Empresa (conclusión). 7/3 (anexo). Representantes elegidos en Comités de Empresa.

Estos servirán para que el responsable de implementar la guía de interpretación GRASP pueda solicitar a la empresa o centro de trabajo la documentación que constata qué trabajador o trabajadores realizan la función de representación. En caso de que las elecciones de los representantes se estuvieran celebrando en el centro de trabajo en el momento de la evaluación existirán otros modelos que darán fe del desarrollo de las mismas pudiendo obtener información acerca de los candidatos presentados, tipos de contratos, jornadas declaradas por los trabajadores eventuales, representantes actuales, etc.

ENLACES de interés:

- [Portal del Boletín Oficial del Estado](http://www.boe.es)
- Enlace directo para visualizar los modelos oficiales, <http://www.boe.es/boe/dias/1994/09/13/pdfs/A28294-28323.pdf>

## ANEXO I - MODELO DE DECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS (EJEMPLO)

Por la presente declaro que en esta empresa:

1. Todos los empleados/as son tratados según lo establecido en la legislación laboral aplicable y en el Convenio Colectivo .....
2. España ha ratificado los Convenios Laborales fundamentales de la OIT, por tanto, el cumplimiento de la legislación implica el cumplimiento de los siguientes convenios:

**Convenios OIT 111 sobre discriminación y 100 sobre igualdad de remuneración.** Promueven la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar toda forma de discriminación a través de políticas nacionales y garantizan la aplicación del principio de igualdad de remuneración para todos los trabajadores (hombres y mujeres) por un trabajo de igual valor,

**Convenios OIT 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil.** Promueven el compromiso de los gobiernos de desarrollar políticas nacionales que aseguren la abolición efectiva del trabajo infantil y eleve progresivamente la edad mínima de acceso al empleo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. En España estos aspectos se desarrollan legislativamente.

**Convenios OIT 29 y 105 sobre trabajo forzoso,** obligan a los gobiernos a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, como medio de coerción, con fines de fomento económico, como medida de disciplina, como castigo o medida de discriminación.

**Convenio OIT 87 sobre libertad sindical.** Permite que trabajadores y empleadores ejerzan el derecho de constituir organizaciones, afiliarse a las mismas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas se abstendrán de obstaculizar su derecho y ejercicio legal. Este Convenio OIT se complementa con el **98 sobre el derecho de libre sindicación y negociación colectiva** Los procedimientos de contratación de los trabajadores/as son justos, transparentes y no discriminatorios.

**Convenio 99 sobre salarios mínimos**

3. Los empleados/as pueden dirigirse a una persona de confianza o a sus órganos de representación si los hubiere, para tratar sobre sus condiciones de contratación y presentar reclamaciones o sugerencias. Esta figura, realizará sus funciones con las garantías mínimas que establece la ley y sin sufrir represalias o sanción por la comunicación de reclamaciones. Por la presente, la empresa declara su voluntad de cooperar con esta figura de mediación para la resolución de conflictos.
4. Todos los empleados/as se rigen por un principio de igualdad de remuneración. Perciben por un trabajo de igual valor, la misma remuneración, beneficios sociales, y oportunidades de promoción y formación; contando con similares condiciones de trabajo. Bajo ninguna circunstancia se retendrá parte de su salario, sin que exista permiso explícito (por ejemplo, deducciones para comidas)
5. Ningún documento personal e intransferible del trabajador/a, queda en custodia del empleador (por ejemplo, DNI / NIE, tarjeta de la seguridad social, certificado original de titulación y/o formación...)
6. Para las horas extraordinarias ordinarias se respetará la voluntariedad del trabajador/a, salvo para las de fuerza mayor. En todo caso, habrá que seguir lo dispuesto en la legislación y/o en el Convenio de aplicación.
7. La Empresa admite el derecho a la negociación colectiva.
8. Los empleados tienen derecho de afiliarse libremente a cualquier organización que ellos elijan. Los miembros de los sindicatos tienen garantizada la entrada a la Empresa, al menos fuera de las horas normales de trabajo.
9. Se garantizará a los empleados/as todas aquellas medidas para la protección y prevención de su salud laboral. En caso de accidente, se garantizará la adecuada atención sanitaria y el transporte al centro médico más próximo.
10. Los trabajadores especialmente sensibles, como las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los menores de edad, los que presenten discapacidad (física, psíquica o sensorial reconocida) o cuadros médicos, no realizarán trabajos que representen un riesgo para su seguridad y salud, ni se expondrán a situaciones de peligro como la aplicación de pesticidas.

Y para que así conste, firmo la presente en

a

Firma

## ANEXO II. EJEMPLO DE INTERPRETACIÓN PARA CIERTOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA

### 1. INTRODUCCIÓN

En este anexo se da información sobre las peculiaridades más relevantes establecidas en los siguientes convenios colectivos:

- **Convenio Colectivo del Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería** (en adelante Convenio del Manipulado), cuya vigencia se extiende desde el 01/09/2010 al 31/08/2015, prorrogándose por años sucesivos si no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación.  
Publicado en el B.O.P de Almería 11/02/2013 N° 28 Páginas 60-77.
- **Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de Almería**, cuya vigencia por un período de 4 años, se extiende desde el 01/01/2012 hasta el 31/12/2015. Este Convenio, a diferencia del anterior, regulará las relaciones de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias radicadas en la provincia, y regulará a las industrias y actividades agropecuarias que tengan productos de cosecha o ganadería propias, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan carácter complementario dentro de la empresa.  
Publicado en el B.O.P de Almería 24/04/2013 N° 77 Páginas 40-58.

### 2. EJEMPLOS DE ASPECTOS GRASP REGULADOS POR ESTOS CONVENIOS



PC	Aspecto	Contenido del Convenio
1	Representante de los empleados	<p><b>Convenio del Campo - Artículo 47:</b> los empleados que podrán ser representantes serán los que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad de 3 meses (frente a los 6 meses que se establece como norma general).</p> <p><b>Convenio del Manipulado - Capítulo VI. Derechos Sindicales</b> (artículo 36):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores afiliados a un sindicato dentro de la empresa, podrán constituir secciones sindicales, celebrar reuniones previa notificación al empresario, dar información sindical fuera de las horas de trabajo y recibir información de su sindicato.</li> <li>• Las Secciones sindicales constituidas que cuenten con miembros de los Comités de empresa o con Delegados de personal, podrán difundir avisos a sus afiliados o trabajadores en general a través de tabloneros de anuncios, negociar, disponer de un local adecuado cuando haya más de 250 trabajadores en la empresa, y de horas legalmente establecidas y retribuidas para el ejercicio de estas funciones.</li> </ul>
5	Contratos	<p><b>Convenio del Campo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Artículo 13.</b> Al inicio de la siguiente campaña adquirirán la condición de fijos-discontinuos, los trabajadores que presten servicios para una misma empresa durante 2 campañas consecutivas o 3 alternas, (con promedio de 180 días trabajados cada campaña), siempre que no exista interrupción laboral superior a 30 días</li> </ul> <p>Ostentada la condición, deberán ser llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad en caso de incumplimiento, podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente,</p> <p>Transcurrido 1 año de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a 30 días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo</p> <p><b>Convenio del Manipulado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Artículo 22.</b> Los eventuales o por obra o servicio determinado que presten servicios 3 campañas consecutivas, durante al menos 120 días en cada una de ellas, adquirirán para la cuarta la condición de fijos discontinuos (pudiendo reclamar en procedimiento por despido en caso de no causar efecto).</li> </ul> <p>En ningún caso se realizaran contratos a través de ETT en fraude de ley, sin haber contratado previamente al personal fijo y fijo-discontinuo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Artículo 24:</b> al comienzo y final de campaña, el <b>llamamiento al trabajo</b> para los fijos discontinuos se hará de acuerdo a la costumbre del lugar y a la organización de cada empresa, respetándose el orden de antigüedad por categoría. También se deberá llevar un registro de dicho llamamiento ya se haya realizado éste por escrito, telefónicamente o por otros medios, pues el llamamiento sustituye al contrato de trabajo que seguirá en vigor en las mismas condiciones que la primera vez que se celebró.</li> <li>• <b>Artículo 29:</b> Si el trabajador lo solicita por escrito, la empresa entregará una copia del parte de alta de la Seguridad Social en el plazo de 10 días.</li> </ul>
6 y 7	Salarios	<p><b>Ver Cuadros resumen y tablas salariales adjuntas</b></p> <p><b>Convenio del Campo-Artículo 26 y 27:</b> El pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido no excediendo de un mes con el anagrama o sello identificativo de la empresa. Estará obligada a realizar la liquidación en los primeros cinco días hábiles del</p>

		<p>mes vencido y trabajado. Si no las abonase, incurrirá en mora, y tendrá que abonar los intereses legales correspondientes. Asimismo, se hará entrega del justificante de pago de las liquidaciones de seguros sociales a petición de los RE y si no los hubiere, del trabajador.</p> <p><b>Convenio Colectivo del Manipulado</b>, añade una cuantía de 18.93€/día y 9.45€/medio día al personal que se le confiera servicios fuera de la empresa; y exceptúa el complemento por uso de herramientas. (Capítulo IV. Condiciones Económicas).</p>
10	Control de horarios	<b>Convenio Colectivo del Manipulado - Artículo 5:</b> Obligatoriedad por parte de las empresas a entregar a cada trabajador un listado de las horas efectivamente trabajadas durante el mes.
11	Horarios de trabajo	<b>Ver Cuadros resumen y tablas de horas Extraordinarias adjuntos</b>

Debido a la importancia de la población trabajadora inmigrante en el sector agrario almeriense estos convenios, pueden consultarse en varios idiomas como el árabe, rumano, lituano, inglés o francés gracias a la traducción realizada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Junta de Andalucía)

Ver: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/negociacion-colectiva/documentacion>

**Nota:** las traducciones no están actualizadas conforme a los convenios vigentes pero constituyen un buen recurso para su consulta.

### 3. CUADRO RESUMEN DE LOS CONVENIOS Y TABLAS SALARIALES

#### EJEMPLO DE CUADRO-RESUMEN CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE ALMERÍA (2012-2015)

<p><b><u>TÍTULO II. RÉGIMEN DE TRABAJO</u></b></p> <p><b>-Clasificación Profesional:</b> en atención a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la relación laboral (ver artículo 13)</p> <p><b>-Período de prueba:</b> Oscilará de 15 días a 6 meses según la categoría.</p> <p><b>-Menores de edad:</b> cumplidos los 16 años podrán realizar trabajos de carácter agrario por cuenta ajena bajo la dependencia del empresario.</p> <p><b>-Preferencia para ocupar trabajos fijos</b> a los temporeros con prestación de servicios en promedio de 60 días/año con un mismo empresario.</p> <p><b>-Reserva del 2% de cupo para discapacitados</b> (empresas de 50 o más trabajadores)</p> <p><b><u>TIEMPO DE TRABAJO</u></b></p> <p><b>-Jornada laboral en Invernaderos:</b> 38 horas continuadas para los meses de Junio a Septiembre y 40 horas en jornada partida (cómputo anual de 1826 horas). Se puede fijar otra jornada mensual según las necesidades de la empresa previo acuerdo entre los trabajadores y sus representantes.</p> <p><b>---Descansos:</b> 20 minutos diarios cuando la jornada sea igual o superior a 4 horas consecutivas. Se considera trabajo efectivo y retribuido.</p> <p><b>-Vacaciones:</b> 30 días naturales fijadas de común acuerdo.</p> <p><b>-Horas de permanencia:</b> del trabajador en su puesto de trabajo, que si no hubieran podido trabajarse de forma efectiva por causas ajenas a él, serán retribuidas.</p> <p><b>-Inclencias climatológicas:</b> estas horas de jornada ordinaria se computarán con el 75% del salario, si estando en el lugar de trabajo se hubiera suspendido el inicio de la jornada o transcurridas 2 horas.</p> <p><b>-Permiso especial para Fiestas del Ramadán:</b> las horas correspondientes a un mes por año de permiso o a la reducción de 1 hora de la jornada ordinaria de forma continuada al comienzo y final de la misma, serán disfrutadas pero no retribuidas (previa solicitud y justificación del trabajador)</p> <p><b>-Licencias con derecho a retribución:</b> causas varias (matrimonio, fallecimiento familiares 1º grado y 2º consanguinidad, traslado de domicilio, enfermedad grave, hospitalización...)</p> <p><b>-Conciliación de la vida familiar y laboral:</b> Suspensión con reserva de puesto, Reducción de jornada por motivos familiares, Excedencia por cuidado de familiares y Cambio de puesto.</p> <p><b><u>TÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO</u></b></p> <p><b>-Salario Base y Horas Extraordinarias:</b> Ver Tabla Salarial y horas extraordinarias.</p> <p><b>-Pagas extraordinarias:</b> 2 /año a ingresar el 15 Junio y el 15 Diciembre (Salario base+Antigüedad).</p> <p><b>-Anticipos:</b> hasta el 90% del salario previa petición del trabajador.</p> <p><b>-Antigüedad:</b> se retribuirá a los fijos y fijos-discontinuos desde 10 hasta 59 días de salario base al año según los años de antigüedad oscilen como mínimo de un trienio hasta</p>	<p><b>-Deducción por alojamiento:</b> un máximo del 15% del salario y se dispondrá de 1 mes desde la extinción de la relación laboral para desalojar la vivienda. La vivienda deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad.</p> <p><b>-Pluses:</b> de <b>Distancia</b> (0.19 €/Km), de <b>Nocturnidad</b> (incremento del 25% del salario), de <b>Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad</b> (en 2013, 130.21€/mes; en 2014, 131.12€/mes; en 2015, 132,17€/mes)</p> <p><b><u>TÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES</u></b></p> <p><b>-Prendas y ropa de trabajo:</b> necesarias para el desempeño del puesto y facilitadas por la empresa.</p> <p><b>-Excedencias.</b> Tipo forzosa o voluntaria (ver artículo 39 del Convenio)</p> <p><b>-Formación profesional:</b> el trabajador tendrá derecho a permisos para concurrir a exámenes, adaptación de la jornada de trabajo para asistencia a cursos de formación y permiso para cursos de perfeccionamiento y capacitación. Se tendrá en cuenta la <b>Formación específica a inmigrantes.</b></p> <p><b>-Complemento en caso de Incapacidad temporal</b> (Artículo 42)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Fijos, Fijos-discontinuos por Accidente laboral o no laboral, Enfermedad profesional o común, se complementará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de las pagas extras.</li><li>o Eventuales o temporeros por Accidente laboral o Enfermedad profesional, 7€/día con un máximo de 12 meses.</li></ul> <p><b>-Póliza de Accidente y Ayuda por jubilación</b> (ver artículo 43 del Convenio)</p> <p><b>-Garantía condiciones laborales:</b> entregar obligatoriamente en el plazo de 10 días a la formalización del contrato, copia del parte de alta en la Seguridad Social y contrato visado por el SAE.</p> <p><b><u>TÍTULO V. DERECHOS SINDICALES</u></b> (Artículos 47-48 del Convenio)</p> <p><b><u>TÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</u></b></p> <p><b>-Vigilancia de la salud:</b> Protocolo de vigilancia sanitaria específica de plaguicidas considera que el reconocimiento médico deberá ser anual, salvo que el grado de exposición del trabajador requiera que se haga cada 6 meses. Los resultados se comunicarán al trabajador afectado, no al empresario o a terceros sin su consentimiento. Todos los costes lo asumirá el empresario.</p> <p><b>-Normas sobre aplicación de productos fitosanitarios:</b> Los trabajadores encargados deberán poseer un Carné acreditativo de su capacitación y conocer las normas de manipulación y aplicación.</p> <p><b>-Equipos de trabajo y medios de protección:</b> facilitados por el empresario que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.</p> <p><b><u>REGÍMEN DISCIPLINARIO. FALTAS DE LOS TRABAJADORES</u></b> (Título VII del Convenio)</p> <p><b><u>RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES</u></b> (Título VIII del Convenio)</p>
--	---

<p>25 años. La aplicación de la escala, en el artículo 28 del Convenio.</p> <p><b>-Herramientas:</b> se proveerá al trabajador de las necesarias para el desempeño del trabajo. Si las pone el trabajador recibirá 0.48 €/día.</p> <p><b>-Transporte:</b> debe ser el adecuado para el transporte de personas y ser facilitado por la empresa, si no se aplicará la cantidad correspondiente al plus de distancia.</p>	<p><b>DISPOSICIÓN FINAL (2ª).</b> Derecho de los trabajadores a 30 min. de suspensión remunerada (inicio o al fin de la jornada) para explicación del convenio,</p>
--	---

Acceso para [consultar texto completo](#)

## EJEMPLO CUADRO-RESUMEN DEL CONVENIO DEL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES ALMERÍA. 2010-2015.

<p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE TRABAJO</u></b></p> <p><b>-Jornada laboral:</b> Cómputo anual de 1826 horas con una proporción de 40 horas/semanales de lunes a sábado, pactándose una distribución irregular por las especialidades condiciones del sector. <b>-Tipo de jornada:</b> Preferentemente la jornada será partida excepto para el personal del manipulado y para el período del 1 Julio-15 Septiembre que será continuada. No se obligará a ningún trabajador a realizar más de 9 horas/día, ni más de 50 horas ordinarias/semana.</p> <p><b>-Garantía de horas:</b> un mínimo de 4 horas en un llamamiento y de 5 horas en dos llamamientos en el mismo día. Si fuera inferior a estas horas se abonará el salario correspondiente a las mismas.</p> <p><b>-Garantía de jornada mensual de:</b> 150 horas en cómputo cuatrimestral o la parte proporcional para los fijos discontinuos y temporales que presten servicios en toda la campaña. 140 horas de promedio durante el tiempo contratado en la campaña para el resto de trabajadores.</p> <p><b>-Descansos:</b> 20 minutos diarios retribuidos tras 5 horas o más consecutivas. El descanso no se computa como trabajo efectivo dentro de la jornada. El descanso semanal en la jornada ordinaria irá desde la tarde del sábado a las 15.00 horas y el domingo (día y medio), salvo pacto individual o colectivo de empresa. Los menores de edad descansarán 2 días ininterrumpidos.</p> <p>-Ningún trabajador eventual realizará una jornada de trabajo superior a la de un fijo discontinuo de su misma categoría. En caso de incumplimiento, podrá reclamar hasta 35 horas salario / semana (salvo pacto colectivo en contrario con la empresa)</p> <p><b>-Vacaciones:</b> 30 días naturales, a disfrutar preferentemente en los meses de Julio a Septiembre.</p> <p><b>-Licencias retribuidas:</b> matrimonio, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad, cumplimiento inexcusable de asuntos de carácter público o judicial, cambio de turnos por cuidado de hijo menor de 10 años, pausa de 1 hora por lactancia.</p> <p><b>-3 días de Asuntos propios no remunerados al año,</b> solicitados con 72 horas de antelación.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS</u></b></p>	<p><b>-Pluses de Nocturnidad, Penosidad y Peligrosidad:</b> incremento del 25% del salario.</p> <p><b>-Ropa de trabajo:</b> facilitadas por la empresa al inicio de campaña y reemplazadas cuando lo precise el trabajador.</p> <p><b>-Indemnización por muerte e invalidez absoluta:</b> consultar artículo 15 del Convenio.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO V CONDICIONES SOCIALES</u></b></p> <p><b>-Clasificación de trabajadores según su permanencia:</b> fijos, fijos discontinuos, eventuales, interinos, por obra y servicio determinado.</p> <p><b>-Categorías de personal según sus funciones:</b> ver la dispuesta en la tabla salarial Anexo 1.</p> <p><b>-Preaviso:</b> con 15 días de antelación para los trabajadores que deseen baja voluntaria.</p> <p><b>-Llamamiento al trabajo para fijos discontinuos:</b> se hará al comienzo y final de campaña por los medios que establezca la costumbre del lugar o la organización de la empresa</p> <p><b>.-Excedencias.</b> Tipo forzosa o voluntaria (<b>ver artículo 25 del Convenio</b>)</p> <p>-Reserva del 2% de cupo para <b>minusválidos</b> (empresas de 50 o más trabajadores)</p> <p><b>-Formación profesional y Cultural:</b> el trabajador tendrá derecho a permisos para concurrir a exámenes, adaptación de la jornada de trabajo para asistencia a cursos de formación y permiso para cursos de perfeccionamiento y capacitación.</p> <p><b>-Garantía de las condiciones laborales:</b> entregar obligatoriamente en el plazo de 10 días a la formalización del contrato, copia del parte de alta en la Seguridad Social y contrato visado por el SAE.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>DERECHOS SINDICALES</u></b> (Capítulo VI del Convenio)</p> <p style="text-align: center;"><b><u>INFRACCIONES Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES</u></b> (Capítulo VII del Convenio)</p> <p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL</u></b></p> <p><b>-Formación de los trabajadores en materia preventiva</b> centrada en los riesgos propios de su categoría. Se dará dentro de la jornada de trabajo o se descontarán de la misma las horas destinadas a la formación.</p> <p><b>-Protección de los menores</b> antes de la incorporación al trabajo o ante cualquier modificación de las condiciones laborales y <b>Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.</b></p>
--	--

<p><b>-Salario base y horas extraordinarias:</b> ver Tabla Salarial y horas extraordinarias.</p> <p><b>-Antigüedad:</b> el actual convenio suprime la antigüedad sustituyéndose su concepto por el de Complemento personal. Ver artículo 9 y las tablas recogidas en los anexos del convenio.</p> <p><b>- 2 Pagas extraordinarias al año:</b> 30 días de salario más antigüedad, cantidad que para los no fijos irá prorrateada en el salario hora.</p> <p><b>-Paga de Beneficios:</b> 5% de los salarios percibidos durante el año.</p> <p><b>-Servicios fuera de la empresa:</b> todos los gastos por salida, viaje, desplazamiento y dietas más un plus de 18.93 €/día y 9.45 €/medio día.</p> <p><b>-Transporte:</b> debe ser el adecuado para el transporte de personas y ser facilitado por la empresa, si no, se abonará 1 €/día.</p> <p><b>-Derecho a Jubilación parcial:</b> consultar artículo 14 del Convenio.</p> <p><b>-Anticipos:</b> hasta el 90% del salario previa petición del trabajador.</p>	<p><b>-Vigilancia de la salud:</b> los reconocimientos médicos serán voluntarios por parte del trabajador salvo que para éste las condiciones laborales pudieran suponer un riesgo.</p> <p><b>-Equipos de trabajo y medios de protección individual</b> cuando sean necesarios para garantizar el adecuado desempeño de las funciones del trabajador.</p> <p>-Consultar capítulo para las competencias / facultades del Comité de Seguridad y Salud y el Delegado de prevención.</p> <p><b>DISPOSICIÓN ADICIONAL (4ª).</b> Derecho de los trabajadores a 1 h de suspensión remunerada (en la última hora de la jornada), para explicación del convenio, por parte de la Comisión Negociadora.</p>
--	---

Acceso para [consultar texto completo](#).

## ANEXO IV. EJEMPLO DE INTERPRETACIÓN PARA CIERTOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

### 1. INTRODUCCIÓN

En la provincia de Murcia existen diversos Convenios Colectivos, que no sólo rigen en el ámbito sectorial y provincial sino que pueden ir dirigidos exclusivamente a regular las condiciones laborales de una determinada empresa y sus correspondientes centros de trabajo a través de los pactos o acuerdos de empresa.

Estos Convenios procedentes de la negociación colectiva, son de obligado cumplimiento por las empresas y trabajadores a los que afecta. Atendiendo a las actividades de producción hortofrutícola de la región encontramos:

#### -Agricultura y las actividades de servicios relacionadas con las mismas

- [Convenio Colectivo de Empresas Cosecheras y Productoras de fruta, uva de mesa y otros productos](#), prorrogada su vigencia desde el 01/01/2012 al 31/12/2014, incluidas tablas salariales 2012-2013-2014 (Punto 3 de este anexo , Ejemplo de Cuadro-Resumen)  
Publicado en el B.O.R de Murcia 28/06/2013 N° 148
- [Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario](#) con vigencia de 5 años desde el 01/01/2011 al 31/12/2015. (Punto 3 de este anexo, Ejemplo de Cuadro-Resumen)  
Publicado en el B.O.R de Murcia 07/09/2013 N° 208
- [Convenio Colectivo de Empresas Cosecheras y Productoras de tomate, Lechuga y otros productos agrícolas](#) con vigencia del 1/07/2013 al 31/12/2015. Incluye tablas salariales 2013-2014-2015.  
Publicado en el B.O.R de Murcia 07/09/2013 N° 208

#### -Cultivo de cítricos

- [Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos](#) con vigencia cumplida desde el 31/12/2011 desde su puesta en marcha el 01/01/2009, y prorrogado en todas sus cláusulas hasta la firma de nuevo convenio. Actualmente está en negociación.  
Publicado en el B.O.R de Murcia 28/10/2011 N° 249

#### -Actividades de preparación agrícola postcosecha

- [Convenio Colectivo de Agrios \(Manipulado y Envasado\)](#) con vigencia 01/01/2011 al 31/12/2015.  
Publicado en el B.O.R de Murcia 12/07/2013 N° 160
- [Convenio Tomate Fresco \(Manipulado y Envasado\)](#) con vigencia 01/01/2011 al 31/12/2014.  
Publicado en B.O.R de Murcia 06/10/2012 N° 233

#### -Procesado y Conservación de Frutas y Hortalizas

- [Convenio de Frutas y Hortalizas \(Manipulado y Envasado\)](#) con vigencia 01/01/2012 al 31/12/2014.  
Publicado en B.O.R de Murcia 29/10/2013 N° 251

Para consultar aquellas empresas que tienen convenios propios se puede acudir al siguiente enlace de la Consejería de Presidencia y Empleo de la Región de Murcia [www.carm.es](http://www.carm.es) y concretamente en: <http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=244&IDTIPO=200>

En este anexo se da información sobre las peculiaridades más relevantes establecidas en los siguientes convenios colectivos:

- El **Convenio Colectivo de Empresas Cosecheras y Productoras de fruta, uva de mesa y otros productos** (en adelante Convenio de Cosecheras y Productoras), que es de aplicación a las empresas y trabajadores, que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de plantaciones y recolecciones de frutas y uva de mesa, como actividad principal, y de otros productos agrícolas que pudieran cosecharse.
- El **Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario** (en adelante Convenio Agrícola), que es el que regula los trabajos de esta índole, además de los trabajos de manipulación, transformación y demás faenas de carácter primario realizadas dentro de una explotación agropecuaria o industria complementaria, siempre que constituya una explotación económica independiente.

## 2. EJEMPLOS DE ASPECTOS GRASP REGULADOS POR ESTOS CONVENIOS

PC	Aspecto	Contenido del Convenio
1	Representante de los empleados	<b>Ambos Convenios</b> en el Capítulo dedicado a los derechos sindicales establecen que en atención a la movilidad del personal agrícola, tendrá la condición de elegibles a efectos de elecciones sindicales, los trabajadores con una antigüedad en la empresa de 3 meses frente a los 6 meses que se establece como norma general en el ET. Y también resaltan el derecho de los RE a acumular horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, sin rebasar el máximo de las legalmente establecidas.
3	Política de Responsabilidad Social	En las Condiciones Generales del <b>Convenio Agrícola</b> y en el Artículo 34 del <b>Convenio de Empresas Cosecheras y Productoras</b> , se establecen una serie de cláusulas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación.
5	Contratos	<p><b>Convenio Agrícola-Artículo 6º:</b> el llamamiento al trabajo para los fijos discontinuos se hará de forma gradual de acuerdo a la costumbre del lugar y a la organización de cada empresa, respetándose el orden de antigüedad por categoría. No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajadores (a través de sus representantes si existieran) se podrá realizar otro tipo de llamamiento.</p> <p><b>Convenio de Empresas Cosecheras y Productoras-Anexo II:</b> el llamamiento al trabajo para los fijos discontinuos y el cese no podrá hacerse por orden de antigüedad, sino que se llamarán de forma rotativa a todos los grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que exijan su agrupamiento. El objeto, es garantizar que puedan alcanzar el mismo número de días de trabajo efectivo durante la campaña.</p> <p>También se deberá llevar un registro de dicho llamamiento ya se haya realizado éste por escrito, telefónicamente o por otros medios, pues el llamamiento sustituye al contrato de trabajo que seguirá en vigor en las mismas condiciones que la primera vez que se celebró.</p>
6 y 7	Salarios	<p><b>Ver Cuadros resumen y tablas salariales adjuntas</b></p> <p><b>Convenio Agrícola:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Artículo 23:</b> Las empresas estarán obligadas a realizar la liquidación antes del 3º día del mes vencido y trabajado, incurriendo en mora con un 5% mensual de la cantidad adeudada.</li> </ul>

PC	Aspecto	Contenido del Convenio
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Capítulo V. Salarios.</b> En las empresas que esté implantado un sistema de trabajo de rendimiento o productividad, tendrán derecho a cobrar como mínimo el resultado de multiplicar las horas trabajadoras por el valor del precio/hora según la categoría. Si el salario resultante fuera inferior al establecido por el Convenio, prevalecerá este último. Esta modalidad de retribución, deberá plasmarse por escrito en cualquier momento, a petición de la empresa y/o representantes de los trabajadores.</li> </ul> <p><b>Convenio de Cosecheras y Productoras -Artículo 19:</b> las empresas estarán obligadas a realizar la liquidación antes del 4º día del mes vencido y trabajado. Si no las abonase, el empresario incurrirá en mora, y tendrá que abonar los intereses legales que según el ET será de un 10% anual.</p>
11	Horarios de trabajo	<b>Ver Cuadros resumen y tablas de horas Extraordinarias adjuntos</b>



### 3. CUADRO RESUMEN DE LOS CONVENIOS Y TABLAS SALARIALES

#### EJEMPLO DE CUADRO-RESUMEN. CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA, PECUARIO Y FORESTAL (2011-2015)

##### CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

**-Cláusulas Generales para el Fomento de la Igualdad y No Discriminación** (Anexo 1 Guía)

**-Denuncia y prórroga:** finalizada la vigencia del convenio quedará denunciado automáticamente. Todos sus términos y artículos (incluidas las tablas salariales) se prorrogarán hasta la firma del siguiente.

##### CAPÍTULO II. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

**-Clasificación Trabajadores según su permanencia en la empresa:** fijo, fijo-discontinuo, interino, eventual..

**-Cotización:** de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluida contingencias por desempleo por jornadas reales trabajadas y bases de cotización fijadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración anualmente.

**-Llamamiento al trabajo** para todos los trabajadores con preferencia a la subcontratación o contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

**-Eventuales:** si acreditan 160 jornadas en la empresa, tendrán derecho a ser fijos-discontinuos.

##### CAPÍTULO III. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

**-Jornada laboral:** Cómputo anual de 1818 horas con una proporción de 40 horas/semanales. En los meses de Mayo a Agosto, la jornada será intensiva con un máximo de 7 horas diarias, aunque se puede fijar otra jornada justificándolo, previo acuerdo entre los trabajadores y sus representantes.

**-Vacaciones:** 30 días naturales de salario, prorrateado en el salario hora para los fijos discontinuos y eventuales. Deberán coincidir con los períodos de menor intensidad agrícola.

**-Horas Extraordinarias:** las realizadas en domingos y festivos, las que sobrepasen las 8 h /día o las 40 h /semana así como las realizadas de las 14-24 horas del sábado. Máximo de 2 diarias, 15 mensuales y 80 anuales. Suponen un incremento del 75% de la hora. Consultar cuantías en tabla salarial.

**-Descansos:** 20 minutos diarios cuando la jornada continuada sea superior a 5 horas. Se considera trabajo efectivo y retribuido los 10 primeros minutos.

**-Inclencias del tiempo:** las horas perdidas serán abonadas íntegramente sin que deban recuperarse, aunque el trabajador deberá permanecer en la empresa para efectuar trabajos adecuados si la jornada se suspendiera durante su desarrollo.

**-Días festivos:** serán los que marca la ley, en la actualidad, 12 días nacionales y 2 locales.

##### CAPÍTULO IV. INTERRUPTIONES NO PERIÓDICAS DEL TRABAJO

**-Licencias retribuidas:** causas varias (matrimonio, fallecimiento de familiares de 1º grado y 2º grado de consanguinidad, traslado de domicilio, enfermedad grave, hospitalización o lactancia, concurrencia a exámenes oficiales, cumplimiento de deber

##### CAPÍTULO VI. SALARIOS

**-Salario Base:** Ver Tabla Salarial .

**-Pagas extraordinarias:** 2 /año con 30 días de salario a ingresar el 22 Junio y el 22 Diciembre.

**-Participación beneficios:** 188.12 € a ingresar el 12 de Octubre para todas las categorías.

**-Plus Nocturnidad:** 1 € /hora realizada entre las 22 y 6 horas.

**-Antigüedad:** para fijos y fijos-discontinuos. Ver escala del artículo 21 del Convenio.

**-Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad:** incremento del 25% del salario

**-Desplazamientos:** 0.21 € /Km que exceda de los dos primeros cualquiera que fuera el medio de locomoción o Transporte de empresa.

**-Dietas:** por traslado con pernocta en distinta localidad, a parte de su sueldo y los gastos, se abonará la cantidad de una jornada de trabajo diaria y en los días de salida y regreso media jornada.

**-Finiquito:** justificado con documento de liquidación de las cantidades adeudadas por la empresa. La firma del trabajador acepta la liquidación y extingue el contrato de trabajo.

##### CAPÍTULO VII. BENEFICIOS SOCIALES (Ver punto R1 de esta Guía)

**-Complemento de Incapacidad Temporal**

**-Póliza de Seguros**

##### CAPÍTULO VIII. DERECHOS COLECTIVOS

**-Derechos sindicales:** las empresas que ocupen a más de 250 trabajadores podrán constituir secciones sindicales representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados.

**-Acumulación de horas,** hasta el 100% para el ejercicio de las funciones de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

##### CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

**-Ropa de trabajo, utensilios y herramientas:** necesarias para el adecuado desempeño del puesto y a cargo de la empresa.

**-Revisión médica:** realizas por los servicios médicos de prevención propios o ajenos con carácter anual. Será voluntario excepto para trabajadores expuestos a determinados riesgos o actividades de peligrosidad (previo informe de los representantes de los trabajadores)

**-Alojamiento para temporeros inmigrantes:** la vivienda dispondrá de certificado de habitabilidad, podrán ser colectivas y garantizarán la libre entrada y salida de usuarios. El importe máximo a recibir será de del 10% por cada hora de trabajo y la empresa no podrá descontar más del 50% por este concepto (**Artículo 39**)

inexcusable de carácter público, asesoramiento laboral si no existe delegado 2 veces en un semestre)

**-Licencias no retribuidas:** para todos los trabajadores de hasta 20 días naturales y 30 días para ciudadanos de otros países. Tendrán que solicitarse con 10 días de antelación y no afectar a más del 10% de la plantilla.

#### **CAPÍTULO V. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**-Excedencias.** Tipo forzosa o voluntaria (ver artículo 14)

#### **CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

**-Formación Continua** (ver artículo 40)

#### **CAPÍTULO XI. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Acceso para [consultar texto completo.](#)

## EJEMPLO CUADRO-RESUMEN. CONVENIO EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS (2012-2014)

-**Clasificación de Trabajadores según su permanencia en la empresa:** fijo, fijo-discontinuo, interino, eventual. Ver categorías en Anexo 2 de esta Guía.

### CAPÍTULO III. JORNADA, LICENCIAS, DESCANSOS Y DESPLAZAMIENTOS

-**Jornada laboral:** 40 horas/semanales de lunes a las 14 horas del sábado. De Junio a Agosto la jornada será intensiva de 7 horas, pactándose una distribución distinta por razones organizativas de la empresa.

-**Descansos:** 20 minutos diarios retribuidos y de trabajo efectivo tras más de 5 horas consecutivas. Se podrán pactar por las empresas descansos de mayor duración.

-**Horas Extraordinarias y festivas:** las que sobrepasen las 40 h/semana y las 8 h/diarias así como los festivos caídos en domingos o en las 14 fiestas no recuperables establecidas en la legislación. Los límites para las horas serán los establecidos en la legislación (máximo de 80 h/año). Consultar cuantías en tabla salarial en el Anexo 2.

-**Vacaciones:** 30 días naturales de salario, prorrateados en el salario-hora para los fijos discontinuos y eventuales. Se procurará que estas coincidan con los periodos de menor faena agrícola.

-**Incleiencias del tiempo:** las horas perdidas serán abonadas íntegramente sin que deban recuperarse, aunque el trabajador deberá permanecer en la empresa para efectuar trabajos adecuados si la jornada se suspendiera durante su desarrollo.

-**Licencias retribuidas:** causas varias (matrimonio, fallecimiento de familiares de 1º grado y 2º grado de consanguinidad, traslado de domicilio, enfermedad grave, hospitalización, asistencia al médico, realización de exámenes universitarios o de formación profesional, preparación al parto o lactancia)

-**Excedencias.** Tipo forzosa o voluntaria (**ver artículo 11 del Convenio**)

-**Desplazamientos:** 0.21 € /Km que exceda de los tres primeros cualquiera que fuera el medio de locomoción o Transporte de empresa.

### CAPITULO IV

-**Salario Base:** Ver Tabla Salarial en Anexo 2.

-**Valor de la hora:** el precio del valor / hora se obtiene de dividir entre 6.66 el valor del salario día para todas las categorías.

-**Pagas extraordinarias:** 2 /año con 30 días de salario a ingresar el 22 Junio y el 22 Diciembre.

-**Participación beneficios:** 244.11 € con la subida del IPC a ingresar el 12 de Octubre para todas las categorías.

-**Plus Nocturnidad:** incremento del salario del 25€ por las horas realizadas entre las 22 y 6 horas.

-**Antigüedad:** para fijos y fijos-discontinuos. Percibirán la cantidad señalada en la escala del artículo 21 del Convenio el día de San Isidro Labrador.

### CAPITULO V

-**Ropa de trabajo y prendas de protección individual:** conforme a la evaluación de riesgos realizada por la Ley de Prevención de Riesgos laborales 31/1995 (LPRL).

-**Pólizas de seguros** (que cubran el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta o total para la profesional). Suscrita por el trabajador y abono de la empresa de 25 € al año.

-**Premio de permanencia en la empresa:** -Retribución de unas vacaciones suplementarias a las que correspondan para los fijos con más 10 años en la empresa que vayan a jubilarse. Artículo 27

-**Revisión médica:** será voluntaria y confidencial en los términos que establece la LPRL. Si las condiciones de trabajo pueden afectar negativamente a la trabajadora embarazada o al feto, según preinscripción médica, tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo respetando su reincorporación y su salario.

### CAPÍTULO VI

-**Acumulación de horas,** para el ejercicio de las funciones de los representantes legales de los trabajadores con el límite legalmente establecido.

### CAPÍTULO VII

-**Comisión Paritaria:** será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Funcionará mediante la convocatoria de reuniones, y entre sus funciones destacamos: desarrollar actividades en materia de seguridad y salud laboral.

-**Formación Continua:** se apuesta por desarrollar un plan de formación que colabore a mejorar la capacitación de los trabajadores. Lo promoverá APOEXPA (Asociación de productores en origen y Exportadores de Frutas y Productos agrarios) y los representantes de los trabajadores realizando las gestiones oportunas. Los cursos legalmente obligatorios serán de obligada realización para los trabajadores designados.

-**Políticas de igualdad:** ver cláusulas generales para fomentar la igualdad y no discriminación en Anexo 1 de esta Guía.

-**Faltas y Sanciones de los trabajadores:** leves, graves y muy graves. Ver artículo 35.

### ANEXO II DEL CONVENIO DEDICADO A LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS

-**Llamamiento y cese:** no podrá hacerse por orden de antigüedad, sino que se llamarán de forma rotativa a todos los grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que exijan su agrupamiento. El objeto, es garantizar que puedan alcanzar el mismo número de días de trabajo efectivo durante la campaña.

<p><b>-Dietas:</b> por traslado con pernocta en distinta localidad, a parte de su sueldo y los gastos, se abonará la cantidad de una jornada de trabajo diaria y en los días de salida y regreso media jornada.</p> <p><b>-Finiquito:</b> el recibo de liquidación se ajustará a la legislación vigente. El trabajador podrá ser asistido por un RE en el momento de la firma ( la cual acepta la liquidación y extingue el contrato de trabajo)</p>	<p><b>-De la situación legal de desempleo:</b> cuando cese por la disminución de la actividad de forma individual o colectiva, por circunstancias climatológicas dentro de la campaña o ciclo productivo; y demás causas previstas en la legislación vigente.</p> <p><b>-Obligaciones:</b> acudir al puesto de trabajo tras su llamamiento. Si incumple sin justificar tras 3 días consecutivos perdería la condición de fijo-discontinuo.</p>
--	--

Acceso para [consultar texto completo](#).