

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia de Valencia (Código 46000255011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 15 de julio de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Valenciana de Agricultores, ASFPLANT y la Unió de Llauradors i Ramaders y, de la otra, por CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del 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, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 26 de julio de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL, PARA EL SECTOR AGROPECUARIO

PREAMBULO.- El presente convenio ha sido negociado por las siguientes partes negociadoras:

Por la parte empresarial: Asociación Valenciana de Agricultores, (AVA-ASAJA), Asociación Profesional de Flores, Plantas y tecnología hortícola de la Comunidad Valenciana, (ASFPLANT) y la Unió de Llauradors i Ramaders.

Por la parte social: Federación de Industria CCOO.-PV, y (UGT FICA-PV) Federación de Industria, Construcción y Agro UGT-PV

Para la solución de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, las partes podrán acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), y ello en cumplimiento del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

ARTICULO 1º. AMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo se aplicará a toda la provincia de Valencia.

ARTICULO 2º. AMBITO FUNCIONAL.

Sus preceptos obligarán a las empresas de producción y venta de plantas, así como a todas las demás, forestales, agrícolas o pecuarias, que ejerzan su actividad en tal demarcación.

ARTICULO 3º. AMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio las personas que ostentan la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, independientemente del tipo de contrato formalizado.

Se considerarán trabajadores fijos, los que, en virtud de contrato verbal o escrito, vengan obligados a prestar servicios a un mismo

patrono o empresa durante todo el año, con independencia de que su retribución sea fija o variable, según las épocas del año y faenas a realizar.

Se presumirá, salvo que exista contrato escrito por tiempo superior, que el trabajador es fijo cuando lleve trabajando para el mismo patrono o empresa durante más de cuatro semanas consecutivos. No tendrán dicho carácter los trabajadores contratados por temporada o campaña y operación agrícola determinada, siempre que tengan contrato escrito, aunque la duración de la campaña, temporada y operación agrícola fuese superior a seis meses.

La duración de los contratos temporales “Eventual por circunstancias de la producción” podrá celebrarse por una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce.

Los/as trabajadores/as eventuales pasarán a la condición de fijos-discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo y para un mismo tipo de trabajo o especialidad; cuando no se hayan alcanzado los 30 días de trabajo efectivo en una campaña tendrán la preferencia para ser contratados, sin pérdida de la condición de eventual.

ARTICULO 4º VIGENCIA Y DURACIÓN.

El plazo de duración de este convenio se fija por un periodo expreso de tres años, que, previo cumplimiento de los requisitos legales, incluido su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, se aplicará con carácter retroactivo desde el día 1 de Enero 2016, y concluirá el día 31 de Diciembre de 2018. Si no fuera denunciado por ninguna de las partes con el plazo mínimo de antelación de un mes, quedará prorrogado automáticamente en su contenido normativo y aumento en todos los conceptos salariales con el porcentaje del I.P.C. del último año de vigencia de este Convenio.

ARTICULO 5º. PRELACIÓN DE NORMAS.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en el presente convenio, las partes deciden acogerse a lo dispuesto en el laudo arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario, dictado el 6 de octubre de 2000 y publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000, y a las demás leyes vigentes en cada momento.

ARTICULO 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula, se ha tenido presente lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, que dice: “Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”.

ARTICULO 7º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS “AD PERSONAM”.

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en el convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal, y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

ARTICULO 8º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimase que algún punto del convenio conculcase la legalidad vigente, la totalidad del presente convenio deberá someterse a su reconsideración, sin perjuicio de seguir aplicando lo legalmente pactado en el convenio.

ARTICULO 9º. COMISIÓN PARITARIA.

Se crea la Comisión paritaria, prevista en el artículo 91, apartado 2), d), del vigente Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia de su cumplimiento.

La Comisión paritaria estará integrada por cuatro vocales, en representación de los empresarios, y otros cuatro, en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, convocándose con un mínimo de diez días de antelación y haciéndose constar en el escrito de convocatoria el orden del día de los temas a tratar.

De cada reunión que se celebre se levantará acta. En el caso de que dicha comisión no llegara a ningún acuerdo, podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), y ello en cumplimiento del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

En caso de acuerdo, igualmente se remitirá acta a la autoridad laboral, para su conocimiento y efectos oportunos.

El domicilio de la Comisión Mixta se fija para la representación empresarial en Valencia C/Guillem de Castro, 79. Y para la representación sindical en (UGT FICA-PV) Federación de Industria, Construcción y Agro UGT-PV, calle arquitecto Mora 7 planta 4 de Valencia, CP-46010.

ARTICULO 10. DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES.

A) Grupos específicos para los trabajadores/as de las empresas que se dedican a la producción y venta de plantas vivas.

1. Personal técnico.

Es personal técnico el que, con el correspondiente título facultativo superior, de escuela o formación profesional, ejerce funciones de tal carácter o de dirección especializada o de asesoramiento.

Se distinguen tres grupos:

a) Titulado/a de grado superior: Son los que ostentan título profesional de licenciados/as o ingenieros técnicos superiores.

b) Titulados/as de grado medio: Son los que ostentan título de escuelas técnicas de grado medio.

c) Técnicos especialistas agrícolas: Son los que poseen título expedido por escuelas de formación profesional agraria de 2º grado, que, teniendo la confianza del personal de grado superior y medio o de la dirección de la empresa, tiene mando directo sobre: Capataces, encargados/as y demás personal del sector.

2. Encargado/a general.

Es el técnico, procedente o no de alguna de las categorías profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la dirección, tiene mando directo sobre los encargados/as, capataces y demás profesionales de oficios manuales.

3. Personal administrativo.

3.1. Jefe administrativo: Es un cargo de confianza de la empresa. Asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando o responsabilidad del sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

3.2. Oficial administrativo: Son aquellos que tienen dominio del oficio, realizando, a título orientativo, entre otras, las siguientes funciones:

Cajero/a de cobros y pagos, sin firma ni función; plantea, suscribe y extiende las facturas con la complejidad de su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no exceden en importancia de las de mero trámite; verificación de las liquidaciones y cálculos de nóminas y Seguridad Social, y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

3.3. Auxiliar administrativo: Son aquellos trabajadores/as que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo; mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

3.4. Aspirantes: Se entenderá a todos aquellos/as que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

3.5. Comercial.- Se entiende por tales aquellos trabajadores/as que, prestando su trabajo en funciones de carácter mercantil, se encuentran al frente de una sección y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

4. Personal subalterno.

4.1. Vigilante: Son aquellos trabajadores/as contratados para la vigilancia diurna o nocturna de una o varias fincas, así como de cualquier dependencia de la empresa.

4.2. Limpiador/limpiadora: Es todo aquel personal que realiza la limpieza y servicios de esta actividad. Con un mínimo de cinco horas, será personal propio de la empresa, y la misma se obligará a no acceder a personal de contratas, a no ser para trabajos de tiempo de servicio inferior a las horas señaladas.

5. Personal de oficios manuales.

5.1. Capataz diplomado-encargado/a de cuadrilla: Son los que, con conocimiento de todas las funciones que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal.

5.2. Oficial de primera: Es el operario/a que tiene un dominio total del oficio y ejecuta labores propias del cultivo y reproducción de plantas con iniciativa, responsabilidad y perfección realizando incluso las operaciones más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

De conocer el cultivo de todas las plantas de interior y de exterior, así como los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios.

Está a las órdenes del encargado/a o capataz y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subalternos/as inferiores y está en posesión de los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaria necesaria para la realización de los cultivos.

5.3. Conductor/a: Es el personal que conduce los vehículos de la empresa ayudando a la carga, descargando, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de la mercancía y de la cantidad de la misma.

Estará exceptuando de la jornada máxima legal, teniendo especial disponibilidad por la peculiaridad de la mercancía transportada. Previa compensación económica.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo de conductor/a, o retirada temporal del carnet por un máximo de seis meses, desempeñará tareas propias de la empresa o mantenimiento de la maquinaria o instalaciones que la empresa posea, garantizándole el salario que percibía.

Se distinguen las categorías de conductor/a de primera y conductor/a de segunda, según posean los primeros carnet C,D,E, y para los segundos el carnet B. Realizarán la reparación de pequeñas averías y cuidados y perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

Estarán asimilados a los oficiales de primera de la actividad los conductores de primera, y a los oficiales de segunda de la actividad los conductores de segunda. En todo caso, esta asimilación será dada no por el carnet que el trabajador/a posea, sino por la categoría de la función para la que ha sido contratado, que estará a tenor del vehículo encomendado.

5.4. Maquinista: Efectúa el manejo de máquinas pesadas, tales como excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, etc.

Como los conductores, debe conocer las máquinas y es responsable de su buen funcionamiento, cuidado, limpieza y conservación.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina que maneje, desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la maquinaria e instalaciones de la empresa, garantizándosele el salario que percibía.

5.5. Tractorista: Conduce tractores de más de 30 C.V. y máquinas afines. Al igual que los demás conductores, es responsable de los vehículos a él encomendados. Queda asimilado, a efectos retributivos, a los oficiales de segunda.

Para el caso de que no exista trabajo de conducción de la máquina que maneje, desempeñará tareas de cultivo o mantenimiento de la maquinaria e instalaciones de la empresa, garantizándosele el salario que percibía.

5.6. Oficial de segunda: Es el trabajador/a que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en los viveros, bajo la dirección del oficial de primera o encargado/a.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer cultura general, conocimiento de las plantas y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales de los trabajos de producción y cultivo de plantas de vivero.

A título de orientación, se consideran operaciones fundamentales, las siguientes:

- Desfonde, cavado y escarda, tanto a mano como a máquina.
- Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.
- Multiplicación de plantas.
- Enmacetado y repicado de planteles.
- Injertos y atados en todas las formas.
- Poda y recorte de árboles y arbustos.
- Repicado, arranque, escayolado, embalaje y transportes de todo tipo de plantas.
- Riegos en general.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo, así como preparación de abonos y su empleo.
- Preparación y movimiento de los elementos protectores de viveros.

5.7. Oficial de tercera: Sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del oficio sin dominio total del mismo, realiza las que requieren en su momento más cuidado y responsabilidad.

Conduce y maneja los distintos tipos de transportes y maquinaria dentro de los cultivos, como son:

- Dumpers, tractores de menos de 30 C.V., motocultores, atomizadores y maquinaria análoga.

Manejo normal de plantas en todas las fases del cultivo, enmacetado, injertos, atado, abonado, riego, tratamientos fitosanitarios, poda y recorte, arranque, escayolado y embalaje, siempre bajo la dirección del oficial de primera o encargado.

5.8. Peón: Es aquel trabajador/a, mayor de 18 años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimientos técnicos ni prácticos. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador/a o trabajadores de categoría superior.

5.9. Aprendiz: Es aquel trabajador/a, comprendido entre los 16 y 18 años, ligado con la empresa por un contrato especial, en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza los trabajos del aprendiz, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, las funciones propias de los cultivos.

6. Personal de oficios varios.

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios en viveros, como ensolados, pavimentos, colocación de bordillos, formación de balsas, estanques y arquetas, muros y cerramientos con soportes metálicos o de madera, pilares para formación de umbráculos, sombrajes, trabajos de carpintería en general, empalizadas, casetas, etc; pintar, instalaciones eléctricas y reparaciones, instalaciones de riego en general y bocas de riego de caño libre y de aspersores, instalación de canalizaciones de agua de entrada y salida a las balsas, estanques, y arquetas, montajes de platabandas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación invernaderos, trabajos de mecánica y soldadura, etc.

Se asimilarán, a efectos retributivos, a oficiales de primera y segunda, según su calificación.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo, desempeñarán tareas propias del vivero, garantizándoseles el salario que percibían.

Los trabajadores que por orden expresa de las empresas realicen labores de grupo superior, durante el tiempo que realicen estas funciones percibirán los salarios correspondientes a las mismas. Asimismo, si los tiempos de utilización del personal para categoría superior son frecuentes y reiteradas dentro de un año, al pasar este periodo empezarán a ostentar la categoría superior que hasta entonces tuvieron.

B) Grupos específicos para trabajadores agropecuarios.

PERSONAL TÉCNICO

- a) Técnico de grado superior: Son los que ostentan título profesional de licenciados/as o ingenieros técnicos superiores.
- b) Técnico de grado medio: Son los que ostentan título de escuelas técnicas de grado medio.

c) Técnico especialista agrícola: Son los que poseen título expedido por escuelas de formación profesional agraria de 2º grado, que teniendo la confianza del personal de grado superior y medio o de la dirección de la empresa, tiene mando directo sobre capataces, encargados y demás personal del sector.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe administrativo: Es un cargo de confianza de la empresa. Asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando o responsabilidad del sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

Oficial administrativo: Son aquéllos que tienen dominio del oficio, realizando, a título orientativo, entre otras, las siguientes funciones:

Cajero/a de cobros pagos, sin firma ni función: plantea, suscribe y extiende las facturas con la complejidad de su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no exceden en importancia de las de mero trámite; verificación de las liquidaciones y cálculos de nóminas y Seguridad Social, y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

Auxiliar administrativo: Son aquellos trabajadores/as que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo; mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

PERSONAL OBRERO

a) Capataz o encargado/a: Son los que, con conocimiento de todas las funciones que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal.

b) Trabajador/a especializado/a: Es el trabajador/a que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o práctica habitual de la profesión.

A título de orientación, se considerarán operaciones normales de esta categoría las siguientes: pastores, manejo de injertos, atado, abonado, tratamiento fitosanitario, recorte, poda y manejo de motocultores.

c) Trabajador/a no especializado/a: Son aquellos/as, que no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan sus servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o atención; ejecutando trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimientos técnicos ni prácticos. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador/a o trabajadores/as de categoría superior.

d) Caseros/as: Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia si la tuvieran, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias, la comida de los trabajadores y el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a estas atenciones.

e) Guardas rurales privados: Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia de una o varias fincas.

f) Tractorista: Conduce tractores de más de 30 C.V. y máquinas afines. Al igual que los demás conductores, es responsable de los vehículos a él encomendados. Queda asimilado, a efectos retributivos, a los oficiales de segunda.

PROFESIONALES DE OFICIOS VARIOS

Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicio (tales como albañilería, carpintería, herrería, conductor, mecánico, etc.), son contratados para prestar habitualmente trabajos en labores propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

- a) Capataz o encargado/a: Son los que con conocimiento de todas las funciones, distribuyen técnicamente el trabajo del personal a su cargo.
- b) Oficial de primera: Es el operario/a que tiene un dominio total de su oficio.

c) Oficial segunda: Es el operario/a que tiene un conocimiento general de su oficio.

d) Oficial de tercera: Es el trabajador/a mayor de 16 años que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación técnica, su misión está basada en la colaboración máxima con los oficiales de primera y segunda.

TRABAJADORES OCUPADOS DE FORMA PERMANENTE EN RIEGO

Los que de forma permanente y continuada se ocupen en faenas de riego o de drenaje, por cuenta de comunidades de regantes, sociedades agrarias de transformación, cooperativas, juntas, heredamientos o sociedades públicas o privadas, que no persigan otro fin que el del aprovechamiento en común del agua utilizada para el riego de los campos de los propietarios o de los poseedores que los integren, sean maquinistas, guardas, celadores o vigilantes de las mismas, percibirán la retribución mínima que para tal actividad se establece en el convenio colectivo provincial, según tabla salarial adjunta.

En atención a las características especiales de prestación del trabajo en las faenas de riego realizadas por estos productores, que no permiten una distribución de jornada diaria uniforme, queda ésta establecida en un cómputo anual de 1803 horas. Siendo consideradas como extraordinarias y retribuidas con un recargo no inferior al 75% todas las que sobrepasen dicho límite anual.

La compensación debida, en orden a la realización de la jornada prevista en el apartado anterior, se hará, en defecto de otros medios, mediante la entrega de un parte semanal al productor, acreditativo de las horas efectivas trabajadas.

ARTICULO 11. RÉGIMEN DE TRABAJO. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la Ordenanza del Campo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que a ésta le corresponde, o a sus representantes legales, los delegados de personal o, en su caso, los comités de empresa tendrán las funciones de orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Asimismo deberán ser informados respecto a las necesidades sobre colocación de trabajadores y al cese de los mismos, tanto si éste se debe a causas tecnológicas, económicas, objetivas o disciplinarias.

ARTICULO 12. BASES DE PRODUCTIVIDAD.

Las mejoras retributivas y condiciones de trabajo en general, establecidas en el presente convenio, tienen su base en la exigencia del rendimiento normal que corresponde humanamente a todo trabajador con plena capacidad física y conciencia de sus deberes profesionales. Deberán ser oídos con carácter previo los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 13. 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 que a continuación se expresa:

Personal técnico: seis meses.

Administrativos y capataces: Un mes

Personal especializado: Un mes

Guardas y caseros: Un mes

Personal de oficios clásicos: Un mes

Persona no cualificado: Quince días.

ARTICULO 14. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

No obstante ello, y por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas, se establecerá jornada de trabajo flexible de cómputo anual, distribuida por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario establecido en un cómputo anual no supere las 1803 horas de trabajo efectivo.

Para aquellas empresas que adopten este sistema de jornada flexible, las mismas deberán comunicarlo a sus trabajadores o a los representantes de éstos, de manera que conozcan con antelación mínima de cinco días su programa de trabajo.

La distribución de la jornada de trabajo flexible deberá de respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

En aquellas empresas con jornada continuada en las que el tiempo del bocadillo se venía considerando como trabajo efectivo se mantendrá la misma naturaleza.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a dos días anuales para asuntos propios.

Los trabajadores fijos discontinuos o eventuales que presten servicio para una misma empresa durante al menos 6 meses consecutivos tendrán derecho a disfrutar, a partir de la fecha en que se cumplan los seis meses de trabajo, de un día de asuntos propios o la parte proporcional que le pudiera corresponder en las mismas condiciones previstas para los trabajadores fijos.

Los trabajadores que prestan sus servicios en granjas y trabajan en domingos y festivos, disfrutarán, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, de ½ hora de descanso por cada domingo o festivo trabajado. Dicho tiempo se podrá acumular de forma que pueda disfrutarlo de manera fraccionada o en días completos. Para el disfrute de dichos días deberá preavisar al empresario con un mínimo de 48 horas de antelación.

Estos días se computarán como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos

El tiempo destinado a asuntos propios no podrán acumularse a los días de vacaciones anuales ni a los puentes preestablecidos. Tampoco podrá disfrutarse de dicho día de libre disposición en periodos de máxima actividad en la empresa. Para el disfrute del citado día deberá preavisar a la empresa con un mínimo de tres días, salvo que por tratarse de cuestiones urgentes no puedan preverse con tanta antelación, en cuyo caso será suficiente un preaviso de 24 horas. No podrán disponer de dicho día más del 15% dentro de cada categoría profesional.

TRABAJO EN SÁBADOS

Habida cuenta de las necesidades del sector, los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios en sábado, en aquellas empresas que lo venían realizando, si bien el máximo de sábados anuales que se podrá disponer del trabajador/a será de 24.

TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Habida cuenta de las necesidades ineludibles que esta actividad presenta en determinados casos concretos (recolección, siembra, riego, extinción de plagas del campo, acondicionamiento y preparación de productos perecederos y atención, en el caso de venta de viveros), los trabajadores vendrán obligados al desempeño de tales actividades en domingos y festivos, para garantizar un servicio mínimo en las empresas que lo precisen en los casos concretos mencionados anteriormente. El máximo de domingos y festivos que se podrá disponer del trabajador/a serán de 10, salvo para empresas ganaderas y de riegos que dispondrán de hasta 26 domingos y festivos al año, salvo que manifiesten las empresas necesitar de mayor número de días trabajados en que dicho límite máximo se establezca en 35 domingos y festivos. La empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador con 48 horas de antelación. El resto de trabajadores quedarán a disposición de la empresa, siempre que la misma les notifique con un mínimo de 48 horas la necesidad de sus servicios.

En estos casos, el trabajador tendrá opción a computar el día de descanso semanal en cualquier otro día de la semana, o a percibir los salarios de dicha jornada, estableciéndose para ello la siguiente modalidad de pago:

Los trabajos realizados que ocupen media jornada del domingo se retribuirán con el equivalente a una jornada de trabajo normal.

En el caso de que el domingo o festivo se realice jornada completa, la retribución será equivalente a dos jornadas de trabajo normal.

Las horas que excedan de la media jornada o jornada completa de domingos y festivos se retribuirán con el equivalente al doble de una hora normal. Queda bien entendido que el posible exceso de la media jornada del domingo debe abonarse de este modo si no se completa la jornada.

Cualquier otra actividad no considerada como de necesidad imperiosa, será de libre aceptación por el trabajador el realizarla en domingos o festivos, y caso de aceptarlo este trabajo deberá de ser retribuido como horas extraordinarias, con recargo del 100 por 100 sobre la hora normal.

Igualmente las horas perdidas por lluvias y otros accidentes atmosféricos serán recuperables en un 50 por 100, prolongando en días inmediatos sucesivos la jornada normal una hora para dicha recuperación, debiendo las empresas abonar el salario íntegro correspondiente a la jornada interrumpida por tales causas.

La jornada comienza al dar principio el trabajo en el tajo, y termina igualmente en él, a excepción de que, por la utilización de caballerías o maquinaria, se requiera la presencia del trabajador con antelación en otros lugares para el traslado o empleo de las mismas, en cuyo caso se tendrá en cuenta la circunstancia para la determinación de la jornada, computándose estos excesos como horas extraordinarias.

ARTICULO 15. PLUS DE DISTANCIA.

Cuando se produzcan desplazamientos entre los distintos centros de trabajo o explotaciones agrícolas, no facilitando el patrono medio adecuado de transporte o de alojamiento en las debidas condiciones, vendrá éste obligado al abono de 0,19 euros por kilómetro en concepto de plus tanto de ida como de vuelta.

Únicamente los trabajadores que a la fecha de publicación de este convenio tuvieran derecho a percibir plus distancia por estar la finca o lugar de trabajo a más de dos kilómetros de distancia del límite del caso urbano de la población en donde reside el obrero a la fecha de la primera contratación, no facilitando el patrono medio adecuado de transporte o alojamiento en las debidas condiciones, tendrán derecho al abono de 0,19 euros por kilómetro de exceso en concepto de plus distancia tanto de ida como de vuelta. Dicho plus se modificará en los mismos porcentajes en que varíe el salario.

ARTICULO 16. VACACIONES.

Los trabajadores que hayan prestado servicio durante un año en la empresa tendrán derecho a una vacación anual retribuida de treinta días naturales, sobre salario convenio, o la parte proporcional para supuestos de menor tiempo de trabajo.

La fecha y disfrute del periodo de vacaciones será fijado de común acuerdo entre la empresa o patrono y los trabajadores, teniendo en cuenta las épocas de menor intensidad en la realización de los trabajos regulados en el presente convenio.

ARTICULO 17. PERMISOS.

1º Para trabajadores ausentes al principio de la campaña

Los trabajadores fijos discontinuos que en el periodo entre dos campañas, suscriban contratos para:

Trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las Administraciones Públicas. Y en general, concierten contratos laborales de cualquier tipo, podrán retrasar su reincorporación a su puesto laboral, hasta un máximo del 20 por cien de la duración de la campaña del año anterior, siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo, pudiéndose acoger por riguroso orden de antigüedad.

2º No retribuidos

Se concederán permisos no retribuidos de hasta 10 días, ampliables de mutuo acuerdo hasta 15 días. En cada momento, los permisos concedidos por cualquier causa no rebasarán el 5% dentro de cada categoría profesional. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

3º Retribuidos

Se concederán permisos retribuidos, con independencia del derecho a disfrute de vacaciones, en los casos siguientes:

A) De hasta tres días, en los casos de accidente o, enfermedad grave, hospitalización, o cirugía de día que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos, abuelos y nietos, tanto por consanguinidad como por afinidad. El disfrute de estos permisos podrá ser de forma no consecutiva y mientras dure la causa que lo originó.

B) De tres días, en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento legal.

C) De dos días en caso de fallecimiento de Padres políticos y hermanos políticos.

D) De un día, para los casos de boda o bautizo de hijos; cirugía de día, que no precise reposo domiciliario, y en los casos de fallecimiento de tíos o sobrinos.

Los permisos indicados podrán ser aumentados en dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de los mismos en localidad distinta de la que reside el trabajador tenga éste la necesidad de desplazarse por tal causa, siempre que la distancia entre el lugar de residencia y el de desplazamiento sea superior a 150 kilómetros.

Con objeto de adaptar el convenio a lo establecido en el E.T. en su redacción dada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se acuerda modificar creando un nuevo apartado dentro del artículo relativo a permisos retribuidos:

4º Lactancia

A).- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

B).- Podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

C) La persona afectada podrá sustituir este derecho por la acumulación total de los nueve meses de lactancia por 17 días laborales consecutivos de descanso.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTICULO 18. LICENCIAS.

Se concederán licencias, sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

A) De quince días naturales, en caso de matrimonio.

B) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, debidamente acreditado conforme establezcan las disposiciones vigentes.

C) Por el tiempo necesario, a los trabajadores que realicen estudios profesionales en centros oficiales de enseñanza, para concurrir a los exámenes en las convocatorias correspondientes.

ARTICULO 19. ENFERMEDAD.

En caso de enfermedad, el trabajador tendrá derecho a percibir íntegro el jornal de los diez primeros días, limitándose este beneficio a una vez por año, y a que se le reserve el uso de la vivienda que tuviere concedida por razón de contrato de trabajo, así como el disfrute de las parcelas complementarias por todo el tiempo que dura su periodo de incapacidad temporal; pasado el cual, de continuar el trabajador en tal situación, podrá la empresa disponer libremente de las mismas. Sin embargo, la empresa podrá, si así lo desea, proporcionarle a sus expensas una habitación digna, a la que deberán trasladarse el enfermo y sus familiares que con él convivan, durante el referido tiempo.

El tiempo utilizado y justificado en visitas al médico hasta 20 horas/ anuales será retribuido y se descontará de los previstos en el párrafo anterior, ello sin perjuicio de que los trabajadores que ya venían disfrutaban de dicho permiso con un límite superior puedan continuar disfrutando de este.

Entre el tiempo utilizado en estas visitas al médico de cabecera y los primeros días de enfermedad no se podrán superar 80 horas anuales.

ARTICULO 20. TRASLADO Y EXCEDENCIAS.

En el supuesto de traslado con carácter forzoso de un trabajador que lleve implícito el cambio de domicilio, se tendrá en cuenta las condiciones siguientes:

A) Cuando el traslado sea accidental y no exceda de tres meses, además del sueldo o jornal que los productores perciban y los gastos de traslado, deberá abonárseles una dieta diaria equivalente a una mitad de su salario por una jornada de trabajo, computándose los días de salida y regreso.

B) En el caso de traslado definitivo o que exceda de tres meses, la empresa queda obligada además del salario que el productor viniera percibiendo, a abonar los gastos de traslado del trabajador y los familiares que con él convivan, así como los de transporte de mobiliario, ropas y enseres que fueran necesarios trasladar a la nueva residencia, y a abonar la misma dieta señalada en el apartado anterior, durante un periodo de dos meses.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en los casos de traslado forzoso, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador, en el lugar o población más cercana a su nuevo centro de trabajo, vivienda adecuada, gratuita o de renta igual a la que en su población de origen viniera utilizando.

La decisión de traslado forzoso se comunicará al trabajador con un preaviso mínimo de quince días, si el traslado es accidental, y de un mes, si los fuere de forma definitiva o exceda de tres meses, mediante notificación escrita, en la que se expresarán los motivos en que se funda el traslado; durante estos plazos el trabajador, si no estuviese de acuerdo con la decisión de la empresa, podrá recurrir ante la autoridad laboral, a los efectos de la resolución que proceda.

Transcurridos dichos plazos sin que se formule recurso, se entenderá que el trabajador presta su conformidad a la decisión de traslado adoptada.

EXCEDENCIAS

VOLUNTARIA.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres meses pudiendo prorrogarse hasta cinco años.

En todo caso, el tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto laboral, ni determinará retribución de ninguna clase.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR.- Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La readmisión será inmediata a la finalización del hecho causante, bastará con la solicitud de reingreso. 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.

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.- Las trabajadoras/es podrán, respetando la jornada establecida en la empresa, adaptar su jornada de trabajo, por cuidado de hijo menor de 12 años o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con el fin de conciliar la vida laboral y familiar. Para ello notificarán a la empresa la duración y distribución de su jornada de trabajo, debiendo llegar a un acuerdo entre ambas partes. En caso de que la nueva distribución conllevara la reducción de jornada, ésta deberá ser entre un octavo y la mitad de la jornada y llevaría implícita la reducción económica en los mismos términos que la duración de la jornada.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuanto lo sea por naturaleza, como por adopción.

ARTICULO 21. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

En materia de seguridad en el trabajo, y para cuanto afecte a la prevención de accidentes, las empresas cuidarán con la diligencia debida de tener adoptados cuantos sistemas y dispositivos de seguridad precisen los útiles, herramientas y maquinaria empleados en la explotación, de conformidad con las normas señaladas por las disposiciones vigentes, considerando deber inexcusable, juntamente con los obreros, la extrema vigilancia de las mismas.

Utilización de materiales tóxicos

Las empresas están obligadas, en el caso de utilizar materiales tóxicos para la realización de los trabajos, a informar al trabajador sobre la clase de material y toxicidad del mismo, mostrándole para ello el prospecto que en el envase o envoltorio de los mismos incluyen los fabricantes o expendedores, facilitando al mismo tiempo los materiales técnicos de seguridad que para la utilización de tales actividades prescriben las normas y organismos de seguridad vigentes. Pudiendo el trabajador negarse a la realización de dicha actividad, en caso de incumplimiento por parte de la empresa de las normas anteriores. Asimismo, el trabajador vendrá obligado a utilizar los dispositivos técnicos antitóxicos que la empresa le facilite para la realización del trabajo.

ARTICULO 22. ALOJAMIENTO

Siempre que el trabajador recibiese del patrono, como consecuencia de su trabajo, habitación para él y sus familiares, las condiciones del local o vivienda habrán de ser adecuadas a su situación, sexo, estado y exigencia de moralidad e higiene.

En lo que afecta al dormitorio, su capacidad estará en proporción al número de aquellos, a las medidas que señala la legislación vigente, tendrán luz, ventilación directa suficiente en relación con la capacidad, estarán aislados de establos, cuadras o vertederos, sus paredes estarán cubiertas de cal o cemento y el suelo de material sólido susceptible de limpieza.

Caso de existir trabajadores de distinto sexo, los dormitorios estarán con absoluta independencia, y deberán reunir las condiciones de comodidad e higiene exigidas.

Siempre que un trabajador prestase servicio de un modo fijo en una explotación agrícola o ganadera, con obligación de vivir en ella, el empresario o patrono habrá de facilitar, con independencia del salario, casa o vivienda para él y sus familiares.

Las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas, según la familia, constando de las habitaciones necesarias, con un mínimo de tres, y un departamento donde se disponga de hogar y cocina, según los usos y costumbres.

Se estimarán como excepciones, en cuanto a la necesidad de proveer de viviendas a los trabajadores, los siguientes casos.

A) Los trabajadores eventuales por razón del lugar.

B) Los de recolección y faenas de verano.

C) Los de ganadería en épocas rastrojeras trasterminantes.

En todas las fincas en que se empleen diez o más trabajadores con permanencia superior a un mes se exigirá la instalación de un local comedor, con las suficientes condiciones de limpieza, luz y ventilación.

El comedor estará aislado de cuadras y demás lugares en que existan olores malsanos o desagradables.

En aquellas fincas que ocupen temporalmente más de veinte trabajadores, la obligación del patrono se extenderá a la organización del comedor, con el fin de que los trabajadores puedan realizar, si así lo desean, sus faenas en común, para ello estará obligado a los siguientes:

A) Suministro gratuito del combustible para la cocina.

B) Proporcionar los utensilios de cocina adecuados.

C) Anticipar a los trabajadores las cantidades necesarias, a fin de que puedan adquirir al por mayor los productos alimenticios necesarios.

Cuando un trabajador fijo resida en la empresa, su salario mínimo será el equivalente a casero o el correspondiente a la categoría que ostente.

ARTICULO 23. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Con objeto de establecer la disciplina dentro de la empresa, y en beneficio de la producción, toda falta cometida por el trabajador será sancionada.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes profesionales o de convivencia impuesto por las disposiciones legales y las normas, usos y costumbres de la localidad.

Las faltas cometidas, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia se califican en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

A) Hasta dos faltas de puntualidad no justificadas en un mes.

B) Abandono de trabajo no justificado durante breve tiempo en la jornada.

C) Desobediencia en materia leve.

D) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

Son faltas graves:

A) La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, excepto la puntualidad.

B) Faltar dos días al trabajo sin justificar, dentro del período de un mes.

C) El entorpecimiento o falseamiento de datos por circunstancias que puedan afectar a la Seguridad Social.

D) Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenación de Pastos, y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina, que sean cometidas dentro del trabajo y estén específicamente prohibidas por la empresa.

E) Desobediencia en materia grave a los mandos de la empresa en cuestiones de trabajo.

F) La falta de respeto en materia grave a los mandos de la empresa o a los compañeros de trabajo.

G) La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

H) El empleo de tiempo, ganado, máquinas, 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, maquinaria, herramientas y materiales.

L) No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Planificación de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (E.P.I.).

M) El consumo, durante la jornada laboral y en las dependencias de la empresa, de estupefacientes, sustancias psicotrópicas

Las faltas graves se considerará muy grave cuando tenga consecuencias trascendentales respecto a las personas, maquinaria, ganado, materiales e instalaciones o edificios.

Son faltas muy graves:

A) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.

B) La falta de asistencia al trabajo de seis días durante el periodo de cuatro meses, sin justificación.

C) Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o 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, que repercuta negativamente en el mismo.

I) El abandono de trabajo en puestos de responsabilidad.

J) La disminución voluntaria y continua de rendimiento.

K) El consumo durante la jornada laboral y en las dependencias de la empresa, de estupefacientes, sustancias psicotrópicas.

L) No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Planificación de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (E.P.I.), y haber sido sancionado al menos tres veces, con independencia del periodo de prescripción.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

En el caso de sanciones derivadas de la infracción contemplada en el apartado L, podrá imponerse suspensión de empleo y sueldo de tres días por la primera y segunda vez que se produzca la infracción

allí prevista. Para el caso de reiterar en dicha conducta podrá imponerse la suspensión de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, pérdida de antigüedad y despido.

No será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones distintas al despido, por faltas graves y muy graves, excepto para la imposición de sanciones derivadas de lo previsto en el apartado L, en cuyo caso será necesario, comunicar con carácter previo, la imposición de la citada sanción a los delegados de prevención.

Las faltas leves prescribirán a los diez días del conocimiento de las mismas por la empresa; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días.

ARTICULO 24. RETRIBUCIONES.

Se aprueba un incremento salarial de:

Año 2016.- Sin ningún incremento.

Año 2017.- Incremento del 2 %.

Año 2018.- Incremento del 1'9%.

CAUSULA DE REVISIÓN

Si el IPC interanual del año 2018 supera el 1,9% se añadirá dicha diferencia al incremento aplicable para 2019.

Se adjuntan para los años 2016, 2017 y 2018 las tablas como anexos 1 al 2.

La retribución de los trabajadores comprendidos en el presente convenio se establecerá sobre los mínimos que se señalan en los artículos siguientes.

El salario señalado en las correspondientes tablas de salarios se considerará siempre referido a la jornada normal, no procediendo el abono con recargo por horas extraordinarias, más que en los casos en que la jornada que se realice exceda de la señalada en el presente convenio.

Por jornal o sueldo se entenderá tanto el base pactado en este convenio como las remuneraciones en especie que en cada caso se acuerden por contrato individual, liquidándose, cuando se trate de pagos en especie, en su totalidad o parte, al precio normal de venta en la localidad de los productos entregados.

Sin embargo, no se considerarán parte integrante de sueldo o jornal la casa habitación del trabajador, cuando la reciba del patrono por residir en la misma finca o explotación donde este ocupado, ni las parcelas de terreno que se faciliten para su aprovechamiento, sin que pueda realizar en las mismas mejoras ni obras de ninguna clase sin la autorización escrita del propietario. Finalizado el contrato laboral, si es por abandono de trabajo o por causa imputable al trabajador, deberá éste dejar libre y a disposición del patrono, de manera inmediata, la vivienda y parcelas que le hubieren sido facilitadas por razón de contrato de trabajo. En otro supuesto de resolución de contrato laboral, tendrá derecho el trabajador a permanecer en la vivienda durante un mes, y en el cultivo de las tierras que tuviera cedidas, hasta la recolección de las cosechas pendientes o, en su caso, a la finalización del año agrícola.

Si la empresa o patrono facilitase alojamiento y manutención al trabajador, no podrá descontarse a éste por tales conceptos cantidades que excedan del 15 por cien del salario pactado en concepto de alojamiento y 15 por 100 del salario pactado en concepto de manutención.

La realización de los trabajos regulados en el presente convenio podrá concertarse, como modalidad especial, mediante el sistema del incentivo, destajo o tarea.

En estos casos, la retribución que obtenga el trabajador no podrá ser inferior a la señalada para la jornada y rendimiento normal, con un incremento del 45 por 100.

La iniciativa en la realización de los trabajos a incentivo, destajo o tarea podrá partir del patrono o del trabajador, siendo libre su aceptación por cualquiera de las partes.

La realización del trabajo en horas extraordinarias será retribuido con un incremento del 75 por 100 sobre el salario hora profesional.

ARTICULO 25. TRABAJOS DE GRUPO SUPERIOR.

En caso de perentoria necesidad y corta duración, los trabajadores pueden realizar trabajos de grupo superior a los que les corresponden,

percibiendo durante el tiempo de prestación de este servicio la remuneración señalada para aquella categoría.

ARTICULO 26. TRABAJO DE GRUPO INFERIOR.

Asimismo, si por circunstancias de carácter excepcional, los trabajadores hubieran de realizar trabajos de grupo inferior al que tienen asignado, conservarán la retribución correspondiente a su grupo.

ARTICULO 27. TRABAJO NOCTURNO.

Los trabajadores de actividades o faenas habituales diurnas que hayan de prestar servicios entre las veintiuna y las seis horas, percibirán un suplemento del 25 por 100 sobre su salario base.

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

Los trabajadores que hubiesen sido contratados expresamente para trabajar por la noche no tendrán derecho a la percepción de dicho plus.

ARTICULO 28. ANTIGÜEDAD.

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán al término del trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de cinco días al año del salario convenio; el de tres días y medio cada año, a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años, y de dos días por año, desde los 15 a los 20 años de antigüedad, del salario convenio.

RESUMEN

AÑOS PERMANENCIA EMPRESA	SALARIOS
3	5,00
4	8,50
5	12,00
6	15,50
7	19,00
8	22,50
9	26,00
10	29,50
11	33,00
12	36,50
13	40,00
14	43,50
15	47,00
16	49,00
17	51,00
18	53,00
19	55,00
20	57,00

ARTICULO 29. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

Por tal concepto, y en defecto de cualquier otro sistema que pudiera establecerse de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, se abonará el importe del 5 por 100 de la cuantía del salario convenio, incrementado con las gratificaciones extraordinarias y premio de antigüedad, si lo tuviere.

ARTICULO 30. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias, consistentes en el importe de treinta días cada una, sobre la cuantía del salario convenio.

Dichas pagas serán satisfechas de la siguiente forma: la primera de ellas durante el mes de Julio, y la segunda, el 22 de Diciembre, pudiéndose prorratear de mutuo acuerdo.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año percibirán estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 31. PLUS DE TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.

Se abonará el ocho y medio por ciento sobre hora trabajada, siempre que el trabajo se realice con medios mecánicos. Los trabajadores que permanezcan en contacto permanente con productos tóxicos o realicen trabajos de limpieza de fosas sépticas percibirán un incremento del ocho y medio por ciento sobre el tiempo empleado.

ARTICULO 32. TRABAJOS EN INVERNADEROS CUBIERTOS.

Apartado a) En las empresas de producción de flor cortada y de producción y venta de plantas vivas, los trabajos que se realicen del 15 de junio al 15 de septiembre, serán como se vienen desarrollando en la actualidad; siempre que su jornada termine antes de las 14 horas.

Apartado b) Para aquellas empresas que no terminen antes de las 14 horas, cuando la temperatura interior exceda de 37º, el tiempo afectado por la mencionada temperatura se concederá un descanso de 10 minutos por cada hora y media de trabajo, el cual será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no compensado ni en jornada ni económicamente.

Para las empresas que adopten el apartado b), el trabajo en invernaderos no excederá de las 12 horas y no comenzará antes de las 16 horas en el periodo entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

A tal efecto las empresas vendrán obligadas a tener termómetro en aquellos invernaderos que estén realizando trabajos, los descansos estarán controlados por los encargados o capataces.

Será facultad exclusiva de la dirección de la empresa adaptar el trabajo en invernaderos por el apartado a) o b).

Cuando la empresa esté trabajando por el apartado a) o b), para adoptar el cambio a uno u otro apartado, tendrá que ser comunicado a los representantes legales de los trabajadores con un mínimo de siete días de antelación.

ARTICULO 33. DERECHOS SINDICALES.

Se pactan por una legislatura sindical, la acumulación total o parcial, de horas sindicales de uno o varios miembros del comité de empresa o delegados de personal. Se pactan la acumulación de horas sindicales de los miembros de los comités de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración; para ejercitar este derecho deberá comunicarse a la empresa con 15 días de antelación e igualmente cuando el mismo desaparezca.

Los representantes de los trabajadores que hagan uso de las horas sindicales que les corresponden con carácter personal de forma acumulada, de manera que disfruten de dicho tiempo en días completos, tendrán derecho a disfrutar de 16 horas mensuales en lugar de las 15 previstas en la legislación vigente. Si el trabajador acumula a su crédito horario, horas de cualquier otro representante, no operará el incremento de la hora prevista en este párrafo.

RECOMENDACION FINAL

Las representaciones empresarial y social que han integrado la comisión deliberadora del presente convenio hacen constar su deseo de que las empresas faciliten a los hijos de los trabajadores que por razón de su trabajo residan en lugares alejados de centros de enseñanza que se hallen comprendidos en edad escolar, los medios adecuados para que puedan efectuar su desplazamiento a dichos centros.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

La jornada flexible, establecida en el artículo 14 del presente convenio, no podrá realizarse por un tiempo superior a 15 semanas.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las empresas proporcionarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año y facilitarán, asimismo, un equipo de impermeabilización y botas de agua, cuando sea preciso para los trabajos a realizar.

La clasificación de los profesionales de oficios varios se otorgará teniendo en cuenta el grado de perfección que alcance su práctica profesional o el título que ostente, debiendo, en todo caso, ser considerados como oficiales de segunda los conductores de vehículos automóviles, tractores o maquinarias, si solo poseen conocimientos mecánicos elementales de las mismas, y de tercera, los que manejen herramientas con motor acoplado, tales como motocultores, motosierras, etc.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

CLAUSULA DE ULTRAACTIVIDAD. Tras la denuncia del convenio por cualquiera de las partes y en tanto en cuanto dure la negociación, estará vigente el convenio anterior.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

CLÁUSULA DE NO VINCULACION DE CONDICIONES LABORALES:

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa confor-

me a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el régimen de condiciones laborales previsto en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del acuerdo de no vinculación de condiciones laborales se deberá dar traslado a la Comisión Paritaria.

A petición de ambas partes, la Comisión Paritaria podrá mediar entre las partes para la consecución de un acuerdo.

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.-

Para la solución de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, las partes podrán acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), y ello en cumplimiento del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

TABLAS SALARIALES 2016-2018
Para las empresas Agropecuarias
Aplicación del 01/01/2016 al 31/12/2018

	EUROS AÑO 2016	EUROS AÑO 2017	EUROS AÑO 2018	
Personal técnico(salario mensual)				
Técnico de grado superior	1.579,59	1.611,18	1.641,79	
Técnico de grado medio	1.370,13	1.397,53	1.424,08	
Técnico especialista agrícola	1.334,02	1.360,70	1.386,55	
Jefes de explotación	1.297,92	1.323,88	1.349,03	
Personal administrativo (salario mensual)				
Jefe administrativo	1.297,92	1.323,88	1.349,03	
Oficiales administrativos	1.019,59	1.039,98	1.059,74	
Auxiliares administrativos	916,05	934,37	952,12	
Personal obrero(salario diario)				
Capataz o encargado	32,03	32,67	33,29	S.H.P. AÑO 2018 8,24
Trabajador especializado	30,94	31,56	32,16	7,96
Trabajador no especializado	28,46	29,03	29,58	7,32
Caseros	28,94	29,52	30,08	7,44
Guardas rurales privados	29,19	29,77	30,34	7,51
Tractorista	29,01	29,59	30,15	7,46
Pastores	28,44	29,01	29,56	7,32
Profesionales de oficios varios (salario diario)				
Capataz o encargado	36,86	37,60	38,31	9,48
Oficiales de primera	34,91	35,61	36,29	8,98
Oficiales de segunda	31,10	31,72	32,32	8,00
Oficiales de tercera	29,40	29,99	30,56	7,56
Trabajadores ocupados en forma permanente en riego	33,57	34,24	34,89	8,64

S.H.P. (salario hora profesional) comprende todos los conceptos, incluyendo partes proporcionales domingos, festivos, vacaciones, pagas extras y beneficios
En el caso de aplicarlo para trabajadores fijos, se verá incrementado con el importe que le corresponda de antigüedad.

TABLAS SALARIALES 2016 - 2018
 Para las empresas de producción
 y venta de plantas vivas
 Aplicación del 01/01/2016 al 31/12/2018

	EUROS AÑO 2016	EUROS AÑO 2017	EUROS AÑO 2018	
Técnicos (salario mensual)				
Titulados de grado superior	1.287,51	1.313,26	1.338,21	
Titulados de grado medio	1.250,00	1.275,00	1.299,23	
Técnicos especialistas agrícolas	1.157,53	1.180,68	1.203,11	
Encargado general	1.065,07	1.086,37	1.107,01	
Administrativos (salario mensual)				
Jefes administrativos	1.065,07	1.086,37	1.107,01	
Oficial administrativo	914,06	932,34	950,05	
Auxiliar administrativo/comercial	852,78	869,84	886,37	
Auxiliares y subalternos(salario mensual)				
Vigilante	852,78	869,84	886,37	
Limpiador	853,30	870,37	886,91	
Profesionales de oficios manuales(salario diario)				
Capataz diplomado	32,48	33,13	33,76	8,36
Encargado de cuadrilla	32,48	33,13	33,76	8,36
Oficial de primera	31,50	32,13	32,74	8,10
Oficial de segunda	30,44	31,05	31,64	7,83
Oficial de tercera	29,45	30,04	30,61	7,58
Conductor de primera	31,50	32,13	32,74	8,10
Conductor de segunda	30,44	31,05	31,64	7,83
Maquinista	31,50	32,13	32,74	8,10
Tractorista	29,45	30,04	30,61	7,58
Peón	28,46	29,03	29,58	7,32

S.H.P.
AÑO
2018

S.H.P. (salario hora profesional) comprende todos los conceptos, incluyendo partes proporcionales domingos, festivos, vacaciones, pagas extras y beneficios
 En el caso de aplicarlo para trabajadores fijos, se verá incrementado con el importe que le corresponda de antigüedad.