



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

**7096** RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para las **ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE** suscrito por un lado por los representantes de la Federación de Empresarios de frutos y Productos Hortícolas (FEXPHAL) y de la Asociación Provincial de Jóvenes Agricultores Asaja de Alicante y, por otro lado, por los representantes de la Centrales Sindicales Federación Industria CCOO PV y FICA UGT PV. Código Convenio 03000745011981.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 29/06/2022 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio mencionado.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección el 19/07/2022, el cual fue recibido en esta Dirección Territorial el 18/08/2022.
- III. El 23/08/2022 se efectuó requerimiento para la subsanación de determinadas deficiencias observadas en el convenio. Este requerimiento fue atendido en fecha 21/09/2022.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el



Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial ACUERDA:

*Primero.*- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

*Segundo.*- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

## CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

### PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente convenio colectivo reconocen la necesidad de que se produzca un incremento de la productividad laboral que sirva de motor para el aumento de la competitividad de las empresas y, consiguientemente, que permita a su vez que las condiciones de los trabajadores, en particular a efectos retributivos, vayan progresivamente mejorándose.

A tales efectos, se es consciente de la importancia de la vinculación de una parte del salario a la mejora de la productividad, así como de la complejidad del establecimiento



de sistemas retributivos variables a nivel sectorial, y es por ello que este proceso se ha decidido aplazar en el presente convenio colectivo.

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

Las normas del presente convenio provincial serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante, y regularán las condiciones mínimas de trabajo, y obligarán a las empresas y trabajadores de las explotaciones agrícolas, forestales, ganaderas y/o similares, como asimismo a las industrias y almacenes, bien sean o no complementarios de estas explotaciones. El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas con independencia de su forma jurídica, incluyendo por tanto también a las cooperativas, empresas de trabajo temporal o las empresas de servicios agrarios.

En cumplimiento de la legislación vigente, en la materia de encuadramiento de los trabajadores del sector de uva de mesa (Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento general del régimen especial agrario de la seguridad social; en concreto el artículo 8 de la citada norma), por la naturaleza de las labores eminentemente agrarias que desempeñan los trabajadores durante todo el proceso productivo, y con respecto a la producción propia, tendrá prevalencia su encuadramiento en el Régimen Especial Agrario, considerándose las tareas que se desarrollan en los almacenes, en concreto la limpieza y el envasado de la uva de mesa, como accesorias de la actividad principal que es la agraria.

#### ARTICULO 2º.- AMBITO PERSONAL.

Serán de aplicación los siguientes preceptos a todos los trabajadores que actúen en las actividades enumeradas en el artículo anterior, cualquiera que sea la función que realicen.

Se regirán asimismo por ellos el personal de oficios clásicos contratados directamente por el empresario para el servicio único y exclusivo de la empresa agrícola, tales como mecánicos, guarnicioneros, carpinteros, albañiles, etc., así como el personal administrativo, técnico y subalterno.

En todo caso, quedan excluidos los enumerados en el apartado tercero del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

No se consideran trabajadores agrícolas quienes de modo habitual o como principal medio de vida se dediquen al cuidado de jardines de chalets, fincas de recreo o empresas, aunque estas sean de jardinería.



No afectará este convenio a los guardas de las hermandades.

No se autoriza el empleo de menores de 16 años.

#### ARTICULO 3º.- VIGENCIA.

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años (2021, 2022, 2023 y 2024) siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024. No obstante, los incrementos salariales tendrán efecto desde el 1 de enero de 2022.

#### ARTICULO 4º.- RESCISION, REVISION O PRORROGA.

La denuncia a efecto de rescisión o revisión del convenio deberá formalizarse por parte de la representación de los trabajadores o de los empresarios con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Vencido el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Si se desiste de la denuncia a que se refiere el párrafo primero de este artículo, el convenio colectivo se prorrogará de año en año, llevando consigo la citación de la prórroga el incremento salarial equivalente al índice de precios al consumo de los doce meses anteriores.

#### ARTICULO 5º.- LEGISLACION APLICABLE.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

### CAPITULO II

#### EMPLEO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

#### ARTICULO 6º.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T., y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de actividades agropecuarias en grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se estructura, por razón de su función, en los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos/as: Este grupo comprenderá las categorías tradicionales siguientes:



- De grado superior o medio.
- Titulado/a en formación profesional.
- Administrativos/as: Este grupo comprenderá las categorías tradicionales siguientes:
  - Jefe/a administrativo/a de 1ª o de 2ª.
  - Oficial administrativo/ade 1ª o de 2ª.
  - Auxiliar administrativo/a.
  - Listero/a.
- Personal de producción. Este grupo comprenderá las categorías tradicionales siguientes, comprendiendo las tareas que se realicen tanto en el campo como en almacén:
  - Encargados/as o capataz y capdefila.
  - Tractoristas-maquinistas.
  - Mecánicos/as conductores/as de camiones y maquinaria agrícola, motoristas.
  - Especialistas.
  - Guardas.
  - Caseros/as.
  - De oficios clásicos.
  - No calificados/as.

No obstante, lo anterior, se acuerda que la Comisión Negociadora del Convenio llevará a cabo los oportunos estudios para elaborar una nueva clasificación profesional en el plazo de 3 meses a contar desde la publicación del Convenio, de manera que una vez sea definitiva se incorpore al texto. Esta comisión comenzará a reunirse a partir de la firma del Convenio.

**ARTICULO 7º.-DEL CASERO/A (O CON OTRA DENOMINACION EN SU LOCALIDAD) Y DEL GUARDA O VIGILANTE.**

a) Casero/a:

Se entiende por tal el trabajador que habita en la finca donde presta sus servicios y que aparte de su trabajo está capacitado para ejercer la dirección de la finca (hasta cuatro productores fijos), teniendo como misión el cuidado del ganado de labor, siempre que no exceda de un par o yunta, cuidar de la conservación de los útiles de labor, y en general, del cuidado y vigilancia somera de la finca, si ésta no dispone de guarda o vigilante encargado de esta misma misión.

El casero disfrutará, como compensación de sus obligaciones, de vivienda en la finca, agua y luz (el consumo de la luz eléctrica se limita al triple del mínimo por la compañía suministradora, y si no es eléctrica, sin tope) para su uso doméstico, todo esto con carácter de obligatoriedad, pudiéndose conceder otros beneficios a



voluntad del empresario, o bien como sea uso o costumbre de la localidad, sin que por todos estos conceptos se le pueda descontar al casero cantidad alguna de su retribución.

En cuanto a la denominación de "casero" de la Vega Baja, no podrá acogerse a las condiciones que en este artículo se establecen, toda vez que el así denominado en aquella zona no se ajusta en sus relaciones laborales con el empresario al que aquí se define, salvo que por contrato especial venga realizando las faenas que se determinan en los párrafos referentes.

b) Guarda o vigilante no jurado:

Se entiende por tal a aquel que, careciendo de credencial que lo acredite de esta manera, tiene a su cargo la vigilancia de la finca y la custodia de los cultivos, frutos y demás bienes que radiquen en la finca en que presta sus servicios.

El cargo de guarda o vigilante no lleva anejo el laboreo de la tierra ni otros servicios mecánicos que no son propios de los trabajadores agrícolas.

### CAPÍTULO III

### CONTRATACIÓN

#### ARTICULO 8º.-TIPO DE CONTRATACIÓN

El personal será contratado a través de cualquiera de las modalidades de contratación previstas en cada momento en la legislación vigente.

Serán fijos los que hayan sido contratados de palabra o por escrito en tal carácter, y aquellos cuya relación laboral sea de carácter fijo de acuerdo con las normas legales vigentes.

#### ARTÍCULO 9º.- CESE VOLUNTARIO.

Se establece que el personal que desee cesar en la empresa debe comunicarlo fehacientemente y con antelación de un mes los técnicos, administrativos, encargados, capataces, tractoristas, maquinistas y especialistas y de 10 días el resto del personal (incluidos los caseros a los que, aún denominándose de distinta forma, según la localidad, tales como "labradores", "mayoristas", etc., vienen a ser lo mismo).

#### ARTICULO 10º.- DEL FIJO DISCONTINUO.

1.- Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realizan tal actividad deberán ser llamados cada vez



que vayan a realizarse y tendrán la consideración a efectos laborales de fijos de carácter discontinuo.

Los trabajadores y trabajadoras figurarán en listas de llamamiento según cada especialidad. En este sentido, el llamamiento deberá hacerse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad.

Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos que, por razones de promoción profesional o de índole similar, acceda a otra especialidad, tendrá derecho a mantener su antigüedad y orden de llamamiento en la especialidad de origen y, simultáneamente, a formar parte de la lista de llamamiento correspondiente a la nueva especialidad a que se incorpore. En consecuencia, el personal fijo discontinuo podrá pertenecer a dos o más listas de llamamiento de diferentes especialidades. La fecha de antigüedad a efectos de llamamiento en la nueva especialidad vendrá determinada por la fecha en que por primera vez se hubiesen realizado las funciones correspondientes a la misma, teniendo derecho a percibir el salario de la especialidad correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas en cada momento.

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

En tal caso, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos cesarán en cada lista por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así paulatinamente hasta la finalización de la campaña.

2.- ORDENACION DEL TRABAJO: Llamar por orden de antigüedad y dar de alta a medida que se necesite hasta que se pueda agotar la jornada, y cuando no sea posible dar trabajo en 6 días a jornada completa en 2 semanas seguidas, se prescindirá obligatoriamente del personal afectado, con baja en la Seguridad Social por disminución del producto. Todo ello para favorecer que el personal que no pueda trabajar con un mínimo de continuidad, pueda acceder a otros trabajos.

3.- Serán considerados fijos discontinuos quienes hayan sido contratados para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En cualquier caso, sin perjuicio de la definición general anterior, serán considerados fijos discontinuos quienes habiendo sido contratados dos campañas consecutivas por circunstancias previstas, sean contratados en la siguiente campaña por tercera vez, siempre que en cada una de las anteriores campañas hayan realizado 50 jornadas efectivamente trabajadas por cada una de las empresas.



Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente convenio reúnan los requisitos mencionados en el párrafo anterior, tendrán la consideración de hijos discontinuos.

A este respecto, todos los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos accederán a la condición de fijos, si durante dos campañas consecutivas o cuatro alternas, igualaran o superaran el límite de las 1800 horas en jornada ordinaria.

#### ARTICULO 11º.- DEL PERSONAL DE SUSTITUCIÓN.

Personal de sustitución es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador o trabajadora fijo durante ausencias tales como licencias, excedencias forzosas por desempeño de cargo público y análogos motivos. De no incorporarse el fijo, aquel pasará a ocupar la plaza de éste y, a efectos de antigüedad, se computarán los servicios desde la fecha en que entró como personal de sustitución.

Tendrán derecho preferente en la cobertura de contratos de sustitución el personal fijo discontinuo, previa consulta y siempre con la participación de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de cada empresa, respetándose, en todo caso, los acuerdos pactados en los planes de igualdad de cada compañía y siempre atendiendo al criterio de antigüedad.

El cese debe comunicarse con la antelación mínima prevista en el artículo 53.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 12º.- DEL EVENTUAL.

1.- Personal eventual es el contratado para dar cobertura a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de diez meses, y deberá expresarse la causa de su duración.

Al margen de lo anterior, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar





debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La contratación eventual superior en tiempo a cuatro semanas, deberá ser efectuada obligatoriamente por escrito.

2.- El 80% de las personas trabajadoras en su primer contrato eventual tendrán derecho preferente para su contratación en la siguiente campaña de la misma clase. Los trabajadores y trabajadoras eventuales contratados por segunda vez consecutiva tendrán preferencia para su contratación al año siguiente en las sucesivas campañas, por orden de antigüedad dentro de cada especialidad y centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual adquirirán la condición de fijos discontinuos cuando reúnan los requisitos significados en el artículo 10.3.

También tendrán la consideración de fijo discontinuo los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual que, reuniendo los requisitos del artículo 10.3, hayan realizado las campañas de un modo no consecutivo; siempre que la interrupción de alguna campaña, no se haya producido por causa imputable al trabajador.

3.- Los trabajadores y trabajadoras que se contraten para trabajos discontinuos bajo la modalidad contractual eventual serán llamados al trabajo respetando el orden de llamamiento por antigüedad y la preferencia del llamamiento de fijos discontinuos, no pudiendo en ningún caso alterar el orden de llamamiento desarrollado en el artículo 10 ni haber eventuales contratados con fijos discontinuos en el desempleo en las categorías afectadas, siendo retribuidos exclusivamente los días en que presten servicios efectivos en la empresa.

#### ARTICULO 13º.- PERIODO DE PRUEBA.

Se establece expresamente un periodo de prueba en la iniciación del contrato de trabajo, durante el cual tanto la empresa como el trabajador podrán proceder unilateralmente a la rescisión de la relación laboral, sin que sea exigible previo aviso ni haya de mediar indemnización para cualquiera de las partes.

El periodo de prueba aludido en el apartado anterior tendrá la duración y alcance establecidos en el artículo 14, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 14º.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Las partes manifiestan su compromiso de fomentar y promover el empleo estable, entendiéndose por tal tanto la contratación como indefinido continuo como la contratación como fijo discontinuo.



A tal fin, las empresas se comprometen a disponer de un porcentaje de plantilla estable de un 70% de su plantilla total al finalizar la vigencia del convenio, es decir, a partir del 1 de enero de 2021.

La Comisión Paritaria podrá establecer para una empresa concreta un porcentaje inferior cuando las circunstancias o características de la misma (por ejemplo, empresas de pequeña dimensión) así lo aconsejen.

Cualquier baja del personal fijo de plantilla que se produzca por cualquier circunstancia, deberá ser cubierta automáticamente por el trabajador fijo discontinuo con más antigüedad y, similar categoría y capacidad, siempre que la empresa tenga necesidad de cubrir el puesto.

Las bajas del personal fijo discontinuo que se produzcan por cualquier circunstancia, deberán ser cubiertas automáticamente, en primer lugar, por los siguientes trabajadores fijos discontinuos en la lista de llamamiento y, en segundo lugar, por los trabajadores temporales acogidos a cualquiera de las modalidades de contratación vigente, con similar categoría y capacidad, respetando la antigüedad; siempre que la empresa tenga necesidad de cubrir el puesto.

#### CAPITULO IV

#### SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

#### ARTICULO 15º.- JORNADA DE TRABAJO

##### 1.- Jornada discontinua.

A efectos de poder dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 10º del presente convenio, los trabajadores temporales, con independencia de la modalidad contractual utilizada, que hayan sido contratados para actividades que dependan de las circunstancias inciertas y de estacionalidad propias del sector se les aplicará la jornada discontinua. Estando sujetos tales trabajadores al llamamiento en los términos previstos en el presente Convenio, y percibiendo su retribución en función del tiempo de prestación efectiva de servicios. A estos efectos, se entenderá como discontinuidad de la jornada la detención de la actividad del trabajador por jornadas completas, ante la falta de actividad durante la duración de su contrato. Asimismo, estarán sujetos a lo indicado en el artículo 10.2.

##### 2.- Jornada anual y distribución de la jornada.

La jornada laboral será de 40 horas semanales.



La jornada de trabajo será de 1.802 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, distribuidas a razón de 40 horas semanales de lunes a viernes. No obstante, en aquellas empresas en las que en determinados momentos concurren causas productivas que lo justifiquen, se podrá realizar una distribución de la jornada distinta. En tales casos, se comunicará la decisión previamente a los representantes legales de los trabajadores, quienes podrán proponer y negociar con la empresa soluciones alternativas a la distribución de la jornada establecida inicialmente por la empresa. Todo ello sin perjuicio de lo pactado en el artículo 18 sobre jornadas especiales.

En base a lo descrito anteriormente, cuando concorra la necesidad de prestar servicios en sábados y/o domingos, la empresa procederá de la siguiente manera:

- En primer lugar, se cubrirá el trabajo con trabajadores que manifiesten su voluntad de trabajar en sábados y/o domingos a principio de año o campaña para la totalidad de la misma.
- En segundo lugar, se cubrirá el trabajo con trabajadores que a principio de campaña manifiesten su voluntad de trabajar determinados sábados y/o domingos concretando los días exactos.
- En tercer lugar, se cubrirá el trabajo con trabajadores que hasta el lunes de cada semana manifiesten su voluntad de trabajar el sábado y/o domingo de dicha semana. En caso de haber más voluntarios que puestos a cubrir tendrán prioridad los que menos carga de trabajo hayan tenido durante la semana.
- En cuarto lugar, voluntarios pertenecientes a bolsas de empleo de centro, empresa o grupos de empresa, por ese orden.
- En quinto lugar, en el caso de que aun así queden puestos por cubrir, la empresa y la representación unitaria solicitarán la colaboración a toda la plantilla, con el fin de garantizar la producción necesaria.

En el caso de que, cumplidas las normas anteriores, no se disponga de la plantilla necesaria para cubrir la producción en sábado y/o domingo, se podrá instar al trabajador o trabajadora a prestar servicios en sábado y/o domingo, debiendo ser el llamamiento por antigüedad dentro de cada especialidad de forma rotatoria y equitativa entre toda la plantilla, debiéndose garantizar, por tanto, un reparto similar de número de sábados y domingos en los cuales se les ha instado a trabajar durante todo el año o en su caso la campaña.

Salvo adscripción voluntaria por parte del trabajador, la prestación de servicios en sábados y/o domingos, se regula de la siguiente manera:

- En el caso de que la empresa necesite trabajar el sábado y el domingo de la misma semana, lo cubrirá, preferentemente, un mismo trabajador, el cual, también preferentemente, no trabajará dos fines de semana consecutivos.
- Se establece un máximo de quince sábados y quince domingos de prestación de servicios al año de carácter obligatorio.
- El trabajador podrá denegar hasta un máximo de cinco veces al año el trabajo en un determinado sábado o domingo.



- Los trabajadores podrán realizar permutas entre ellos, siempre y cuando sepan realizar las funciones requeridas para el puesto y comuniquen a la empresa el cambio realizado con la suficiente antelación.
- La jornada en sábados y domingos se realizará desde las 6:00 horas a 14:30 horas.

Las empresas garantizarán en todo caso, los descansos mínimos diarios y semanales establecidos en la legislación vigente.

Al objeto de conocer si esta medida necesita de alguna revisión o adaptación en próximas negociaciones, las empresas afectadas por el convenio colectivo que hagan uso de esta regulación, deberán remitir a la Comisión Paritaria al final de cada año la siguiente documentación: plantilla actual por centro de trabajo, número de sábados y domingos al año trabajados en cada centro de trabajo, y en cuales de estos, no se han cubierto las necesidades de producción en fin de semana mediante voluntarios, desglosando por tanto el número de trabajadores afectados por la medida.

Por acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrá regular la distribución de la jornada anual de otro modo, respetándose los acuerdos suscritos con anterioridad al 23 de diciembre de 2015, en sus propios términos (por ejemplo, si en el acuerdo se hubiera previsto una fecha o circunstancia que finalizara su vigencia). De no existir acuerdo, las partes podrán someter a la Comisión Paritaria para que fije un número de días de trabajo obligatorio en sábado y/o domingo superior a los quince anteriormente indicados, o bien una distribución diferente entre sábados y domingos, debiendo adoptarse la decisión por mayoría en cada una de las partes.

No se considerarán horas extras las realizadas bajo las reglas anteriores.

No se computará en la jornada normal de trabajo el tiempo que el trabajador permanezca en el tajo con opción de comida u otros descansos no estipulados en este convenio. En el caso de la comida, el descanso que se conceda al mediodía nunca será inferior a una hora. Se concede un descanso de quince minutos diarios para el bocadillo, que serán recuperables en el resto de la jornada, salvo condición más beneficiosa.

El tiempo establecido para el descanso de mediodía se disfrutará en su integridad, a tal fin, sólo contará como tiempo de descanso el que los trabajadores permanezcan en los comedores o puntos de reunión, considerándose como de trabajo el tiempo invertido desde el tajo al lugar de la comida y regreso, excepto para trabajadores que se desplacen a lugar distinto de los comedores de la empresa.

La jornada de trabajo se distribuirá por el empresario de acuerdo con las necesidades del cultivo y clima, fraccionándose en dos períodos de trabajo, sin que ninguno de ellos pueda exceder de cinco horas consecutivas, sin perjuicio de lo pactado en el artículo 18 sobre jornadas especiales.



Caso de desacuerdo en la distribución de la jornada de trabajo entre empresarios y trabajadores, se someterá el caso a la Comisión Paritaria la cual, previo informe de las partes, y cuantos otros datos estime oportunos, será la que decida.

En las faenas realizadas en las que hubiera necesidad de superar la jornada normal, con sujeción a la legislación vigente, las horas de exceso se abonarán como extraordinarias.

Empresa y trabajadores podrán pactar la jornada continuada durante los meses de verano.

Los días 24 y 31 de diciembre serán de descanso retribuido, y si es festivo alguno se pasará al que determine el empresario dentro del mes de enero siguiente.

### 3.- Guardias.

Para aquellas actividades, como es el caso de las labores de mantenimiento de maquinaria, en las que sea necesario el establecimiento de servicios de guardia que lleguen a cubrir incluso las veinticuatro horas del día, se podrán establecer tales servicios de guardia por las empresas al margen de lo dispuesto en el apartado 16.2 en cuanto a distribución de la jornada.

Dichos servicios de guardia podrán ser presenciales o localizables, siendo los primeros los que impliquen presencia en el centro de trabajo y los segundos los que supongan que el trabajador esté localizable y disponible fuera del horario habitual y fuera del centro de trabajo.

Los servicios de guardia presenciales se considerarán tiempo de trabajo efectivo y formarán parte de la jornada laboral del trabajador, siempre que el trabajador se encuentre desempeñando sus funciones en el centro de trabajo.

Los servicios de guardia localizable no se considerarán tiempo de trabajo efectivo, sino tiempo de descanso, sin perjuicio de que sí se considerarán tiempo de trabajo efectivo las horas que el trabajador realice en caso de recibir un aviso y acudir al centro de trabajo durante la guardia. Por estos servicios de guardia localizable el trabajador percibirá un complemento de disponibilidad de 50 euros brutos semanales, adicional a la retribución que le corresponda por su tiempo de trabajo. En las empresas en que se vinieran abonando importes superiores por este concepto, se seguirán abonando los mismos, respetándose los derechos adquiridos, sin proceder a absorción ni compensación, y reconociéndose tales mayores importes a las nuevas contrataciones.

Dichas guardias se realizarán, salvo pacto en contrario, por turnos rotativos.

### ARTICULO 16.- INTERRUPCIONES DE JORNADA.



En las faenas realizadas por trabajadores fijos, en las que haya pérdidas de horas o días por causa de lluvia u otros accidentes atmosféricos, no se recuperarán las horas o días perdidos, abonándose íntegra la retribución correspondiente a los mismos.

Tratándose de trabajadores fijos discontinuos, personal de sustitución o eventuales, si una vez iniciada la jornada de trabajo tuviese que suspenderse por las causas indicadas en el párrafo anterior, se les abonará medio jornal si la interrupción es antes de mediodía y el jornal completo si tuviese lugar esta interrupción pasado mediodía, salvo uso y costumbre de cada localidad, superior a lo aquí establecido.

#### ARTICULO 17.- JORNADAS ESPECIALES.

A.- Inferiores: sin perjuicio de lo que como regla general establece el artículo 16 de la jornada de trabajo, se reducirá a seis horas en aquellos trabajos o faenas que hayan de realizarse en fango, es decir, teniendo el productor los pies en fango y en la cava abierta, entendiéndose por tal la que se halla en terrenos que no están previamente alzados.

B.- Superiores: la jornada superior a la establecida en el artículo 16, sólo será admisible en los trabajos de siembra, recolección, envasado y empaquetado y extinción de plagas del campo, cuando las circunstancias estacionales, la acumulación de tareas o circunstancias de la producción así lo requiera, casos en los que la empresa podrá ampliar el tiempo de trabajo al sábado hasta las 14 horas, la jornada hasta un máximo de 15 horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de 11 horas de trabajo efectivo y sin superar el número de horas anuales establecidas.

Cuando la empresa considere necesaria la ampliación de la jornada en los términos establecidos, lo comunicará a los representantes de los trabajadores, así como las causas concretas que lo han motivado, para lo que se tendrá en cuenta la situación global de toda la plantilla (los que estén en activo y los que falten por ser llamados al trabajo) y pudiendo buscar alternativas como la contratación temporal, turnos rotativos, etc.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16, las horas que se realicen de más sobre la jornada diaria de 8 horas, así como las que superen el cómputo de las 40 horas semanales, se acumularán como descanso. La compensación en tiempo de descanso se realizará manteniendo al trabajador en situación de alta, y las horas de exceso sobre la jornada normal se acumularán creando una bolsa, de manera que cada 7 horas de las acumuladas se considerará 1 día cotizado, que se incluirá en los períodos no trabajados y, si estos están todos cubiertos o aún quedaran horas en la bolsa, a la finalización de la relación laboral de la campaña. Esto no podrá hacerse en las horas normales, que se aplicará lo dispuesto en la cláusula adicional primera de este Convenio.

No se podrán realizar jornadas especiales los sábados cuando la empresa no supere las 30 horas de trabajo semanales. En caso de haber superado las 30 horas



semanales, el 20% de la plantilla estará exento de la obligación de realizar las jornadas especiales.

Se creará una Comisión Mixta compuesta por la Representación de los Trabajadores y la Representación de la Empresa, cuya función será la de clarificar y determinar las personas exentas de la obligación, en el caso de que las peticiones superen el 20% anteriormente mencionado. En caso de haberse superado el 20% de peticiones, los criterios a utilizar por la Comisión Mixta, serán en función de la racionalidad de las necesidades expuestas.

Las horas de trabajo que se realicen los sábados serán retribuidas con un recargo del 25% sobre el salario hora ordinaria correspondiente a los días trabajados entre lunes y viernes, cuya cuantía final queda reflejada en columna correspondiente de la tabla salarial. Se respetarán los acuerdos más beneficiosos que puedan existir en las empresas sobre esta materia. Y con efectos económicos desde la firma del presente convenio.

Las horas de trabajo que se realicen en horario nocturno en sábados, domingos o festivos serán retribuidas con un incremento del 25% por nocturnidad más un 25% por sábados/domingos/festivos sobre el salario hora ordinaria correspondiente a los días trabajados entre lunes y viernes. En las empresas en que se vinieran abonando importes superiores por este concepto, se seguirán abonando los mismos, respetándose los derechos adquiridos, sin proceder a absorción ni compensación, y reconociéndose tales mayores importes a las nuevas contrataciones.

C.- Trabajo de invernaderos: cuando la temperatura interior exceda de 38 grados se concederá un descanso de 10 minutos por cada hora de trabajo no compensable ni en jornada ni económicamente.

Para los meses de verano, en todos los casos, salvo la trilla a mano, habrá una interrupción mínima de tres horas al mediodía, para la comida y descanso.

Las horas de presencia de ganaderos (pastores), guardas y cargos similares no serán consideradas como de trabajo efectivo en tanto no excedan del total (junto con las de trabajo efectivo) de 9 horas diarias, deducidas las del descanso para la comida. De pasar de dichas 9 horas, las horas de exceso serán consideradas y abonadas como extraordinarias.

Se fija en 58 y 68 reses de ganado (según determine cada C. Local de Arbitraje para su localidad) el número que como máximo deberá conducir un pastor. Tendrá derecho a llevar con el ganado del patrono una cabeza de ganado propiedad del pastor, por cada 50 cabezas de ganado o fracción del empresario, salvo uso o costumbre más beneficiosa.

Para los rebaños compuestos por más de 100 cabezas de ganado, será obligatorio que su conducción y custodia se ejerza por dos pastores.



#### ARTICULO 18º.- VACACIONES.

El trabajador cuyo contrato haya durado un año, tiene derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales

La fecha de disfrute de las mismas será de común acuerdo entre empresario y trabajador, preferentemente en verano, siempre que no lo impida la intensidad de las faenas agrícolas. Habrá de notificarse con tres meses de antelación para que, en caso de desacuerdo, se pueda recurrir. Si no se llegase a un acuerdo entre las partes, éstas podrán recurrir ante el Juzgado de lo Social, que, escuchando a las partes, resolverá.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El trabajador fijo que cesare sin llevar un año de trabajo, tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente, a cuyo efecto la fracción de semana o mes (según tenga asignada retribución diaria o mensual) se computará como semana o mes completo.

Las vacaciones se abonarán al trabajador de acuerdo con el salario real que perciba.

Queda prohibido que los operarios realicen cualquier trabajo para otros empresarios durante el período de descanso obligatorio.

No se computarán como vacaciones los permisos excepcionales que puedan producirse a los que obligatoriamente se hallen previstos en la legislación.

Los trabajadores que no tengan la condición de fijos podrán disfrutar de la parte proporcional de las vacaciones que les puedan corresponder, con las siguientes condiciones:





1. La fecha del disfrute de las mismas será de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, preferentemente en los meses de junio a septiembre.
2. Puesto que esta clase de trabajadores cobra el salario correspondiente a vacaciones incluido en el salario-hora, acordado en el convenio, el tiempo de disfrute de vacaciones se entiende ya retribuido, por lo que no cobrarán en dicho período.
3. No podrán, salvo acuerdo en contrario de las partes, tomar vacaciones simultáneamente más del 5 por ciento de los trabajadores de la empresa.

#### ARTICULO 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Se concederán 3 días de permiso en caso de muerte o entierro de ascendientes, descendientes, cónyuges, hermanos; enfermedad grave o intervención quirúrgica, accidente y hospitalización de padres, hijos, cónyuges, hermanos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, o alumbramiento de la esposa.

A los trabajadores que realicen estudios, se les concederá permiso, por el tiempo necesario, para concurrir a los exámenes en las convocatorias correspondientes, en el centro docente que proceda, debiendo justificar la presentación a dicho examen.

Los domingos no computarán como días de licencia para casos de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y, alumbramiento de la esposa.

Los días de licencia a que se refiere el presente artículo, excepto los relativos a matrimonio, serán aumentados hasta dos días cuando por concurrir el hecho determinante fuera de la localidad donde el trabajador preste sus servicios y tenga necesidad de desplazarse, previa la debida justificación de esta circunstancia.

Asistencia a consultorios médicos. No dará lugar a pérdida de retribución para todos los trabajadores la asistencia propia durante la jornada de trabajo, incluyendo el tiempo necesario de desplazamiento, a consultorios y clínicas de la Seguridad Social, siempre que los mismos no tengan establecidos horarios de consultas que permitan acudir a ellos fuera de la jornada laboral, y que además se justifique plenamente.

Todos los permisos retribuidos, excepto el de matrimonio, se aplicarán en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

Se podrá hacer un uso flexible del permiso retribuido por parte del trabajador siempre en los supuestos de enfermedad grave o intervención quirúrgica, accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado, previo aviso a la empresa y siempre que persista el hecho causante que lo motivó.



Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, lo podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en 15 días laborales o 21 días naturales. Este permiso podrá ser ejercido por uno u otro progenitor en caso de que ambos trabajen.

El personal que lleve al menos un año de antigüedad en la empresa, dispondrá de un permiso no retribuido de un máximo de quince días al año.

En los demás casos, no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 y demás concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 20º.- EXCEDENCIAS.

En este punto, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES:** Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cuatro años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En el supuesto en que concluya la causa de la mencionada excedencia, el/la trabajador/a podrá solicitar su reincorporación antes de agotarse el plazo por el que se le hubiera reconocido la misma.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

### CAPITULO V

#### DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

#### ARTICULO 21º.- TABLA SALARIAL.



Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio tendrán garantizado un salario mínimo (Salario Mínimo Garantizado, SMG) según tablas anexas, con independencia del trabajo que desempeñen, de su modalidad contractual, edad, sexo, o cualquiera otra circunstancia. Este SMG incluye la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, los cuales serán compensables y absorbibles, en su caso, por dicho SMG.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, se acuerda que el SMG no podrá resultar inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se encuentre vigente en 2022, 2023 y 2024, respectivamente, incrementado en un 1 % cada año.

Por lo que se refiere al personal de producción, se acuerda un diferencial de 0,66 euros/hora adicional, sobre el salario del peón no calificado que resulte de aplicación cada anualidad habida cuenta el SMG referido con carácter previo, para las categorías de tractorista, conductor o conductora, especialista, capdefila, maquinaria agrícola y motorista.

Incremento salarial: Se acuerdan los incrementos salariales que se indican a continuación para los grupos A (técnicos) y B (administrativos).

- Año 2022: Incremento del 4 % sobre las tablas salariales de 2021 conforme al convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 2020. Se adjunta tabla salarial como Anexo I, que se encontrará vigente con efectos desde el 1 de enero de 2022.
- Año 2023: Incremento del 3 % sobre la tabla salarial de 2022.
- Año 2024: Incremento del 3 % sobre la tabla salarial de 2023.

Garantía: Respecto a los citados grupos A (técnicos) y B (administrativos), se acuerda aplicar a las tablas salariales para la negociación del siguiente convenio, a partir de 2025, la cláusula de revisión que se pacte en 2022 en el seno del AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) a nivel estatal; en su defecto, de no darse este pacto en 2022, se aplicaría en las tablas de 2025 un diferencial equivalente a la diferencia entre el sumatorio acumulado de IPC de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 y el sumatorio acumulado de los incrementos pactados con carácter previo, con efectos directos a la tablas de 2025.

#### ARTICULO 22º.- ESTIPULACIONES ESPECIFICAS SOBRE SALARIOS.

A.- El salario señalado como mínimo se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio. Si por acuerdo particular de un patrono con algún operario se trabajase jornada inferior, el salario mínimo que corresponda, según las faenas de edad y ocupación será divisible por las horas correspondientes a la jornada, abonándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior a la media jornada.

Los salarios señalados en este convenio tendrán siempre el carácter de mínimos y los señalados para el personal fijo, lo son no por la jornada de trabajo, sino por un día



natural, o sea, para todos y cada uno de los días de la semana, y en ellos o en los superiores que se abonen realmente, jamás se entenderá ya incluido otro concepto retributivo alguno, como pudieran ser partes proporcionales de domingos, festivos, pagas extraordinarias, vacaciones, plus de distancia, beneficios, etc.

B.- El mayor, de animales de labor y jefe de cuadrilla o "capdefila", que, a parte de su trabajo como peón agrícola en el campo o invernaderos, y por tanto no en los almacenes, que dirija a más de cuatro hombres, tendrá el 10 por ciento de incremento sobre la retribución que le corresponda, según calificación de su trabajo.

C.- Profesionales de oficio: su retribución será, al menos, como la de los productores fijos, de sustitución, fijos discontinuos o eventuales, según calificación.

D.- El trabajador fijo debe efectuar todas las labores agrícolas propias de la explotación, excepto la de poda o injerto, siega y trilla de cereales, marginación de piedras, manejar maquinaria agrícola, y de realizarlas (a lo que está obligado si tiene debidos conocimientos), percibirá los salarios establecidos para estos trabajos, incrementándose, con la antigüedad, en su caso, según categorías. Naturalmente, no se halla sujeto a los trabajos de profesionales de oficio, ni de técnicos, administrativos o subalternos.

#### ARTICULO 23º.- RETRIBUCION EN ESPECIE.

En el caso de que la manutención corra a cargo del empresario, o sea, en el conocido como Gobernador, podrá descontarse al trabajador hasta un máximo del 20 por ciento del salario base correspondiente. Esta fórmula será siempre voluntaria para ambas partes, el descuento no podrá nunca efectuarse en las pagas extraordinarias, como tampoco de las vacaciones, caso de que en éstas el productor no quiera percibir así la manutención, y tampoco se efectuará en caso de hallarse de baja por incapacidad laboral transitoria.

Asimismo, con iguales condiciones podrá convenirse libremente entre trabajador y empresario el sistema llamado salario de especie, o sea, el abono en especie de parte del salario, sin que pueda computarse, por tal concepto, más del 20 por ciento de los salarios mínimos de este convenio.

#### ARTICULO 24º.- TRABAJADOR QUE APORTE MULA MECANICA.

Se entiende por tal, a aquel trabajador (y análogamente a como antes era costumbre en muchos casos aportar caballería y carro propio), que preste sus servicios aportando mula mecánica de su propiedad, de una potencia de hasta 5 CV fiscales.

#### ARTICULO 25º.- PLUS DE ASISTENCIA.



El complemento salarial del Plus de Asistencia establecido en el convenio vigente hasta 31 de diciembre de 2010 quedó integrado en el salario base, que es el previsto en los anexos I, II y III, desapareciendo como tal plus de asistencia a partir de dicho momento.

#### ARTICULO 26º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario convenio más antigüedad, en su caso, y que se abonarán los días 16 de julio y 21 de diciembre.

Los trabajadores que ingresaren o cesaren dentro del primer y el segundo semestre del año natural, percibirán la parte proporcional al tiempo transcurrido en el trabajo, y a tales efectos la fracción de semana (según perciba remuneración diaria o mensual) se computará como semana o mes completo.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales percibirán el importe de estas gratificaciones, al igual que los domingos, festivos, 24 y 31 de diciembre, vacaciones y paga de beneficios, en proporción al tiempo de su contrato. A estos efectos se ha incluido en el salario hora lo que por estos conceptos les corresponde percibir.

#### ARTICULO 27º.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

En situación de régimen de participación efectiva de los trabajadores en los beneficios de las empresas, se deberán adoptar uno de los sistemas siguientes: bien atribuir al trabajador un tanto por ciento sobre los resultados de la explotación o, en defecto de lo que antecede, las empresas abonarán a sus trabajadores el importe del 6 por ciento del salario anual del convenio, según su categoría, considerándose las 14 pagas que se perciben al año.

Las liquidaciones correspondientes habrán de efectuarse antes del 31 de marzo, salvo uso o costumbre.

#### ARTICULO 28º.- DESPLAZAMIENTOS.

La jornada laboral, comienza en el tajo o en el lugar de reunión caso de precisarse animales, emplear aperos o accesorios, o tomar el medio de transporte facilitado por la empresa, y terminará en el lugar donde hubiera comenzado.

Las empresas mantendrán los medios de transporte colectivo, rutas y paradas, que hasta la fecha vinieren poniendo a disposición de los trabajadores para su desplazamiento a los tajos o centros de trabajo.

Cuando un/a trabajador/a sea enviado a un tajo diferente a aquel o aquellos en que venga prestando sus servicios habitualmente, y siempre que la distancia hasta dicho tajo sea superior a 25 kilómetros, a contar desde el tajo en que viniera prestando



habitualmente sus servicios más cercano al domicilio del trabajador, el mismo tendrá derecho a un plus de desplazamiento. Dicho plus de desplazamiento tendrá un importe de 0,20 euros por kilómetro que exceda de los 25, contados entre el tajo en que viniera prestando habitualmente sus servicios más cercano al domicilio del trabajador y el nuevo tajo.

El citado plus de desplazamiento compensará el uso del vehículo particular del trabajador, y solamente lo percibirá el que haga uso de su propio vehículo, por lo que no tendrán derecho al mismo los trabajadores que no utilicen su vehículo ni los que utilicen medios puestos a disposición por la empresa.

En las empresas en que se vinieran abonando importes superiores por este concepto, se seguirán abonando los mismos, respetándose los derechos adquiridos, sin proceder a absorción ni compensación, y reconociéndose tales mayores importes a las nuevas contrataciones.

Los trabajadores que vinieran percibiendo el Plus de Distancia vigente hasta la firma de este Convenio, lo seguirán percibiendo mientras se mantengan las condiciones que dieron lugar a dicho complemento extrasalarial, incrementándose de igual forma que el kilometraje.

#### ARTICULO 29º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Como consecuencia de la inclusión de las tablas salariales, las retribuciones correspondientes al personal técnico y administrativo, el cual anteriormente percibía las del convenio de Oficinas y Despachos, y con el fin de mantener como mínimo el nivel de retribuciones y suplidos establecidos en aquel convenio, se establece un plus de transporte de carácter extrasalarial, al objeto de compensar a estos trabajadores los mayores gastos de transporte que se le ocasionen y por la cuantía de 13,25 € mensuales.

#### ARTICULO 30º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores en actividad o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicios entre las 21:00 y las 07:00 horas, percibirán aparte de su salario personal, un 25 por ciento de incremento del salario correspondiente. Se exceptúan los trabajos de guardería y así mismo trabajos que de realizarse de noche tengan remuneración especial señalada en el presente convenio. Cuando se trabaje a turnos se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas.

#### ARTICULO 31-º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante la situación de paro existente y con el fin de fomentar el empleo, se acuerda la supresión de horas extras. Asimismo, se acuerda que en cada empresa se analice



conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en lugar de las horas extras suprimidas.

En cuanto a las horas extraordinarias que se realicen, serán compensadas por un descanso equivalente, no siendo retribuidas monetariamente.

Respecto a los distintos tipos de horas extras se acuerda lo siguiente:

A.- Horas extras que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros, daños extras y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materia prima, realización.

B.- Horas extras necesarias por pérdidas imprevistas, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de tipo estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extras estructurales serán en función de los criterios arriba indicados.

La dirección de la empresa informará al comité o delegados de personal, del número de horas extras, así como las causas y su distribución por secciones. Por ambas representaciones se determinará el carácter y naturaleza de las horas extras en función de lo pactado en el convenio colectivo.

#### ARTICULO 32º.- TRABAJO EN FESTIVOS, SÁBADOS Y DOMINGOS.

Las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos se abonarán con el recargo del 25% sobre el salario hora, cuya cuantía final queda reflejada en columna correspondiente de la tabla salarial. Se respetarán los acuerdos más beneficiosos que puedan existir en las empresas sobre esta materia. Y con efectos económicos desde la firma del presente convenio.

### CAPITULO VI

#### TRASLADO, VIVIENDAS Y FACULTADES DISMINUIDAS

#### ARTICULO 33º.- TRASLADOS.

En materia de traslados, se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 40, siendo las dietas, las que determinan dicho artículo en su párrafo tercero, del cien por cien de su salario.

#### ARTICULO 34º.- DESALOJO DE VIVIENDAS.



En el caso de terminación de las relaciones laborales, y para el supuesto de que el trabajador ocupe vivienda del empresario sin pagar merced y por razón del contrato de trabajo, estará obligado a desalojarla en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la fecha de terminación de la relación laboral o de la sentencia firme del Juzgado de lo Social, en su caso.

#### ARTICULO 35º.- ALOJAMIENTO.

Cuando para los trabajos de eventuales se contrate personal que se hubiese desplazado de su residencia habitual, y aunque no tuviere obligación de pernoctar en la finca, el empresario podrá proporcionar alojamiento digno y humano, bien en locales de la empresa o bien alquilado y pagado por la misma para tal fin.

#### ARTICULO 36º.- TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR.

Si por circunstancias de carácter puramente excepcional e inaplazable y siempre de muy corta duración, el trabajador tuviere que realizar trabajos de categoría inferior a la que tuviere asignada, conservará el mínimo de retribución correspondiente a éstas. Los requisitos mencionados serán exigibles con objeto de evitar que se produzca una alteración del orden de llamamiento.

### CAPITULO VII

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### ARTICULO 37º.- MEDIDAS SOBRE HIGIENE.

Siempre que el productor perciba del empresario, como compensación de su trabajo, habitación para él sólo o para él y su familia, las condiciones de la misma deberán ser adecuadas a la situación, sexo, estado y exigencias de la moralidad, higiene y dignidad de la persona.

Cuando se trate de habitación para productores, fijos discontinuos o eventuales, su capacidad estará en proporción, según el número de aquellos, a las medidas establecidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás disposiciones concordantes. Tendrá luz y ventilación directas y suficientes en relación con la capacidad. Estarán apartadas de establos, cuadras y vertederos; sus paredes estarán cubiertas de cal o cemento, al menos, y el suelo de pavimento sólido e impermeable, susceptible de limpieza. Se contará con pieza de comedor, así como de los correspondientes servicios de aseos, etc.

Caso de existir trabajadores de distinto sexo, los dormitorios y servicios higiénicos tendrán absoluta independencia.





Los útiles, desinfectantes, etc., y cuantos gastos sean necesarios para ellos, correrán a cargo del empresario.

Se creará un Comité de Salud Laboral, para el cumplimiento de la Reglamentación de Seguridad e Higiene en las viviendas.

Siempre que no sean altamente dificultosos, en los tajos se contará con edificios y barracones para servicios higiénicos y también análogas edificaciones, con espacios suficientes para protegerse de las inclemencias del tiempo, en las debidas condiciones y adecuadas a las necesidades que han de proteger.

#### ARTICULO 38º.- PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa proveerá de prendas de trabajo adecuadas, lógicamente para todos los trabajos, tales como: azufrar, sulfatar, etc. Estas prendas de trabajo al llevar consigo un desgaste o deterioro mayor serán facilitadas con más frecuencia y cada vez que sean necesarias.

Asimismo, y para aquellos trabajos que lo requieran se dotará de gafas y otros adminículos necesarios a los trabajadores a quienes afecten. Igualmente, y para los trabajos a realizar en agua o fango, se dotará a los trabajadores del calzado impermeable correspondiente. Igualmente habrá de dotarse a los trabajadores, de prendas impermeables, para aquellos trabajos que deban realizarse entre plantas o árboles mojados.

#### ARTICULO 39º.- PRODUCTOS TOXICOS.

En los trabajos de fumigación y otros, en los que se utilicen productos tóxicos, la jornada se reducirá en un 20 por ciento, sin que quepa compensación económica ni complemento salarial por tal concepto.

#### ARTICULO 40º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Al objeto de prevenir y evitar los casos de accidentes de trabajo y enfermedades, se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1.995 de 8 de noviembre. A tal fin se elegirán los Delegados de Prevención y se constituirán los Comités de Seguridad y Salud, dotándolos de las competencias y facultades dispuestas por dicha Ley.

#### ARTICULO 41º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.



A todos los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se les abonará íntegro su salario, durante los cuatro primeros días, en los procesos de incapacidad temporal, en el año natural.

En todos los procesos de I.T. el productor vendrá obligado a justificar médicamente, ante el empresario, su baja o alta.

El contrato de trabajo del personal fijo no se extinguirá por enfermedad profesional o accidente de trabajo, y durante todo el tiempo en que tenga prestaciones del seguro. Tampoco se extinguirá el de personal de sustitución o eventual durante el tiempo en que hubiere sido contratado, siempre que no exceda del tiempo en que tengan prestaciones del seguro.

El personal en situación de I.T. tiene derecho, como si estuviera en servicio activo, al percibo de las pagas extraordinarias, participación en beneficios, manutención por "Gobernador", la restauración en especie y disfrute o percibo (según los casos) de vacaciones en su día. No obstante, lo anterior, el referido abono de la parte proporcional de las pagas extraordinarias no se producirá respecto de aquellos periodos en los que se ha permanecido en situación de I.T. con percibo de prestación, al objeto de evitar duplicidades en el abono del salario.

## CAPITULO VIII

### REGIMEN DE TRABAJO

#### ARTICULO 42º.- OCUPACION EFECTIVA.

El empresario estará obligado a dar al trabajador ocupación efectiva. No obstante, podrá justificar el incumplimiento de este deber, solamente por motivos ocasionales y muy importantes, siempre de muy escasa duración, justificando los mismos ante la comisión paritaria correspondiente, la que en su caso autorizará o fijará plazo de duración, por el tiempo mínimo indispensable, como antes se indica.

#### ARTICULO 43º.- DIFICULTADES EN EL TRABAJO.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, faltas en el material, instrumentos o máquinas, estará obligado a comunicarlo inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes. De tener las empresas delegado de personal o comités de empresa, lo efectuará a través de estos. De no corregirse estas anomalías, lo comunicará a la Central Sindical a la que esté afiliado, para que intervenga en cuantas actuaciones sean necesarias.

#### ARTICULO 44º.- ENTREGA Y DEVOLUCION DE MATERIALES.



La entrega y devolución de materiales, instrumentos, máquinas y objetos similares para el trabajo, salvo disposición o pacto contrario, tendrá lugar en los talleres o explotaciones donde aquél se preste, y en su defecto, en casa del empresario. Si el tiempo de espera no fuera el normalmente establecido o el indispensable de costumbre, será considerado como jornada de trabajo.

#### ARTICULO 45º.-SANCIONES.

- I. Las faltas cometidas, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.
  1. Son faltas leves:
    - a. Faltar un día al trabajo sin justificar.
    - b. Hasta dos faltas de puntualidad, no justificadas, en un mes.
    - c. Abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo en la jornada.
    - d. La desobediencia en materia leve.
    - e. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
  2. Son faltas graves:
    - a. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, excepto la de puntualidad.
    - b. La falta de asistencia, sin justificación, de dos días al mes.
    - c. El entorpecimiento o falseamiento de los datos por circunstancias que puedan afectar a la Seguridad Social.
    - d. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de Circulación, Reglamento y Ordenanza de Pasto y en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
    - e. La desobediencia en materia grave a los mandos de la empresa en cuestiones de trabajo.
    - f. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
    - g. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
    - h. El empleo de tiempo, ganado, máquina, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
    - i. Las injurias graves contra personas o instituciones de toda índole.
    - j. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
    - k. Los descuidos graves en la realización del trabajo, en la conservación y cuidado del ganado, máquinas, herramientas y materiales.



La falta grave se considerará muy grave cuando tenga consecuencias trascendentes respecto de las personas, máquinas, ganado, materiales e instalaciones o edificios.

3. Son faltas muy graves:

- a. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
- b. La falta de asistencia al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
- c. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un año.
- d. Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente primeras materias, productos, herramientas, máquinas, ganado, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la empresa.
- e. La indisciplina o desobediencia, así como la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
- f. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos.
- g. La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de incapacidad.
- h. La embriaguez habitual durante el trabajo.
- i. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- j. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
- k. Y todas las consignadas en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, despido.

ARTICULO 46º.- PRESCRIPCION.

Las faltas leves prescribirán a los quince días de su comisión, las graves al mes y las muy graves a los dos meses.

CAPITULO IX

INTERPRETACION

ARTICULO 47º.- COMISION MIXTA.



Se crea una comisión paritaria de representantes de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio. Sus funciones serán consultivas a todos los efectos.

Estará compuesta por un Presidente, que lo será del convenio o, en su defecto, el que las partes designen, y por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores, elegidos por las respectivas representaciones de entre sus miembros. Por la parte social estará compuesta por igual número de miembros y representatividad de cada sindicato firmante del presente convenio.

También podrán designar, ambas representaciones, los asesores correspondientes, que actuarán con voz y sin voto.

La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de las partes, careciendo de voto el Presidente.

La comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá por escrito al Presidente de la Comisión, conteniendo la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

La Comisión Paritaria se reunirá con una frecuencia mínima trimestral.

## CAPITULO X

### DERECHOS SINDICALES

#### ARTICULO 48º.- DERECHOS SINDICALES.

Las empresas deberán comunicar a los comités de empresa y delegados de personal la imposición de las sanciones por faltas graves o muy graves.

**BOLSA DE HORAS SINDICALES:** Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as podrán crear una bolsa de horas sindicales del total de las horas que mensualmente le corresponden a cada uno, pudiendo hacer uso de ellas uno, o varios de sus componentes, sin rebasar las horas acumuladas, y sin pérdida de su remuneración. Para ejercitar este derecho, se deberá comunicar a la empresa con cinco días de antelación e igualmente cuando el mismo desaparezca. La acumulación de horas sindicales podrá incluir también al Delegado o Delegados de las Secciones Sindicales, contemplados en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los casos que tal sección sindical exista.

Las horas transferidas podrán ser las que excedan de ocho mensuales, las cuales serán privativas de los miembros del Comité de Empresa.

Las empresas estarán obligadas a entregar copia de la Relación Nominal de



Trabajadores (RNT) a los representantes de los trabajadores y/o a los sindicatos firmantes del convenio, que así lo soliciten.

### CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA. A efectos de cotización en el Sistema Especial del Régimen General de la Seguridad Social del personal dedicado al manipulado y envasado de frutas y hortalizas, se cotizarán todos los días trabajados, independientemente de las horas realizadas. La base de cotización tendrá, al menos la cuantía mínima que esté vigente en cada momento en la legislación de la Seguridad Social.

SEGUNDA. Con el fin de respetar los derechos adquiridos de los trabajadores fijos que habían devengado el derecho al premio de antigüedad con anterioridad a la firma del Convenio para el año 1.995, se acuerda lo siguiente:

Los trabajadores que tuvieran la condición de fijos, excluyendo por tanto a los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, y hubieran generado el derecho al premio de antigüedad antes del 29 de noviembre de 1.994, continuarán teniendo derecho a dicho premio de antigüedad y seguirán rigiéndose en cuanto a su devengo y cuantía por el Artículo 26 del Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias vigente en el período 1.991/92, hasta que sus contratos se extingan, y que se transcribe a continuación:

#### “PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Como premio a la laboriosidad y leal permanencia de los trabajadores fijos en una misma empresa, se establecen aumentos periódicos por años de servicios, que consistirán en tres bienios y tres quinquenios. Cada bienio incrementará en un 5% el salario que corresponda al trabajador de los fijados en este Convenio, y cada quinquenio, en un 10% del citado salario.”.

Los trabajadores que cobren este Premio de Antigüedad no tendrán derecho a percibir el Plus de Asistencia previsto en el Artículo 26 de presente Convenio.

TERCERA. Los trabajadores fijos con diez años o más al servicio de la empresa, que se jubilen en la misma tendrán derecho a vacaciones retribuidas. La duración de las vacaciones estará en función de los años de permanencia en la empresa y será aquella cuyo salario sea equivalente a la cuantía de días de salario mínimo interprofesional establecido en la siguiente escala:

<u>ANTIGÜEDAD</u>	<u>Días de salario mínimo interprofesional</u>
10 años	31 días
11 años	34 días
12 años	37 días



13 años	40 días
14 años	43 días
15 años	47 días
16 años	49 días
17 años	51 días
18 años	53 días
19 años	55 días
20 años	58 días
21 años	60 días
22 años	62 días
23 años	64 días
24 años	66 días
25 años	68 días

Salvo que el período de disfrute de las vacaciones sea de mutuo acuerdo la empresa se obliga a abonarlas al trabajador antes de que se extinga la relación laboral.

Durante la vigencia del Convenio, la Comisión Negociadora se reunirá para adecuar esta cláusula a la legislación vigente en cada momento.

CUARTA. El presente convenio ha sido concertado, de un lado, por la parte empresarial: por la Federación de Empresarios de Frutos y Productos Hortícolas (FEXPHAL), Asociación Provincial de Jóvenes Agricultores y por Intercoop. Por parte de los trabajadores: por Comisiones Obreras Industria PV y por FICA UGT PV.

Se reconocen entre las partes como interlocutores válidos a tenor de lo dispuesto en los Artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que se reconocen la legitimación y representatividad suficiente.

QUINTA. Independientemente de lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 del convenio, se podrá abrir negociaciones en el ámbito de las empresas para establecer un régimen de descansos dentro de la jornada efectiva de trabajo, que permita la recuperación física de aquellos trabajadores que realizan trabajos agrícolas más duros.

SEXTA. Las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores, la inclusión de las tres pagas extraordinarias, en las doce mensualidades ordinarias.

SEPTIMA. Atrasos. Se abonarán atrasos, generados a partir del 1 de enero de 2022, en los siguientes sesenta días a la firma del presente convenio.



OCTAVA. Vinculación a la totalidad. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

NOVENA. Ley de Igualdad. En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, en toda su integridad, y las modificaciones legales existentes en esta materia.

En cualquier caso, se establece la obligatoriedad de negociar, y en su caso acordar, entre la empresa, o grupo de empresas, y la representación de las personas trabajadoras, planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores y trabajadoras de conformidad con la legislación vigente en esta materia.

DÉCIMA. Igualdad de Oportunidades y no discriminación. En materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como de seguridad y salud, la Comisión Paritaria podrá desarrollar y adaptar el contenido del presente Convenio.

En todo caso, se acuerda que las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En este sentido, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.





Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional: En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia de mujeres (o del género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.

4. Formación profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

6. Demás condiciones de trabajo: En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá



tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

UNDÉCIMA. Las partes establecen un período de siete días para la observación de errores aritméticos o semánticos.

DUODÉCIMA. Se podrá instar la no aplicación de las condiciones previstas en el texto del presente Convenio Colectivo en los términos, con el alcance y siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo será establecido en el propio artículo 82.3.

ANEXO II - TABLA SALARIAL 2022

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL
A.- TECNICOS/AS	
De grado superior	1.794,95
De grado medio	1.645,39
Titulado en formación profesional	1.033,28



B.- ADMINISTRATIVOS/AS			
Jefe/a administrativo/a de primera	1.375,84		
Jefe/a administrativo/a de segunda	1.247,74		
Oficial administrativo/a de primera	1.146,51		
Oficial administrativo/a de segunda	1.079,19		
Listero/a administrativo/a	952,83		
Auxiliar administrativo/a	952,83		
CATEGORIAS	SALARIO DIA	*SALARIO HORA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	**SALARIO HORA NOCTURNA, SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
C.- PERSONAL PRODUCCION FIJO/A			
No calificados/as	31,39	9,81	12,27
Tractoristas, conductor/a camiones y maquinaria agrícola, motoristas	34,04	10,64	13,30
Capataz, capdefila	34,04	10,64	13,30
Especialistas	34,04	10,64	13,30
CATEGORIAS	SALARIO HORA	*SALARIO HORA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	**SALARIO HORA NOCTURNA, SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
D.- PERSONAL DE PRODUCCION EVENTUAL Y FIJO/A DISCONTINUO/A			
No calificados/as	7,85	9,81	12,27
Tractoristas, conductor/a camiones y maquinaria agrícola, motoristas	8,51	10,64	13,30
Capataz, capdefila	8,51	10,64	13,30
Especialistas	8,51	10,64	13,30

\* 25% sobre Salario Hora base.

\*\* 25% sobre salario hora sábados, domingos y festivos