

**SAMORZĄD REGIONU AUTONOMICZNEGO ANDALUZJA [JUNTA DE ANDALUCÍA¹]
DEPARTAMENT DS. ZATRUDNIENIA [CONSEJERIA DE EMPLEO²]
WYDZIAŁ³ W PROWINCJI HUELVA**

DECYZJA z 17 marca 2005 roku, podjęta przez Wydział w prowincji Huelva Departamentu ds. Zatrudnienia, w sprawie przyjęcia wpisu, zarchiwizowania i opublikowania Umowy zbiorowej pracowników rolnictwa w prowincji.⁴

Nr archiw: 1554.

Kod umowy zbiorowej: 2100165.

PO ZAPOZNANIU z treścią prowincjonalnej Umowy zbiorowej pracowników rolnictwa, zawartej dnia 3 marca 2005 przez przedsiębiorstwa sektora rolniczego, reprezentowane przez Stowarzyszenie Rolnicze Młodych Rolników [Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores – ASAJA] z jednej strony, oraz z drugiej strony, przez pracowników sektora, reprezentowanych przez centrale związków zawodowych Komisje Robotnicze [CC.OO.] i Powszechna Unia Pracujących [U.G.T.]; zgodnie z postanowieniami art. 90, ustępów 2 i 3 Ustawy o Statucie pracowników, tekst jednolity, przyjętej w Dekrecie Królewskim z mocą ustawy nr 1/ 1995 z 24 marca⁵, Dekrecie Królewskim nr 1040/81 z 22 maja, w sprawie wpisów i archiwizowania zbiorowych umów pracowniczych⁶, Dekrecie Królewskim nr 4043/82 z 29 grudnia, w sprawie przekazania kompetencji i świadczeń do Samorządu Andaluzji⁷, Dekrecie Królewskim nr 11/2004 z 24 kwietnia⁸ i Dekrecie Królewskim nr 203/ 2004, z 11 maja w sprawie restrukturyzacji Departamentów i Wydziałów⁹, tutejszy Wydział Prowincjonalny, zgodnie z udzielonymi kompetencjami, postanawia:

PIERWSZY: Dokonać wpisu ww. zbiorowej umowy pracowniczej do odpowiedniego rejestru i powiadomieniu stron, które tę umowę podpisały.

RUGI Przesłać tekst oryginalny ww. zbiorowej umowy pracowniczej do Wydziału Centrum mediacji, arbitrażu i uzgodnień¹⁰, zgodnie z postanowieniami Dekretu Królewskiego nr 1.040/81¹¹ z 22 maja.

TRZECI: Złożyć wniosek o opublikowanie przedmiotowej umowy w dzienniku urzędowym prowincji Huelva¹² w celu umożliwienia stronom umowy zapoznania się z jej treścią i wypełniania jej postanowień.

Huelva, dnia 17 marca 2005. -Delegat w Prowincji: podpisał: Juan Márquez Contreras.

¹ Jednostka samorządowa regionu autonomicznego, złożona z parlamentu, premiera regionu i rządu regionu.

² Zwany również „regionalnym ministerstwem”. Stosunek między departamentem a rządem regionu odpowiada stosunkowi między ministerstwem a rządem na szczeblu centralnym.

³ hiszp: Delegación

⁴ hiszp: RESOLUCIÓN de 17 de Marzo de 2005, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Provincial del Campo.

⁵ hiszp: Real Decreto Legislativo 1/ 1995, de 24 de Marzo

⁶ hiszp: Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo

⁷ hiszp: Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía

⁸ hiszp: Real Decreto 11/2004

⁹ hiszp: Real Decreto 203/ 2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones

¹⁰ hiszp: Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación

¹¹ hiszp: Real Decreto 1.040/81.

¹² hiszp: Boletín Oficial de la Provincia de Huelva

DEKLARACJA ZASAD

Strony podpisujące niniejszą Umowę uznają za właściwe egzekwowanie całkowitego przestrzegania przepisów zakazujących zatrudnianie osób poniżej 16 roku życia do pracy nakładczej, zgodnie z obowiązującym prawem i umowami międzynarodowymi; zobowiązują się do przeprowadzenia kampanii uświadamiającej o jak najszerszym zasięgu.

Wszelkie paktety lub umowy zbiorowe o zasięgu niższym od niniejszej Umowy tracą ważność. Podpisali: Stowarzyszenie ASAJA, związek przemysłu rolno-spożywczego CM3O.O., Federacja przemysłu rolno-spożywczego U.G.T.

TEKST ZBIOROWEJ UMOWY ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI DOTYCZĄCEJ ROLNICTWA W PROWINCJI HUELVA, ZAWARTEJ NA LATA 2005 - 2006 – 2007.

Artykuł 1. - ZASIĘG TERYTORIALNY -

Postanowienia niniejszej umowy stanowią przepisy obowiązujące w prowincji Huelva. W przypadku nieruchomości z obiektami przemysłowymi, gdy działka rolna znajduje się w tutejszej prowincji, a obiekt przemysłowy w innej, obowiązują przepisy prowincji, w której znajdują się instalacje techniczne przeznaczone do eksploatacji.

Artykuł 2. - ZAKRES PRZEDMIOTOWY-

Podstawowe przepisy i regulacje dotyczące minimalnych warunków pracy, zawarte w niniejszej umowie, są obowiązujące dla terenów uprawnych, pastwisk, działalności leśnej i rybołówstwa. Ponadto, postanowienia niniejszej Umowy obowiązują w obiektach przemysłowych uzupełniających działalność rolniczą, przeznaczonych do produkcji, opakowania i butelkowania wina, oleju, truskawek i sera z produktów pochodzących ze zbiorów lub hodowli, zarówno własnych, jak i obcych, w przypadku, gdy nie prowadzą działalności gospodarczej niezależnej od produkcji i mają charakter uzupełniający w ramach przedsiębiorstwa.

Artykuł 3. - ZASIĘG OSOBOWY -

Zasada ogólna niniejszej umowy stanowi, że postanowienia obejmują wszystkich pracowników w powyższym zakresie przedmiotowym. Podobnie, niniejsze regulacje dotyczą personelu wykonującego zawody tradycyjne wyłącznie na rzecz firmy rolniczej oraz ich pomocników, w tym mechaników, kierowców pojazdów, stolarzy, rymarzy, murarzy itp.

Artykuł 4. - ZAKRES CZASOWY -

Treść niniejszej umowy jest obowiązująca od dnia 1 stycznia 2005 do dnia 31 grudnia 2007, niezależnie od daty jej opublikowania w Dzienniku urzędowym prowincji.

O ile żadna ze stron nie wypowie niniejszej Umowy z dwumiesięcznym wyprzedzeniem przed datą zakończenia, zostanie ona przedłużona o kolejny rok obowiązywania. W przypadku wypowiedzenia Umowy, w pierwszej połowie miesiąca października poprzedzającego jej wygaśnięcie strony przystąpią do negocjowania nowej Umowy.

Artykuł 5. - UZUPEŁNIENIE I WŁĄCZENIE WYNAGRODZEŃ.-

Warunki niniejszej Umowy w zakresie wynagrodzeń, w obliczeniu rocznym mają charakter uzupełniający w stosunku do wszelkich pozostałych wynagrodzeń istniejących w momencie wejścia w życie Umowy, niezależnie od ich pochodzenia.

Podwyżki płac na podstawie przepisów prawa ogólnego zastosowania będą brane pod uwagę dla warunków ustalonych w niniejszej Umowie tylko wtedy, gdy w ujęciu rocznym suma wynagrodzeń przekroczy kwotę w niej ustaloną. W przeciwnym wypadku, zostaną włączone do tej kwoty.

Artykuł 6. - ZATRUDNIENIE.

Przy zatrudnianiu pracowników objętych niniejszą Umową sektora rolniczego obowiązują postanowienia art. 15 Ustawy o statucie pracowników oraz pozostałe przepisy w tym zakresie.

W miejscach, gdzie prawidłowo działają Lokalne Rady ds. Zatrudnienia¹³, przedsiębiorcy mogą zatrudniać pracowników ze sporządzonych list osób bezrobotnych oraz według własnego uznania.

Personel zatrudniony w pracach objętych niniejszej umowie podlega klasyfikacji ze względu na czas trwania zatrudnienia, na stały, sezonowy, zastępczy i doraźny.

- Personel stały: Są to osoby zatrudnione w celu świadczenia pracy przez czas nieokreślony lub osoby przydzielone do jednej lub więcej nieruchomości tego samego właściciela po upływie nieprzerwanego okresu jednego roku od daty rozpoczęcia świadczenia pracy.

Przerwy w zatrudnieniu krótsze od piętnastu kolejnych dni nie będą uznawane za przerwanie pracy.

- Personel sezonowy: Należy przez to rozumieć osoby zatrudnione przez jedno przedsiębiorstwo w celu wykonywania jednej lub wielu prac rolnych oraz osoby zatrudnione na określony okres czasu.

Osoby zatrudnione sezonowo u tego samego przedsiębiorcy na okres przekraczający średnią sześćdziesięciu dni rocznie, będą miały prawo pierwszeństwa przy zatrudnieniu na stałe, pod warunkiem spełnienia równych kwalifikacji i wymagań.

- Personel zastępczy: Osoby zatrudnione na czas określony w celu zastępstwa za osoby zatrudnione na stałe w przypadku ich nieobecności, spowodowanej np. służbą wojskową, chorobą, czasowym zwolnieniem oraz nieobecnością wymuszoną przez pełnienie funkcji politycznych i analogicznych.

- Personel doraźny: Są to osoby zatrudnione dla zaspokojenia potrzeb bieżących, bez określenia terminu i zakresu wykonywanych prac.

Osoby zatrudnione doraźnie otrzymują status personelu stałego po upływie jedenastu miesięcy nieprzerwanego świadczenia pracy dla przedsiębiorstwa, liczonych od daty rozpoczęcia świadczenia pracy w nim. Przerwy w zatrudnieniu krótsze od piętnastu kolejnych dni nie będą uznawane za przerwanie pracy.

Artykuł 7. - WYMIAR CZASU PRACY.-

Czas pracy liczy się od rozpoczęcia pracy w przypadku czynności polegających na pracy fizycznej, oraz od spotkania na początku dnia pracy w przypadku prac przy obsłudze zwierząt lub prac wymagających użycia maszyn, narzędzi lub akcesoriów, natomiast kończy się w tym miejscu, w którym został rozpoczęty.

Wymiar czasu pracy wynosi 39 godzin tygodniowo rzeczywistego czasu pracy, i dzieli się na sześć dni roboczych po sześć godzin i trzydzieści minut.

W przypadku firm, w których pracuje się krócej, niż przez sześć dni w tygodniu, płacę należy powiększyć o część proporcjonalną do pozostałych dni, aby zatrudnieni otrzymywali wynagrodzenie w takiej samej wysokości, jak w przypadku pracy przez pełne sześć dni.

W przypadku prac wymagających przebywania z nogami w wodzie lub w błocie, oraz na terenach nie wyniesionych, wymiar czasu pracy wynosi 36 godzin tygodniowo.

CZAS PRACY INTENSYWNEJ. - Czas pracy intensywnej może być ustalony w umowie między przedsiębiorstwem a przedstawicielami zatrudnionych, w okresie między 1 czerwca a 31 sierpnia, jeżeli zakres prac to umożliwia.

W czasie intensywnej pracy ustala się przerwę śniadaniową o długości 30 kolejnych minut, przy czym za 15 minut przerwy zatrudnionym należy się wynagrodzenie, a za pozostałe 15 minut nie należy się wynagrodzenie.

Na podstawie uzgodnień między przedsiębiorstwem a przedstawicielami zatrudnionych wartość wynagrodzenia należnego za niezrealizowaną, piętnastominutową część przerwy, może być również wypłacona proporcjonalnie, jeżeli pracownicy zgodzą się z przerwą zrezygnować. Przy obliczaniu takiego wynagrodzenia należy podzielić wartość sześciu

¹³ Junta Local de Empleo

dniówek roboczych przez 39 godzin pracy tygodniowej, w zależności od kwoty wynagrodzenia oraz rodzaju prac wykonywanych przez zatrudnionych.

Artykuł 8. - NADGODZINY.-

W celu zwiększenia możliwości wysyłania zatrudnionych na przymusowe okresy bezrobocia, strony podpisujące zobowiązują się do wyłączenia z praktyki dotychczasowych nadgodzin i umożliwienie ich wykonywania tylko w sytuacji, gdy są one uzasadnione, np. dokończeniem czynności, zbiorami, lub w warunkach nadzwyczajnych.

W przypadku wystąpienia nadgodzin z wyżej wymienionych przyczyn, wynagrodzenie za nie zostanie obliczone w następujący sposób:

Dni robocze:

Za pierwszą godzinę, w kwocie o 75% wyższej od zwykłego wynagrodzenia.

Za drugą i kolejne godziny, w kwocie wynoszącej 125% zwykłego wynagrodzenia.

Dni wolne od pracy:

Za pierwszą godzinę, w kwocie o 100% wyższej od zwykłego wynagrodzenia.

Za drugą i kolejne godziny, w kwocie wynoszącej 125% zwykłego wynagrodzenia.

Za godziny nadliczbowe w sektorze hodowli, straży i ostrzegania, przysługuje wynagrodzenie w wysokości o 75% wyższej od zwykłego wynagrodzenia.

Artykuł 9. - URLOP -

Osoby zatrudnione na stałe w rozumieniu niniejszej umowy mają prawo do płatnego urlopu w wymiarze jednego pełnego miesiąca kalendarzowego, jednak nie mniej, niż 30 dni. Urlop można podzielić na więcej, niż dwa okresy, wyłącznie na wyraźny wniosek osoby zatrudnionej.

Okres urlopu ustala się na podstawie uzgodnień między przedsiębiorstwem a przedstawicielami pracowników lub z pracownikami bezpośrednio, uwzględniając potrzeby produkcyjne i potrzeby personelu.

Okres urlopu powinien mieć charakter ciągły. Urlop można podzielić na więcej, niż dwa okresy, wyłącznie na wyraźny wniosek pracownika.

W każdym przedsiębiorstwie należy ustalić kalendarz urlopowy. Pracownicy będą powiadomieni o datach urlopu z co najmniej dwumiesięcznym wyprzedzeniem.

Roczny urlop będzie wykorzystywany zawsze w czasie trwania roku kalendarzowego, któremu odpowiada, bez możliwości zamiany na ekwiwalent kwotowy, za wyjątkiem osób zatrudnionych doraźnie, których ekwiwalent za urlop jest proporcjonalnie ujęty w tabeli wynagrodzeń.

Artykuł 10. - DODATKOWE DNI WOLNE.-

Pracownikom stałym, przysługują dni wolne przyznawane na podstawie usprawiedliwienia z wyprzedzeniem, z następujących przyczyn:

A) do czterech dni wolnych w przypadku urodzenia dzieci; zgonu, operacji i poważnej choroby małżonka, rodziców, dzieci, rodzeństwa lub teściów, pod warunkiem odpowiedniego potwierdzenia takiej sytuacji za pomocą dokumentu wydanego przez lekarza sprawującego opiekę nad chorym.

B) Jeden dzień, w przypadku zgonu dziadków, wnuków, rodzeństwa rodziców lub kuzynów.

C) Jeden dzień, w przypadku ślubu lub chrztu dzieci.

D) Jeden dzień, w przypadku przeprowadzki do innego miejsca zamieszkania.

E) Na czas niezbędny do spełnienia nie uniknionych obowiązków o charakterze publicznym bądź indywidualnym. Jeżeli spełnienie powyższych obowiązków uniemożliwia świadczenie pracy, w stosunku przewyższającym 20% godzin roboczych w okresie trzymiesięcznym, przedsiębiorstwo może przenieść pracownika w stan trwałej nieobecności, na podstawie przepisów zawartych w ustępie 1 artykułu 46 Statutu pracowników.

F) Piętnaście dni kalendarzowych, w przypadku małżeństwa.

G) W celu pełnienia funkcji w związkach zawodowych oraz reprezentowania, w oparciu o obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa.

H) Pracownikom kształcącym się w celu uzyskania tytułu zawodowego, przysługują dni wolne na czas niezbędny na egzaminy w terminie ustalonym przez odpowiednią placówkę oświatową, na podstawie uzasadnienia przez okazanie wpisu na listę oraz potwierdzenia odbycia egzaminu w terminie późniejszym.

I) Jeden dzień, w celu wizyty u lekarza specjalisty wymagającej dojazdu do innej miejscowości, na podstawie późniejszego uzasadnienia.

J) Jeden dzień, w związku z własnymi sprawami pracownika.

Dodatkowe dni wolne ujęte w powyższych punktach, z wyłączeniem punktów F, H, I oraz J, mogą być rozszerzone na dodatkowe dwa dni, jeżeli przyczyna nieobecności wystąpi poza miejscem świadczenia pracy i wymaga dojazdu, na podstawie uzasadnienia.

Dodatkowe dni wolne wymienione w powyższych punktach przysługują również pracownikom nie zatrudnionym na stałe, z następującymi wyjątkami:

Pracownikom nie zatrudnionym na stałe nie przysługują nieobecności wymienione w punktach I) oraz J).

Artykuł 11. - WSTRZYMANIE PRACY.-

Godziny pracy utracone przez osoby zatrudnione na stałe wskutek deszczy lub innych zjawisk atmosferycznych mogą być odrabiane w wymiarze do 50% w ramach wynagrodzenia jak za przerwany dzień pracy, bez dodatkowego wynagrodzenia za odrabiane godziny. Czas pracy dodany do zwykłego dnia roboczego z tytułu odrabiania tych godzin nie może przekraczać jednej godziny pracy. Odrabianie powinno odbywać się w dniach następujących kolejno po przerwanej pracy, o ile strony nie umówią się inaczej.

Osobom zatrudnionym na okres doraźny i zatrudnionym sezonowo przysługuje 50% wynagrodzenia, jeżeli po stawieniu się w miejscu pracy zawieszono pracę przed jej rozpoczęciem lub przed upłynięciem dwóch godzin.

W przypadku zawieszenia wykonywania prac po upłynięciu dwóch godzin, pracownicy sezonowi i doraźni otrzymają pełne wynagrodzenie, bez obowiązku do odrobienia nie przepracowanych godzin.

Jeżeli osoba zatrudniona na okres doraźny lub sezonowo została uprzedzona o nie stawieniu się w pracy, i praca nie może być wykonywana przez jeden lub więcej dni wskutek warunków pogodowych, braku produkcji lub nie dojrzewania zbiorów, za dni nie przepracowane nie przysługuje wynagrodzenie ani żadne inne dodatki lub ekwiwalenty.

Miejsce zamieszkania nie jest uznawane za miejsce pracy także w przypadku, gdy znajduje się na tym samym terenie.

Artykuł 12. - EKWIWALENT ZA DOJAZD.-

Czas pracy liczy się od rozpoczęcia pracy w przypadku czynności polegających na pracy fizycznej, oraz od spotkania na początku dnia pracy w przypadku prac przy obsłudze zwierząt lub prac wymagających użycia maszyn, narzędzi lub akcesoriów, natomiast kończy się w tym miejscu, w którym został rozpoczęty.

Jeżeli odległość pomiędzy miejscem rozpoczęcia pracy i miejscem zamieszkania pracownika, lub pomiędzy miejscem pobytu pracownika i noclegu przewyższa 2 km, przedsiębiorstwo powinno wypłacić zatrudnionym dodatek w wysokości 0,18 EUR za każdy km (dojazdu oraz powrotu) odległości między miejscem rozpoczęcia pracy a miejscem pobytu osoby zatrudnionej lub zamieszkania, po odliczeniu dwóch pierwszych kilometrów, tytułem kosztów mechanicznych środków lokomocji. Przedsiębiorstwo może w zamian za wypłatę dodatku skrócić czas pracy o dwanaście minut za każdy dodatkowy kilometr dojazdu oraz powrotu.

Jeżeli środek transportu udostępniany przez przedsiębiorstwo nie może dowieźć pracowników do samego miejsca pracy oraz miejsce to jest oddalone powyżej 500 m. od miejsca docelowego, za miejsce pracy należy uznać miejsce, w którym wysiadają pracownicy, przy zastosowaniu skrócenia długości dnia roboczego zgodnie z poprzednim akapitem.

Dodatek nie należy się w przypadku, gdy:

A) Jeżeli na terenie świadczenia pracy lub w odległości mniejszej, niż 2 km, znajduje się dom lub inne miejsce noclegowe, spełniające właściwe warunki w zakresie higieny i przestrzeni.

B) Jeżeli przedsiębiorstwo udostępnia zatrudnionym środek lokomocji spełniający warunki bezpieczeństwa ustalone przez Generalną Dyрекcyję Ruchu Drogowego, przy czym koszty transportu z tytułu nieuzasadnionej nieobecności ponosi pracownik w wysokości ujętej na kwiecie wypłaty.

Artykuł 13. - ZAKWATEROWANIE.-

Jeżeli przedsiębiorca udostępnia pracownikom miejsce zakwaterowania, zakwaterowanie jest nieodpłatne i nie może dokonywać potrącenia z tytułu opłaty czynszu, w szczególności w przypadkach, gdy pracownicy migrują w celu pracy przy zbiorach. Miejsce zakwaterowania powinno bezwzględnie spełniać właściwe wymagania w zakresie zdrowia i higieny wynikające z obowiązujących przepisów prawnych, aby pracownicy mogli zamieszkiwać w nich w godny sposób, a ponadto, powinny spełniać co najmniej warunki zamieszkania ustalone przez Ministerstwo robót publicznych i urbanizacji. Ponadto, pracodawca złoży do Samorządu Andaluzji wnioski o wybudowanie mieszkań lub lokali socjalnych, w miejscach, do których następuje imigracja siły roboczej, w celu udostępnienia mieszkań dla pracowników.

Artykuł 14. - DIETY.-

a) W przypadku sporadycznych przejazdów w celu wykonania prac wymagających nocowania poza miejscem zamieszkania, pracownicy powinni otrzymać zwykłe wynagrodzenie, zwrot kosztów dojazdu oraz dietę w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za jeden dzień pracy. W dniach wyjazdu i powrotu przysługują diety w tej samej wysokości, a jeżeli pracownik ma możliwość powrotu do miejsca zamieszkania w dzień wyjazdu, przysługuje mu połowa kwoty diety, przy czym wszelkie koszty wynikające z przejazdów dla pracownika pokrywa pracodawca, po uzasadnieniu ich jako kosztów transportu przez pracownika.

b) W przypadku przeprowadzki na stałe, pracodawca ma obowiązek opłacić pracownikowi dodatkowo, poza zwykłym wynagrodzeniem, koszty przeprowadzki pracownika oraz członków rodziny utrzymywanych przez niego, włącznie z kosztem transportu własności ruchomej, ubrań i wyposażenia domu, które należy przewieźć do nowego miejsca zamieszkania, oraz wypłacać dietę w wysokości równej 50% diety wskazanej w ustępie a) w niniejszym artykule przez okres dwóch miesięcy.

Artykuł 15. - NARZĘDZIA PRACY I UBRANIE ROBOCZE.-

Zgodnie z zasadą ogólną, pracodawca powinien udostępnić pracownikom narzędzia i przyrządy potrzebne do spełniania obowiązków w pracy. Jeżeli pracownik korzysta ze swoich własnych narzędzi pracy, rozumianych jako narzędzia, a nie maszyny innego rodzaju, pracodawca ma obowiązek wypłacić rekompensatę w kwocie 0,22 EUR dziennie.

Pracownikom zatrudnionym na stałe przysługuje jedna para butów i dwa stroje robocze na rok. Przez cały czas pracodawca powinien dysponować ubraniami przeciwdeszczowymi do dyspozycji personelu w razie potrzeby.

Pracownikom zatrudnionym przy produktach toksycznych pracodawca zapewni odpowiednią maskę ochronną i rękawiczki.

Za stosowanie narzędzi wspomnianych w powyższym akapicie odpowiedzialni są zatrudnieni zgodnie z możliwością nałożenia kary na podstawie art. 32.

Pracownikom zatrudnionym na warunkach ustalonych w niniejszej umowie pracodawca zapewni odpowiednie zabezpieczenia indywidualne, zgodne z wymaganiami obowiązujących przepisów prawa w zakresie prewencji BHP, których koszt zostanie potrącony z wynagrodzenia za pierwszy dzień pracy, i podlega pełnej amortyzacji przez pracodawcę w ciągu miesiąca pracy w przedsiębiorstwie. Początkowo, pracownik powinien opłacić koszt zabezpieczeń w pierwszym dniu, za który przysługuje wynagrodzenie, a pełny zwrot kosztu przysługuje mu po przepracowaniu jednego miesiąca w przedsiębiorstwie.

Jeżeli przed upływem miesiąca pracownik z własnej woli zrezygnuje z pracy, utraci część zwrotu kosztów proporcjonalną do nie przepracowanych dni miesiąca.

Artykuł 16. - PRACA NOCNA.-

Osoby zatrudnione świadczące pracę między godziną 22 :00 i 6:00 otrzymają dodatek w wysokości 25% podstawowej pracy w danej kategorii.

Powyższy dodatek nie przysługuje pracownikom hodowli, straży oraz świadczącym pracę w tych godzinach z własnego wyboru.

W przypadku przepracowanych dni, przypadających częściowo na okres pracy nocnej i częściowo na okres pracy zwykłej, ww. dodatek przysługuje pracownikom wyłącznie do godzin odpowiadających pracy nocnej, o ile nie przekroczą one czterech godzin. Jeżeli część godzin odpowiadająca pracy nocnej wyniesie ponad 4 godziny, zatrudnieni otrzymają dodatek procentowy do całodziennego wynagrodzenia.

Artykuł 17. - WYNAGRODZENIA.-

Strony uzgodniły wzrost wynagrodzeń w roku 2005 o rzeczywisty wzrost Indeksu cen artykułów konsumpcyjnych w roku 2005, zwiększony o 1% wynagrodzenia według tabeli płac dla wszystkich tytułów prawa do wynagrodzenia ujętych w niniejszej umowie. Po opublikowaniu ww. rzeczywistego Indeksu cen artykułów konsumpcyjnych zaplanowanym na pierwsze dni roku 2006, wszystkie tabele płac i prawa do wynagrodzenia ujęte w niniejszej umowie ze wszystkich tytułów zostaną zrewaloryzowane na podstawie wielkości odchylenia rzeczywistego wzrostu indeksu cen od wielkości zakładanej przez rząd na ten rok (2%), w górę lub w dół. Niezależnie od wstępnego wzrostu wynagrodzeń przewidzianego w postanowieniach niniejszej umowy i ustalonego na 3%, wynagrodzenia ujęte w tabelach płac i w niniejszej umowie ze wszystkich tytułów zostaną trwale podniesione o rzeczywisty wzrost Indeksu cen artykułów konsumpcyjnych w roku 2005, plus 1%.

Strony uzgodniły, że w drugim roku obowiązywania umowy wynagrodzenia ujęte w tabelach płac i w niniejszej umowie ze wszystkich tytułów zostaną podniesione o rzeczywisty wzrost Indeksu cen artykułów konsumpcyjnych w roku 2006, plus 1%. W tym celu, na początku roku 2006 zostaną sporządzone nowe tabele płac uwzględniające prognozę ww. Indeksu na rok 2006 plus 1%, przy czym ten sam wzrost zostanie uwzględniony dla wynagrodzeń wynikających w niniejszej umowie ze wszystkich tytułów. Po opublikowaniu ww. rzeczywistego Indeksu cen artykułów konsumpcyjnych z roku 2006, wszystkie tabele płac i prawa do wynagrodzenia ujęte w niniejszej umowie ze wszystkich tytułów zostaną zrewaloryzowane na podstawie wielkości odchylenia rzeczywistego wzrostu indeksu cen od wielkości zakładanej przez rząd na ten rok (1 %), w górę lub w dół.

Strony uzgodniły, że w trzecim roku obowiązywania umowy wynagrodzenia ujęte w tabelach płac i w niniejszej umowie ze wszystkich tytułów zostaną podniesione o rzeczywisty wzrost Indeksu cen artykułów konsumpcyjnych w roku 2007, plus 1%. W tym celu, na początku roku 2007 zostaną sporządzone nowe tabele płac uwzględniające prognozę ww. Indeksu na rok 2007 plus 1%, przy czym ten sam wzrost zostanie uwzględniony dla wynagrodzeń wynikających w niniejszej umowie ze wszystkich tytułów. Po opublikowaniu ww. rzeczywistego Indeksu cen artykułów konsumpcyjnych z roku 2006, wszystkie tabele płac i prawa do wynagrodzenia ujęte w niniejszej umowie ze wszystkich tytułów zostaną zrewaloryzowane na podstawie wielkości odchylenia rzeczywistego wzrostu indeksu cen od wielkości zakładanej przez rząd na ten rok (1 %), w górę lub w dół.

Artykuł 18. - DODATEK ZA STAŻ.-

Osoby zatrudnione na czas nieokreślony przed dniem 1 stycznia 1995 otrzymają z tytułu dodatku za staż, po upływie trzech lat od dnia rozpoczęcia świadczenia pracy, kwotę równą czterokrotność wynagrodzenia dziennego niewykwalifikowanego pomocnika zatrudnionego na czas nieokreślony, zwiększaną o trzykrotność w każdym kolejnym roku po ww. trzech latach, do 15 lat stażu, oraz o dwukrotność w każdym roku po ww. 15 latach, do 20 lat przepracowanych, zgodnie z następującą tabelą:

Lata	Dni	Lata	Dni
Staż	w.d.n.p.	Staż	w.d.n.p.
3	4	11	28
4	7	12	31
5	10	13	34
6	13	14	37
7	16	powyżej 15	40
8	19		
9	22		
10	25		

w.d.n.p. - wynagrodzenie dzienne niewykwalifikowanego pomocnika

Osoby zatrudnione na czas nieokreślony po dniu 1 stycznia 1995 nie mają prawa do żadnego dodatku za staż.

Artykuł 19. - WYNAGRODZENIA DODATKOWE.-

Osobom zatrudnionym na czas nieokreślony objętym postanowieniami niniejszej umowy przysługują dwa wynagrodzenia dodatkowe w roku; pierwsze w miesiącu lipcu, zwane również wypłatą letnią oraz drugie w miesiącu grudniu, zwane również wypłatą świąteczną.

Ww. wynagrodzenia dodatkowe będą wypłacane w wysokości 30-krotności płacy dziennej ustalonej w niniejszej umowie, wg kategorii zawodowej wskazanej w załączniku.

Płace te przysługują pracownikom odpowiednio w pierwszych piętnastu dniach lipca oraz w pierwszych piętnastu dniach grudnia.

Osobom zatrudnionym na czas nieokreślony, które zostaną zatrudnione lub zakończą stosunek pracy w trakcie roku, przysługują wynagrodzenia dodatkowe w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego czasu, przy czym części miesiąca oraz tygodnia zostaną obliczone jak przepracowane.

Artykuł 20. - UDZIAŁ W ZYSKU.-

W przypadku podziału zysków, pracodawca zapewni osobom zatrudnionym na czas nieokreślony kwotę równą 23 wynagrodzeniom dziennym w wysokości określonej dla niewykwalifikowanych pomocników.

Wypłata powyższego udziału w zyskach zostanie zrealizowana w miesiącu lutym po zakończeniu roku kalendarzowego lub w trybie comiesięcznym, w proporcjonalnej wysokości.

Artykuł 21. - KWIT WYNAGRODZENIA.-

W dniu wypłaty wynagrodzenia, zgodnie z miejscowym zwyczajem pracodawca przekaze wszystkim bez wyjątku pracownikom duplikat kwitu wypłaty wynagrodzenia, zawierający wyjaśnienie okresu, którego dotyczy wynagrodzenie, tytułów wynagrodzenia i ich kwot oraz ewentualnych potrąceń. Duplikat powinien być podpisany przez pracodawcę.

Artykuł 22. - KSZTAŁCENIE ZAWODOWE.-

Wobec problemu niskiego poziomu wykształcenia rolniczego, strony niniejszej Umowy uzgadniają utworzenie Komisji dwustronnej, której celem będzie dogłębne zbadanie możliwości rozwiązania problemu.

Komisja ta złoży w instytucjach administracji publicznej, centralnych oraz regionów autonomicznych, wnioski o jak najszerszą współpracę przy prowadzeniu potrzebnych szkoleń oraz testów kwalifikacyjnych w administracyjnych ośrodkach szkoleniowych i gospodarstwach eksperymentalnych.

Artykuł 23. - POMOC W NAUCE.-

Osoby zatrudnione na czas nieokreślony, których dzieci uczęszczają do szkół podstawowych oraz są w 1 i 2 klasie szkoły średniej E.S.O.¹⁴, mają prawo do otrzymywania dodatku w wysokości 52,06 EUR rocznie na każde dziecko, oraz 72,99 EUR na każde dziecko podczas nauki w 3 i 4 klasie szkoły średniej E.S.O., szkoły maturalnej, średniej szkoły zawodowej, nauki na uniwersytecie lub w szkole technicznej, na podstawie odpowiedniego uzasadnienia.

Artykuł 24. - PRAWA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.-

Na żądanie pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych i będących ich przedstawicielami, pracodawca potrąca z kwoty ich wynagrodzenia odpowiednią sumę. Osoba zatrudniona, która jest zainteresowana przeprowadzaniem takiej operacji, przekazuje pracodawcy pismo zawierające wyraźne żądanie potrącenia, nazwę związku zawodowego, do którego należy, numer rachunku bankowego przeznaczonego do przekazywania odpowiedniej kwoty, przy czym pracodawca może zmienić formę na przekazywanie kwoty do dyspozycji przedstawiciela związku posiadającego odpowiednie pełnomocnictwo.

TRWAŁA NIEOBECNOŚĆ O przeniesienie w stan trwałej nieobecności mogą ubiegać się aktualnie zatrudnieni pracownicy pełniący funkcję w związku zawodowym o znaczeniu prowincjonalnym, w stopniu sekretarza odpowiedniego związku zawodowego, lub dowolną funkcję na poziomie państwowym. Osoba pozostaje w stanie trwałej nieobecności podczas pełnienia ww. funkcji i na jej wniosek ma prawo do ponownego przystąpienia do pracy w terminie jednego miesiąca od zakończenia pełnienia funkcji.

W przypadku firm zatrudniających poniżej 50 pracowników, osoby objęte trwałą nieobecnością powinny zostać przyjęte na pierwsze wolne miejsce w swojej grupie zawodowej, o ile nie zostanie ustalone inaczej indywidualnie.

DELEGAT PERSONELU. W przedsiębiorstwach, w których są zatrudnieni delegaci personelu, po ich wyborze otrzymują oni przydział godzin wynagradzanych zgodnie z obowiązującymi w tym czasie przepisami prawa.

Godziny na obowiązki związkowe będą sumowane w okresach dwumiesięcznych. O sposobie i wymiarze wykorzystania ww. godzin decydują sami delegaci w oparciu o potrzeby wynikające z funkcji pełnionych jako przedstawiciel prawny pracowników.

PRAWO DO ZGROMADZEŃ Pracownicy mają prawo do odbywania zebrań w miejscu pracy poza godzinami pracy. Strony niniejszej Umowy uznają wzajemnie upoważnienie do interweniowania we wszelkich zbiorowych problemach pracowniczych objętych zakresem niniejszej umowy.

Pracodawca nie może dyskryminować przy zatrudnianiu pracowników ze względu na ich udział w związku zawodowym.

Artykuł 25. - CHOROBY I WYPADKI.-

Osoby zatrudnione na stałe i objęte niniejszą umową, podczas pobytu na zwolnieniu lekarskim będą otrzymywały od pracodawcy dodatek w wysokości 3,41 EUR dziennie, do osiągnięcia kwoty maksymalnej za 250 dni.

Ww. dodatek przysługuje wyłącznie w następujących sytuacjach: - Wypadek w pracy;

- Choroba wymagająca pobytu w szpitalu W tym przypadku pracownik będzie otrzymywał odszkodowanie w okresie zwolnienia do ww. wysokości maksymalnej, o ile postanowi tak Komisja dwustronna.

Artykuł 26. - URLÓP MACIERZYŃSKI.-

Traktowany zgodnie z przepisami obowiązujących przepisów prawa.

¹⁴ Odpowiednik gimnazjum, o charakterze obowiązkowym.

Artykuł 27. - DODATKI ZA TOKSYCZNOŚĆ ORAZ UCIAŹLIWĄ LUB NIEBEZPIECZNĄ PRACĘ.

Za wszelkie prace oraz czynności wykonywane przy produktach kategorii C i D pracownikom posługującym się tymi produktami przysługuje dodatek w wysokości 20% wynagrodzenia wynikającego z niniejszej umowy, oraz wymiar czasu pracy 6 godzin i 30 minut dziennie, z 30-minutowym odpoczynkiem, traktowanym jak wykonywana praca.

W przedsiębiorstwach, w których pracownicy posługują się ww. produktami, osoby wykonujące wspomniane prace otrzymają płatne dni wolne w celu umożliwienia im uczęszczania na kursy poprawiające znajomość posługiwania się tymi produktami.

Wspomniani pracownicy powinni przechodzić badania lekarskie w czteromiesięcznych odstępach czasu.

Artykuł 28. UBEZPIECZENIA PRACOWNIKÓW.-

Przedsiębiorstwa objęte niniejszą Umową ustanowią dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony ustanowią ubezpieczenie od wypadku z gwarantowaną kwotą zabezpieczenia 10.457,48 EUR na wypadek zgonu lub całkowitego inwalidztwa wynikającego z wypadku podczas pracy. Powyższa kwota pozostanie nie zmieniona po wejściu w życie i przez trzy lata obowiązywania niniejszej umowy, przy czym nie ma do niej zastosowania artykuł 17, dotyczący wzrostów i rewaloryzacji.

Ubezpieczenie można zastąpić częściowo lub w całości przez założenie kont pracowników w bankach oferujących ww. usługę, przy czym pracodawca ma obowiązek uzupełnić tę sumę zawierając umowę ubezpieczeniową na rzecz pracowników z dowolnym towarzystwem ubezpieczeniowym. Za wybór banku i założenie rachunków przeznaczonych do wypłat pracowników odpowiada pracodawca.

Zobowiązanie to zacznie obowiązywać po 90 dniach od opublikowania niniejszej umowy w prowincjonalnym Dzienniku urzędowym, zakładając, że do tego dnia będzie obowiązywać ubezpieczenie ustalone w poprzedniej Umowie zbiorowej na kwotę 10.152,89 EUR, z tego samego tytułu.

Artykuł 29. - KOMISJA DWUSTRONNA.-

Dla interpretacji postanowień niniejszej Umowy, zostanie utworzona Komisja dwustronna, złożona z czterech przedstawicieli przedsiębiorstw i czterech przedstawicieli pracowników, oraz z prawników z prawem do zabierania głosu, ale bez prawa do udziału w głosowaniu. Strony uzgadniają, że Komisja dwustronna może powoływać przewodniczącego i sekretarza. Komisja dwustronna stanowi jedyny kompetentny organ konsultacyjny w sprawach związanych z rolnictwem, nie tylko dla przedsiębiorstw i dla organizacji objętych niniejszą umową, ale również, w szczególności, dla instytucji Administracji publicznej. Powoływanie się na komisję nie jest wymagane na zebraniach i komisjach, na których wszystkie strony podpisujące niniejszą umowę są reprezentowane.

Do kompetencji Komisji należy:

- Interpretowanie i zastosowanie postanowień niniejszej Umowy.
- Nadzór i kontrolowanie spełniania postanowień niniejszej Umowy.
- Czynności zmierzające do poprawy efektywności niniejszej Umowy.
- Pozostałe funkcje, na podstawie decyzji obu stron.

Ponadto, przedstawiciele stron podpisujących niniejszą umowę uzgadniają, że zawiadomienie Komisji dwustronnej Umowy jest absolutnie niezbędne w przypadku wszelkich spraw dotyczących nie tylko praw i obowiązków wynikających z niej, ale również wszelkich spraw obejmujących w jakikolwiek sposób problematykę zatrudnienia lub pracowniczą, mających wpływ na wykonywanie treści umowy, oraz dotyczących jednego z częściowych sektorów lub jednej z prac omówionych w niniejszej Umowie.

Na potrzeby powiadamiania Komisji, adres Komisji dwustronnej obejmuje adresy wszystkich stron podpisujących Umowę, z zastrzeżeniem, że pominięcie jednego z adresów skutkuje nieważnością powiadomienia.

Uzgodnienia podjęte przez Komisję nie mogą uniemożliwić postępowania stron we właściwych instytucjach sądowych.

Artykuł 30. - WARUNKI W ZAKRESIE SEKTORA LEŚNEGO.-**A) EKONOMICZNE**

1.- Produkcja jest mierzona w ciągu tygodnia i po jego zakończeniu tygodnia przeliczana w celu wypłacenia tygodniowego lub miesięcznego wynagrodzenia, na podstawie kwitu wypłaty.

2.- Pracodawcy dokonują wypłaty wynagrodzenia na podstawie wydajności osiągniętej przez pracowników, na podstawie poniższej tabeli, dotyczącej jednostek produkcji, mierzonych łącznie z korą drzew:

PŁASKO – BEZPOŚREDNI ZBIÓR	EUR STER CM3	EUR OBJ.CAŁK. CM3
1 > 30 m3/Ha.	3,87	5,65
< 30 m3/Ha.	4,17	6,14
PODSYPKA – AUTOMATYCZNE ŁADOWANIE		
>30 m3/Ha.	4,21	6,14
< 30 m3/Ha.	4,78	6,96
TARASY – TERENY LEŚNE		
> 30 m3/Ha.	4,46	6,60
< 30 m3/Ha.	5,38	7,82

Ceny te dotyczą drewna rozładowanego, rozpakowanego, pociętego na części o średnim wymiarze wskazanym przez firmę i ułożonego w pakiety co najmniej 2,5 sterów. Pakiety te należy ustawić w miejscach wolnych od pozostałości kory, chwastów lub kamieni.

Niezależnie od uzyskanej wydajności pracodawcy gwarantują wypłatę kwoty dla danej kategorii zawodowej ustalonej w załączniku, przy założeniu, że zdaniem obu stron wydajność pracownika nie jest wyższa od zwykłej wydajności w systemie wynagrodzenia godzinowego.

W przypadku drewna okorowanego, cena za ster będzie negocjowana na każdej uprawie między pracodawcami i pracownikami.

Podobnie jeżeli ze względu na specjalny charakter upraw nie będzie można zastosować powyższej tabeli, to znaczy, gdy wydajność wyniesie poniżej 15 m3/Ha. lub powyżej 50 m3/Ha., powyższe stawki zostaną podwyższone lub obniżone do maksymalnie 20%, przy jednej lub drugiej sytuacji, po ustaleniu na konkretnym terenie między pracodawcą i pracownikami.

3.- W przypadku wywrócenia ciężarówki, która wymaga ponownego napełnienia, pracodawca zapłaci połowę stawki ustalonej za załadunek tego rodzaju.

4.- Osoby zajmujące się wiązaniem do leśnych traktorów wyciągających drewno, oprócz wynagrodzenia ujętego w Umowie dla pracowników niewykwalifikowanych, otrzymają wynagrodzenie akordowe w wysokości 0,07 EUR/ster lub 0,10 EUR/obj.całk, w przypadku wyciągania pakietów, oraz 0,11 EUR/ster w przypadku całych drzew.

B) TYTUŁY ODSZKODOWANIA

1 – Ze względu na obowiązek udostępniania narzędzi, urządzeń i ubrań bezpieczeństwa, jeżeli narzędzia i sprzęt są własnością pracownika, pracodawca zapłaci dodatek w wysokości 0,22 EUR/dzień. Jeżeli narzędzie to jest piłą motorową, pracownik otrzyma 1,00 EUR/ster lub 1,47 EUR/obj.całk. w pracach polegających na ścinie oraz 15,90 EUR dziennie w pracach polegających na przerzedzaniu lasu, prowadzonych przy użyciu piły.

2.- Ponadto, na życzenie każdego pracownika pracodawca ma obowiązek dostarczenia pasa bezpieczeństwa, potrącanego przez pracodawcę z pierwszej wypłaty pracownika po jego otrzymaniu, oraz podlegającego zwrotowi przez pracodawcę w wysokości 0,07 EUR/dzień pracy. Ten sam system obowiązuje w przypadku butów ochronnych, zwracanych w kwotach 0,33 EUR dziennie.

W przypadku pozostałych elementów ochronnych, jakie mogą być niezbędne, koszt nabycia i sposób spłaty dla pracowników zostanie ustalony wg systemu przedstawionego dla butów ochronnych.

Pracownicy zobowiązują się do używania ubrań i środków ochronnych dostarczonych przez pracodawcę.

3.- Pracodawcy zobowiązują się do utrzymania na terenach upraw leśnych wystarczającej liczby odpowiednio wyposażonych apteczek oraz do poprawy urządzeń komunikacyjnych.

C) GODZINY PRACY

1.- Ustala się czas pracy w wymiarze od 8 do 17,15, z półtoragodzinnym odpoczynkiem na obiad i posiłek, przy pięciu dniach roboczych w tygodniu, łącznie 39 godzin rzeczywistej pracy tygodniowo. Pracownicy mogą ustalić z pracodawcą dowolny, inny tydzień pracy, np. na konkretnym terenie.

Artykuł 31. - PRACA W MAGAZYNACH.-

Ze względu na szczególny typ pracy ustala się elastyczne godziny pracy, zależne od potrzeb danego magazynu, przy czym dzienny czas pracy nie może być dłuższy, niż 9, ani krótszy, niż trzy godziny. W przypadku przekroczenia ilości 169 przepracowanych godzin w miesiącu, należy rozumieć dodatkowe godziny pracy jako nadliczbowe.

W zakresie tego rodzaju prac nie obowiązują postanowienia dotyczące wstrzymania pracy ani pracy nocnej.

System wynagrodzeń wyraźnie ustalony przez obie strony jest wyrażony w stawce godzinowej dla tego typu pracy, ujętej w załączniku, w tabeli płac.

W magazynach, w których dzienny czas pracy jest ciągły, przysługuje 15 minut odpoczynku, około w połowie czasu pracy, które nie będą traktowane jako czas przepracowany.

Artykuł 32. - KARY.-

Naruszenia obowiązków popełniane podczas pracy będą karane w celu wprowadzenia dyscypliny w przedsiębiorstwach i zwiększenia wydajności pracy.

Za naruszenie obowiązków uznaje się wszelkie działania lub zaniechania, polegające na złamaniu lub zignorowaniu obowiązków pracownika lub zasad w zakresie współpracy, wynikających z przepisów prawa, norm, praktyki i zwyczajów lokalnych.

Popełniane naruszenia obowiązków mogą być klasyfikowane jako niskiej, wysokiej i bardzo wysokiej wagi, z uwagi na ich istotę, skutki lub złe intencje.

Do naruszeń niskiej wagi należą:

- a) Jeden dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
- b) Do dwóch nie usprawiedliwionych spóźnień miesięcznie.
- c) Nieuzasadnione opuszczenie miejsca pracy na krótki czas w trakcie dnia pracy.
- d) Niesubordynacja w niewielkim zakresie.
- e) Nie powiadomienie pracodawcy o zmianie adresu zamieszkania lub innych danych istotnych dla ZUS.

Do naruszeń wysokiej wagi należą:

- a) Dwukrotne popełnienie naruszenia niskiej wagi w okresie tego samego miesiąca, nie licząc spóźnień.
- b) Dwa dni nie usprawiedliwionej nieobecności w miesiącu.
- c) Ukrycie lub zafałszowanie danych w sposób dotyczący ich przekazywania do ZUS.
- d) Wykroczenia wysokiej wagi przeciw Ustawie o polowaniach, rybołówstwie, obszarach wodnych, kodeksowi drogowemu, Regulaminowi w sprawie pastwisk i ogólnie, wszelkie

wykroczenia przeciwko uregulowaniom działalności rolniczej, popełnione w pracy lub dodatkowo zakazane przez pracodawcę.

- e) Niesubordynacja w ważnej sprawie pracowniczej wobec kierownictwa firmy.
 - e) Poważny brak szacunku wobec współpracowników oraz wobec kierownictwa firmy.
 - g) Celowe obniżenie wydajności lub jakości wykonywanej pracy.
 - h) Wykorzystanie czasu, zwierząt, maszyn, materiałów oraz narzędzi pracy dla celów nie związanych z pracą.
 - i) Poważne obelgi kierowane wobec wszelkich osób lub instytucji.
 - j) Sporadyczna nietrzeźwość w pracy.
 - k) Rażąca niedbałość przy wykonywaniu pracy, opiece nad zwierzętami, konserwacji i doglądaniu maszyn, narzędzi i materiałów.
 - l) Nie używanie dostarczonych przez pracodawcę środków ochrony osobistej wyznaczonych w art. 15, w przedostatnim punkcie, niniejszej Umowy.
- Naruszenie wysokiej wagi jest uznawane za naruszenie bardzo wysokiej wagi, gdy jego skutki są poważne ze szkodą dla osób, maszyn, zwierząt, materiałów, instalacji i budynków
- Do naruszeń bardzo wysokiej wagi należą:
- a) Powtórzenie naruszenia wysokiej wagi w trakcie jednego miesiąca, po nałożeniu kary za pierwsze naruszenie.
 - b) Nieuzasadniona nieobecność w pracy przez sześć dni w okresie czterech miesięcy.
 - c) Ponad dwanaście spóźnień w okresie sześciu miesięcy, lub ponad dwadzieścia pięć w roku.
 - d) Zagubienie, zepsucie, zniszczenie lub wynikająca ze złej woli zmiana surowców, produktów, narzędzi, maszyn, zwierząt, urządzeń, instalacji, budynków lub dokumentów przedsiębiorstwa.
 - e) Brak dyscypliny i subordynacji, powtarzany również w szczególnie istotnych sytuacjach.
 - f) Bezpośredni lub pośredni udział w popełnianiu przestępstw.
 - g) Zafałszowanie okoliczności wypadku podczas pracy, symulowanie choroby lub wypadku, oraz udawanie w dłuższy sposób niezdolności do pracy.
 - j) Regularna nietrzeźwość w pracy.
 - i) Opuszczenie stanowiska pracy zakładającego wysoką odpowiedzialność.
 - j) Trwałe i zamierzone zmniejszenie wydajności pracy.

Maksymalne kary, jakie mogą być nałożone:

Za naruszenia niskiej wagi: Upomnienie ustne, upomnienie pisemne, zawieszenie zatrudnienia i wynagrodzenia przez okres do dwóch dni.

Za naruszenia wysokiej wagi: - Zawieszenie zatrudnienia i wynagrodzenia przez okres od trzech do piętnastu dni.

Za naruszenia bardzo wysokiej wagi: - Zawieszenie zatrudnienia i wynagrodzenia przez okres od piętnastu do sześćdziesięciu dni oraz zwolnienie z pracy.

Kary za naruszenia niskiej wagi będą stosowane po dziesięciu dniach; za naruszenia wysokiej wagi, po dwudziestu dniach, a za naruszenia bardzo wysokiej wagi, po sześćdziesięciu dniach, licząc od dnia uzyskania przez pracodawcę informacji o ich popełnieniu, w terminie do sześciu miesięcy od ich popełnienia.

Artykuł 33. - KLASYFIKACJA FUNKCJONALNA-

Z uwagi na zakres obowiązków i funkcję, pracownicy podlegają klasyfikacji na następujące grupy zawodowe:

- 1.- Techniczny.
- 2.- Administracyjny.
- 3.- Brygadziści i kierownicy.
- 4.- Traktorzyści – operatorzy maszyn.
- 5.- Specjaliści.
- 6.- Stróże.
- 7.- Prace domowe.
- 8.- Zawody tradycyjne.
- 9.- Niewykwalifikowani.

Personel techniczny- oznacza osoby posiadające właściwy tytuł studiów wyższych edukacji technicznej, pełniący funkcje specjalistycznego operatora lub doradcy.

Personel administracyjny. - Grupa personelu obejmująca osoby zajmujące się obowiązkami o charakterze biurowym.

Brygadziści i kierownicy. - Pełnią obowiązki polegające na bezpośrednim i osobistym nadzorze i kierowaniu pracami wykonywanymi w przedsiębiorstwie.

Traktorzyści – operatorzy maszyn. - Pracownicy dysponujący wystarczającymi umiejętnościami praktycznymi do świadczenia pracy polegającej na obsłudze traktora lub podobnych maszyn rolniczych, odpowiedzialne za ich serwis i konserwację.

Specjaliści. - Do grupy tej należą pracownicy z tytułem inżynierskim/licencjackim lub z umiejętnościami praktycznymi, umożliwiającymi im wykonywanie prac wymagających znajomości i kwalifikacji odpowiadających tym tytułom, np. pasterze, opiekunowie stad, odpowiedzialni za przycinanie drzew, szczepienie, nawożenie i operatorzy pług silnikowego.

Stróże. - Pracownicy zatrudnieni do ochrony jednej lub więcej posiadłości rolnych.

Prace domowe. - Grupa pracowników posiadających miejsce zamieszkania na terenie rolnym lub uprawnym, wyznaczonym dla nich i dla ich rodzin, oraz osób przez nie utrzymywanych, którzy oprócz zwykłych prac wszystkich pracowników zajmują się także ochroną i zachowaniem czystości w budynkach, przygotowaniem posiłków dla pracowników oraz opieką i żywieniem zwierząt w sytuacji, gdy niewielkie znaczenie prac nie wymaga zatrudnienia personelu specjalnie do tych celów.

Zawody tradycyjne. - Grupa złożona z pracowników posiadających tradycyjny tytuł zawodowy w swoim sektorze lub usługach (np. murarz, stolarz, kowal, kierowca-mechanik itp.) zatrudnianych w celu świadczenia prac typowych dla ich zawodów, oraz w charakterze uzupełniającym lub pomocników, przy produkcji rolnej.

Niewykwalifikowani. Pracownicy nie należący do powyższych kategorii, świadczący prace polegające przede wszystkim na wykorzystaniu ich siły fizycznej lub uwagi.

Klasyfikacja personelu w niniejszej Umowie ma charakter wyłącznie informacyjny i nie jest zamknięta, tzn. nie musi obejmować wszystkich kategorii pracowników.

POSTANOWIENIE KOŃCOWE - WYŁĄCZENIE:

„Zobowiązania w zakresie prac zawarte w niniejszej Umowie nie są obowiązujące dla przedsiębiorstw, które poniosły straty w dwóch poprzednich latach obrachunkowych, przy czym w takiej sytuacji, przedsiębiorstwa te są zobowiązane do utrzymania poziomu płac wyznaczonego w poprzedniej umowie zbiorowej, gdy strata przekracza 5%, oraz do podwyżki równej połowie wzrostu uzgodnionego w niniejszej Umowie, gdy strata nie przekracza 5%.

Tytułem uzasadnienia poniesionej straty przedsiębiorstwo powinno okazać dokumenty składane w oficjalnych instytucjach (Ministerstwo skarbu lub Rejestr spółek).

Przedstawiciele prawni pracowników są zobowiązani do utrzymywania w poufności uzyskiwanych informacji oraz danych do których uzyskali dostęp na podstawie ustaleń powyższych akapitów, oraz do przestrzegania tajemnicy zawodowej.

Procedura. Przedsiębiorstwa, które nie zawarły ugody z przedstawicielami pracowników lub z samymi pracownikami, w przypadku braku przedstawicieli, powinny w terminie do trzydziestu dni roboczych po opublikowaniu niniejszej Umowy zawiadomić Komisję dwustronną o decyzji podporządkowania się klauzuli wyłączającej, a w związku z tym, o nie stosowaniu postanowień Umowy dotyczących wynagrodzeń, oraz przekazać wspomniane dokumenty uzasadniające.

Obowiązek powiadomienia uznaje się za spełniony przez wysłanie dokumentów i pisma listem poleconym pod wszystkie następujące adresy:

Federacja przemysłu rolno-spożywczego Powszechnej Unii Pracujących (U.G.T.) C/. Puerto, n.º 28, bajo izquierda.

Związek przemysłu rolno-spożywczego Komisji Robotniczych (CM3O.O.) Avda. Martín Alonso Pinzón, n.º 7 3a Planta.

Stowarzyszenie ASAJA: Avda. Martín Alonso Pinzón, n.º 7 1a Planta.

Jeżeli po upływie dziesięciu dni roboczych od otrzymania zawiadomienia nie odbędzie się zebranie Komisji dwustronnej lub po przeanalizowaniu otrzymanej dokumentacji Komisja nie rozstrzygnie o zastosowaniu lub nie zastosowaniu klauzuli, lub o otrzymanych danych liczbowych, przedsiębiorstwo może zastosować klauzulę na zaproponowanych warunkach, bez wyłączenia możliwości dochodzenia nieprawidłowości na drodze sądowej.

Jeżeli przedsiębiorstwo złoży wniosek o wyłączenie i przedstawiciele przedsiębiorstwa nie stawiają się na obradach Komisji dwustronnej pomimo skutecznego zawiadomienia ich i zażądania ich obecności przez jeden ze związków zawodowych, w terminie 48 godzin od otrzymania zawiadomienia od przedsiębiorstwa, nie będzie miało miejsca automatyczne zastosowanie klauzuli wyłączającej po 10 dniach. W przeciwnym wypadku, klauzula wyłączająca będzie stosowana automatycznie.

POSTANOWIENIE DODATKOWE

Na podstawie przepisów ujętych w ustępie 2.b Postanowienia dodatkowego 1 Ustawy nr 63/97 z dnia 26 grudnia, o niezbędnych środkach poprawy rynku pracy i wzrostu zatrudnienia na czas nieokreślony, umowy na czas nieokreślony oraz tymczasowe, już podpisane lub zawarte w trakcie trwania niniejszej Umowy zbiorowej, lub w okresie jej wydłużenia, mogą zostać przekształcone w „Umowy w celu wzrostu zatrudnienia na czas określony”, przewidziane w ww. przepisach.

Reżim prawny umowy wynikającej z takiego przekształcenia oraz prawa i obowiązki z niego wynikające są określone w postanowieniu dodatkowym 1 ww. Ustawy nr 63/97 z dnia 26 grudnia oraz w pozostałych przepisach mających zastosowanie.

TABELE PŁAC NA ROK 2005, ZATRUDNIENIE STAŁE

A). Personel techniczny

Tytuł magisterski	1104,94 EUR/MIES.
Tytuł licencyjny lub inżynierski	942,13 EUR/MIES.
Bez tytułu	779,68 EUR/MIES.

B) W pozostałych kategoriach

Brygadziści	21,68 EUR/DZIEŃ
stajenni	20,97 EUR/DZIEŃ
prace domowe, stróże	20,53 EUR/DZIEŃ
Zarządca	20,62 EUR/DZIEŃ
Pasterz	19,86 EUR/DZIEŃ
1 stopień w zawodach tradycyjnych.	20,97 EUR/DZIEŃ
2 stopień w zawodach tradycyjnych.	20,53 EUR/DZIEŃ
Traktorzysta 1 stopnia.	20,75 EUR/DZIEŃ
Traktorzysta 2 stopnia.	20,53 EUR/DZIEŃ
Pomocnik z kwalifikacjami	20,40 EUR/DZIEŃ
Pomocnik niewykwalifikowany	19,65 EUR/DZIEŃ

DORAŻNI

Brygadzista	33,69 EUR/DZIEŃ
Stajenny	32,58 EUR/DZIEŃ
Prace domowe i strażnik	31,91 EUR/DZIEŃ
Zarządca	32,08 EUR/DZIEŃ
Pasterz / hodowca	30,90 EUR/DZIEŃ
1 stopień w zawodach tradycyjnych.	32,59 EUR/DZIEŃ
2 stopień w zawodach tradycyjnych.	31,91 EUR/DZIEŃ
Traktorzysta 1 stopnia.	32,25 EUR/DZIEŃ
Traktorzysta 2 stopnia.	31,91 EUR/DZIEŃ
Pomocnik z kwalifikacjami	31,72 EUR/DZIEŃ
Pomocnik niewykwalifikowany	30,60 EUR/DZIEŃ

DZIEŃ/PRACA

PODZIAŁ PRAC**OLIWKI****A) Uprawa**

Osoba odpowiedzialna za szczepienia

DZIEŃ/PRACA

30,74 EUR/DZIEŃ

Osoba sprawdzająca

30,74 EUR/DZIEŃ

Czyściciel

30,69 EUR/DZIEŃ

Strząsanie oliwek z drabiny

30,60 EUR/DZIEŃ

Strząsanie oliwek z ziemi

30,80 EUR/DZIEŃ

B) Zbiory**a). Zbiory z drzewa**

Zbiory z drzewa oliwki drobnej bez drabiny

34,40 EUR/DZIEŃ

Zbiory z drzewa oliwki drobnej z drabiną

30,60 EUR/DZIEŃ

Zbiory z drzewa oliwki grubej bez drabiny

31,06 EUR/DZIEŃ

Zbiory z drzewa oliwki grubej z drabiną

30,60 EUR/DZIEŃ

b). Tłoczenie

Strząsacz

31,05 EUR/DZIEŃ

Pracownicy zbiorów

30,60 EUR/DZIEŃ

PRZETWARZANIE NA OLEJ

Mistrz

DZIEŃ/PRACA

31,87 EUR/DZIEŃ

Czeladnik

30,91 EUR/DZIEŃ

Pomocnik

30,60 EUR/DZIEŃ

ZBIÓR WINOGRON

Winobranie

30,72 EUR/DZIEŃ 6 godz.

Ładowacz

30,43 EUR/DZIEŃ 6 godz.

Pracownik odpowiedzialny za wytlaczanie

44,44 EUR/DZIEŃ 9 godz. (1)

Podlewanie ręczne

32,80 EUR/DZIEŃ 6 godz.

(1) Pozostałe prace będą wynagradzane proporcjonalnie

POMARAŃCZE, MANDARYNKI, BRZOSKWINIE, OWOCE PESTKOWE

Podcinanie

DZIEŃ/PRACA

32,80 EUR/DZIEŃ

Zbiory i pozostałe prace

30,70 EUR/DZIEŃ

ZIEMNIAKI

Wszystkie prace

DZIEŃ/PRACA

31,87 EUR/DZIEŃ

TRUSKAWKI

Sadzenie

DZIEŃ/PRACA

33,84 EUR/DZIEŃ

Zbiory

32,45 EUR/DZIEŃ

Pozostałe prace

32,45 EUR/DZIEŃ

JEŻYNY I MALINY

Wszystkie prace

DZIEŃ/PRACA

32,45 EUR/DZIEŃ

PRACA W MAGAZYNACH

Wszystkie prace

DZIEŃ/PRACA

4,99 EUR/godz.

BURAKI

Do 3000 Kg.

36,24 EUR/DZIEŃ 6 godz

Przerywki i pielenie

32,45 EUR/DZIEŃ 6,5 godz

BAWEŁNA

Wszystkie prace

DZIEŃ/PRACA

33,73 EUR/DZIEŃ

Pierwsze zbiory.

0,56 EUR/KG

SZPARAGI

Zbiory

DZIEŃ/PRACA

34,45 EUR/DZIEŃ

Produkcja

31,72 EUR/DZIEŃ

KOREK

Okorowanie

DZIEŃ/PRACA

44,05 EUR/DZIEŃ

Łupanie

42,93 EUR/DZIEŃ

Ładowacz

39,43 EUR/DZIEŃ

JARA (Cistaceae)

Żniwa

DZIEŃ/PRACA

30,60 EUR/DZIEŃ

KASZTANY

Wszystkie prace

DZIEŃ/PRACA

30,60 EUR/DZIEŃ

PRACE LEŚNIE**DZIEŃ/PRACA**

Pilarze i drwale

32,25 EUR/DZIEŃ

Zatrzymywanie pożarów

31,72 EUR/DZIEŃ

Zalesianie

30,60 EUR/DZIEŃ

Niewykwalifikowani

30,60 EUR/DZIEŃ

PODCINANIE DĘBÓW**DZIEŃ/PRACA**

Podcinanie

31,72 EUR/DZIEŃ

SOSNA**DZIEŃ/PRACA**

Podcinanie

31,72 EUR/DZIEŃ

Podcinanie hakiem

32,25 EUR/DZIEŃ

Podcinanie tyczką

32,25 EUR/DZIEŃ

Zalesianie

31,72 EUR/DZIEŃ

Uwaga. - Wynagrodzenia za wyżej wymienione prace są równe dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci i wieku.