

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/2393/2016, de 11 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo agropecuario de Cataluña 2015-2017 (código de convenio núm. 79001175011995).**

Visto el texto del Convenio colectivo Agropecuario de Cataluña para los años 2015-2017, suscrito, en fechas 31 de mayo y 15 de septiembre de 2016, por la parte empresarial por los representantes de la Unió de Pagesos de Catalunya, Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC), Asociación Agraria de Jovenes Agricultores (ASAJA) y el Institut Agrícola Català de Sant Isidre (IACSI), y por la parte social por los representantes de la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT (UGT-FICA) y la Federació Agroalimentària de CCOO, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 11 de octubre de 2016

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo Agropecuario de Cataluña para 2015-2017

Reunidos en Barcelona, a 31 de mayo de 2016 las partes firmantes de este Convenio Colectivo, de un lado la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de UGT (UGT-FICA) y la Federació Agroalimentària de CC.OO en nombre y representación de los trabajadores; y de otro lado la Unió de Pagesos de Catalunya, Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC), Asociación Agraria de Jovenes Agricultores (ASAJA) y el Institut Agrícola Català de Sant Isidre (IACSI), en nombre y representación de la parte empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y acordar el presente Convenio colectivo, acuerdan el siguiente texto:

Capítulo 1

Sección 1ª

Ámbito de aplicación

Artículo 1

Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en Cataluña, aunque el domicilio social de la empresa radique fuera de la Comunidad autónoma.

Artículo 2

Ámbito funcional

Este Convenio regula las relaciones de trabajo en:

## CVE-DOGC-B-16294015-2016

- a) Las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias radicadas en Catalunya, independientemente de cual sea el domicilio social de estas o el de sus titulares.
- b) De la misma manera se registrarán por este Convenio las industrias o actividades agropecuarias o forestales que tengan productos de cosecha o ganadería propias, independientemente del título jurídico (incluyendo el arrendamiento) contrato civil o mercantil que ampare las explotaciones de estas industrias o actividades y que se dediquen a la transformación y venta directa de los productos de la explotación. Siempre que esta actividad complemente la producción y no constituya una actividad económica independiente.
- c) Las empresas o entidades dedicadas a la conducción, captación, elevación y distribución de aguas para riego o drenaje de campos agrícolas.

## Artículo 3

## Ámbito personal

Se aplica este Convenio a los trabajadores que realicen su actividad en Catalunya al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional.

## Artículo 4

## Ámbito temporal

Independientemente de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, este Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017. Por lo que respecta, a los efectos económicos derivados del artículo 27 sólo serán de aplicación desde la publicación de este Convenio y sin efectos retroactivos.

En todo caso, las diferencias salariales, atrasos y demás efectos económicos de este Convenio, independientemente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, entrarán en vigor a partir de su firma. Los atrasos serán abonados al mes siguiente de la publicación en el DOGC de este Convenio.

Por todo esto, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a dar la máxima publicidad a la mencionada firma.

## Artículo 5

## Denuncia, revisión y ultraactividad del Convenio

La denuncia de este Convenio se deberá realizar con, al menos, dos meses de antelación al término de su vigencia.

Esta denuncia habrá de formalizarse por escrito y dirigirla a las asociaciones de empresarios o sindicatos de trabajadores debidamente legitimados firmantes de este Convenio. Así mismo se deberá comunicarla al Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Catalunya.

Una vez denunciado el Convenio, hasta que no se llegue a un acuerdo, el texto normativo del presente Convenio permanecerá vigente.

## Sección 2ª

## Artículo 6

## Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, adoptase medidas contrarias a lo pactado por las partes, la Comisión negociadora reconsiderará nuevamente el conjunto del Convenio dentro de los cinco días siguientes a aquel en que hubiese resolución firme.

## Artículo 7

## Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente hubiese por la aplicación de disposiciones legales, pactadas en Convenios colectivos o contratos individuales de trabajo.

Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si, globalmente consideradas en cómputo anual, superen a las establecidas en este Convenio, considerándose, en este caso, absorbibles por las condiciones pactadas.

Las condiciones personales actualmente existentes que, en su conjunto, excedan de las pactadas en este Convenio se mantendrán estrictamente "ad personam".

## Artículo 8

## Comisión paritaria

1. En cumplimiento de lo que dispone el artículo 85.3 e) el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, vigilar su cumplimiento y a fin de interpretarlo cuando sea necesario se constituirá con carácter inmediato una Comisión paritaria, integrada por seis representantes de las asociaciones empresariales y seis representantes de los sindicatos de trabajadores firmantes de este Convenio, preferentemente todos ellos miembros de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. La Comisión estará representada, por la parte sindical, por tres representantes de la Federació Agroalimentària de Catalunya de CCOO (Via. Laietana, 16, 08003 Barcelona) y tres representantes de la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT (Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona); por la parte empresarial, por tres representantes de la Unió de Pagesos de Catalunya (C/ Ulldesconca, 21-33, 08038 Barcelona), por un representante de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya -

## CVE-DOGC-B-16294015-2016

JARC- (C/ Ulldecona, 21-33, 08038 Barcelona), per un representant de la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores –ASAJA- (C/ Sant Roc, 11, 08401 Granollers) y por un representante del Institut Agrícola Català de Sant Isidre -IACSI- (Plaça Sant Josep Oriol, 4, 08002 Barcelona).

La Comisión podrá elegir, de su sí, un presidente y un secretario.

2. Durante los años 2015, 2016 i 2017, la Comisión tendrá su sede en la de la Casa de l'Agricultura, en la Calle Ulldecona, 21-33 de Barcelona.

3. A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir asesores por cada una de las representaciones, con voz pero sin voto.

4. La Comisión paritaria será convocada por su Presidente de manera ordinaria cada tres meses, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de sus miembros que quiera tratar un asunto que considere urgente.

En todo caso, la convocatoria se deberá de efectuar por escrito, con indicación del Orden del día y si se trata de una convocatoria extraordinaria, dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la petición de convocatoria.

5. Para la validez de los acuerdos de la Comisión, esta se entenderá constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos seis de sus miembros. Los acuerdos se tomarán por unanimidad y, en su defecto, por mayoría simple, pudiendo en este caso, hacer constar en acta los correspondientes votos particulares.

La Comisión paritaria entenderá obligatoriamente, y como trámite previo, de todas las dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, una vez conseguido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas, extrajudiciales y judiciales que correspondan.

Las resoluciones de la Comisión paritaria deberán de ser emitidas en el plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta. Así mismo, y atendida la trascendencia e importancia de las migraciones de trabajadores que vienen a Cataluña para colaborar en los distintos trabajos de recolección, la Comisión paritaria de este Convenio deberá de ser llamada con carácter consultivo a todas las reuniones que celebre cualquier tipo de organismo, ya sea de la Administración central o de la Generalidad de Cataluña, Juntas, asociaciones, sindicatos, corporaciones locales o provinciales, en las que se traten asuntos relacionados con estos colectivos de trabajadores, en orden a estancias, retornos, ayudas, etc.

Para solucionar las discrepancias que pudieran surgir en el sí de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

6. La Comisión paritaria también se compromete a hacer un seguimiento del absentismo laboral por si es el caso, aportar los mecanismos de solución concretos para una próxima modificación del artículo 37 y la resolución definitiva del problema del absentismo en las explotaciones agropecuarias.

7. La Comisión paritaria creará tres subcomisiones de: 1) formación, 2) salud y 3) campañas y contrataciones, según el contenido desarrollado en el articulado por cada uno de estos tres temas.

## Capítulo 2

### Artículo 9

#### Organización del trabajo

Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que considere más adecuados, de acuerdo con la legislación general.

Así mismo, para cualquier modificación o implantación de sistemas de trabajo que pueda afectar substancialmente a las condiciones de su prestación, respecto una generalidad de trabajadores, como las anteriormente expresadas, medidas que afecten genéricamente y de forma obligatoria a la duración del tiempo de trabajo y casos parecidos, será preceptivo informar el Comité de Empresa o Delegados de personal, sin perjuicio de las decisiones que hayan que tomar por motivos de urgencia y necesidad no aplazables.

En las empresas en que no haya representación del personal, esta información será facilitada a los sindicatos firmantes de este Convenio.

### Artículo 10

#### Herramientas de trabajo

Como norma general, las empresas deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas y enseres que sean necesarios para desarrollar su función.

## Capítulo 3

### Modalidades de contratación

### Artículo 11

#### Contratación

El personal empleado en las empresas al que hace referencia este Convenio podrá ser contratado bajo cualquiera de las modalidades legalmente establecidas, sin perjuicio de las peculiaridades contenidas en este capítulo. El contrato por circunstancias de la producción se podrá ampliar por una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho.

En el caso de finalización de contrato o de baja voluntaria se establece un preaviso tanto por parte de la empresa como del trabajador de 15 días para el personal fijo y 7 días para el personal temporal.

CVE-DOGC-B-16294015-2016

## Artículo 12

## Personal fijo

Es el contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, una vez superado el período de prueba.

La duración del período de prueba no podrá ser superior a seis meses, en el caso de trabajadores adscritos al Grupo 1 del artículo 18; tres meses, en el caso de los adscritos a los Grupos 2 y 3; dos meses, en los de los Grupos 4 y 5; y tres semanas en los del resto de Grupos.

Durante el período de prueba, las partes están obligadas a desarrollar los trabajos propios de la categoría profesional del trabajador y mientras dure cualquiera de ellas puede dar por rescindido el contrato sin haber de dar ningún tipo de explicaciones, preaviso o indemnización a la otra.

## Artículo 13

## Personal fijo discontinuo

Es el contrato para la realización de trabajos intermitentes o periódicos (cíclicos), tanto para la actividad de temporada o campaña como otros trabajos y actividades normales y permanentes de la empresa que no exijan la prestación de servicios todos los días laborables del año y que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Para favorecer la contratación estable para las actividades en el campo, las partes firmantes de este Convenio se proponen extender la contratación fija-discontinua.

Las peculiaridades de buena parte del trabajo en el campo, el cual se desarrolla en ciclos y campañas, algunas de ellas reducidas en el tiempo, hacen necesario que se definan los períodos y tiempos de estos ciclos y campañas.

Se entenderá como trabajos de campaña, entre otros, los que se realicen en períodos de cosecha, poda o aclarado.

Los ciclos y campañas que se definen, entre otros, son los siguientes:

- 1.- Fruta dulce: Tarragona, Barcelona, Lleida y Girona.
- 2.- Viña: Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona.
- 3.- Oliva: Lleida, Tarragona, Barcelona y Girona.
- 4.- Cítricos: Tarragona, Lleida, Girona y Barcelona.
- 5.- Frutos secos: Tarragona, Girona, Lleida y Barcelona.
- 6.- Huerta: Barcelona, Lleida, Girona y Tarragona.
- 7.- Flor y planta: Girona, Tarragona, Lleida y Barcelona.

En el supuesto que las partes observasen la falta de un ciclo o campaña, por acuerdo de la Comisión paritaria, se incorporaría a la relación.

Accederá a la consideración de fijo-discontinuo aquel trabajador o trabajadora que sea contratado por el mismo empresario para hacer cuatro actividades (bien ciclos o bien campañas) de una duración mínima ininterrumpida de veinte y ocho días en el plazo de dos años. Al tercer año de actividad accederá a la contratación fija discontinua.

La formalización de la contratación se hará en el Servicio Público de Ocupación que corresponda.

Al tratarse de contratación fija por períodos anuales que se establecen en este Convenio, la contratación fija-discontinua es indefinida. Además, una vez adquirida la consideración de fija discontinua, se considerará que ya están cumplidos los períodos de prueba exigidos.

La contratación fija discontinua se hará en los términos que contempla el Convenio Colectivo, de jornada, salarios y demás mejoras sociales.

Al menos un mes y medio antes del inicio de cada una de las campañas o ciclos, el empresario comunicará al trabajador o trabajadora y en la Oficina de Empleo, el inicio de la actividad. El trabajador/ora será llamado por estricto orden de antigüedad de participación en campañas o ciclos anteriores.

El trabajador/ora confirmará en el plazo de quince días después de la comunicación la aceptación o no de la oferta de contratación, si no lo hiciera se entenderá que desiste de la contratación.

En el supuesto que el trabajador/ora no hubiese dejado referencia domiciliaria o no hubiese hecho la modificación, si fuese el caso, será él quien comunicará con un mes de antelación de la fecha de inicio su disposición a participar en la campaña o ciclo, de no hacerlo se entenderá que desista de la contratación. Excepto, por causas de fuerza mayor, si no hubiese incorporación el día de inicio o con preaviso justificado a los tres días de la fecha establecida por el inicio, se considerará que desistirá de incorporarse a la campaña.

## Artículo 14

## Personal interino

Es el que se contrata de forma temporal para substituir a un trabajador fijo durante ausencias como la incapacidad temporal por enfermedad o accidente, licencias, excedencias o maternidad.

## Artículo 15

## Personal temporero

Tienen esta consideración los trabajadores contratados por un mismo empresario para una o varias tareas agrarias o períodos de tiempo previamente determinados. Se presumirá que los contratos realizados al amparo de este artículo tienen carácter eventual y se habrán de dar de alta el primer día de trabajo.

Su período de prueba no tendrá una duración superior a les tres semanas, independientemente de la categoría profesional del trabajador.

## Artículo 16

CVE-DOGC-B-16294015-2016

#### Personal en prácticas

Es el contratado que está en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente, dentro de los cinco años siguientes a la finalización de los correspondientes estudios. El puesto de trabajo así ocupado deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados y preparación del trabajador.

La duración de esta modalidad contractual podrá ser de entre 6 y 18 meses.

El período de prueba no podrá durar más de un mes para los contratados en prácticas con título de grado medio o equivalente, ni de dos meses para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de un título de grado superior o equivalente.

Cada trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o diferente empresa por tiempo superior a 18 meses.

#### Artículo 17

##### Personal ayudante

Se considerará como tal a los trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y 17 años, de nuevo ingreso en el sector o que no tengan experiencia profesional en tareas agrarias.

#### Capítulo 4

##### Clasificación profesional y Grupos profesionales

#### Artículo 18

##### Clasificación profesional

1. La clasificación profesional tiene un carácter meramente enunciativo y las empresas no estarán obligadas a cubrir todos y cada uno de los grupos que conforman la clasificación funcional dentro de su estructura organizativa.

2. Los diferentes trabajos y funciones que se definen en los diversos grupos que componen la clasificación Profesional son meramente enunciativos. El grupo a que pertenezca cada trabajador determinará sus funciones habituales en la empresa. Sin perjuicio de esto, ningún trabajador podrá negarse a efectuar ningún tipo de tarea que le sea encomendada por la Dirección de la empresa o sus representantes, aunque no sea propia de su Grupo profesional.

Esto comportará, cuando proceda, su correspondiente compensación económica durante el período en que se ejecuten las tareas de grupo superior.

3. El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y área funcional se realizará teniendo presentes los factores siguientes:

- a) Conocimiento y experiencia: factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de los conocimientos y las experiencias mencionadas.
- b) Iniciativa: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el nombre de personas sobre las cuales se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el nombre y el grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en la tarea o el lugar encomendado.

4. Las Áreas funcionales se clasifican como siguen a continuación:

- Área técnica: Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que en el ejercicio de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o diversos sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Así como los trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico, integren, coordinen y supervisen la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

- Área de administración: Se incluyen aquellos trabajadores que realicen funciones de carácter burocrático, administrativo y tareas específicas de oficina.

- Área comercial: Se incluyen aquellos trabajadores que, por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas de carácter comercial.

- Área de producción: Se incluyen aquellos trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencias realicen tareas generales relacionadas con oficios clásicos, con la conducción de maquinaria, así como operaciones realizadas con cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores y siguiendo un método de trabajo preciso según instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional total.

También se incluyen aquellos trabajadores que realicen operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con instrucciones específicas, con dependencia jerárquica y funcional total. No es necesaria una formación específica, ya que solo se requieren conocimientos elementales.

#### Artículo 19

CVE-DOGC-B-16294015-2016

Grupos profesionales

Dependiendo de sus funciones, los Grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo Profesional 1

Incluye aquellos trabajadores que en posesión de un título superior, cumplen funciones o realicen trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado por razón de su título y con plena responsabilidad ante la Dirección de la empresa.

- Grupo profesional 2

Incluye los trabajadores que en posesión de un título de grado medio, trabajan a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección que desarrollen funciones o trabajos propios de su categoría, según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada puesto de trabajo.

Se equipara al técnico especialista agropecuario, siendo sus funciones y responsabilidades las de estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que sean necesarios realizar y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de las otras categorías.

- Grupo profesional 3:

Cargo de la empresa que, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, asume el mando o responsabilidad del área administrativa o la de producción teniendo a su cargo de manera personal y directa la vigilancia i dirección de las diferentes tareas que se realicen en la empresa. Tienen la responsabilidad de orientar, distribuir y dar unidad al trabajo personal, así como el control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento del personal.

- Grupo profesional 4:

Incluye a los trabajadores que tienen dominio del oficio en el área funcional de la empresa a la que están destinados, realizando las tareas encargadas con iniciativa y asumiendo la suya con plena responsabilidad. Así como el que disponen de los conocimientos prácticos y titulación necesarios para prestar servicios administrativos, de venta, de conducción de maquinaria agrícola o de vehículos teniendo a su cargo su cuidado y conservación. Comprende también los trabajadores que en posesión de un oficio clásico de la industria o de los servicios, son contratados por prestar habitualmente trabajos en tareas propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarios o auxiliares de las tareas básicas constitutivas de la explotación agropecuaria.

Asimismo se incluyen aquellos operarios de las comunidades de regantes que realicen funciones de telecontrol, de vigilancia de las tareas de riego, de mantenimiento de los canales y acequias o tareas similares, del seguimiento, conducción y canalización del agua.

Realizando las tareas siguientes o similares:

De carácter administrativo como cajero de cobro y pagos sin firma; plantear, suscribir y extender facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; realizar estadísticas; efectuar asientos contables; redactar correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de simple trámite; verificar las liquidaciones y cálculos de nóminas y liquidaciones a la Seguridad Social; y otras tareas administrativas análogas.

De prestar servicio con un tractor o con maquinaria agrícola que se utilice en la explotación o almacén, teniendo a su cargo su cuidado y conservación, con conocimientos prácticos y titulación necesarios.

De prestar trabajos en tareas propias de un oficio clásico de la industria o de los servicios (como tareas de albañil, carpintero, mecánico, conductor, etc.) que tengan carácter de complementarias o auxiliares de los trabajos básicos constitutivos de la explotación agropecuaria.

- Grupo profesional 5:

Incluye los trabajadores que mediante una práctica continuada, realizan tareas para las cuales son necesarios conocimientos y preparación calificados como propios de tareas específicas bajo supervisión.

Realizando las tareas siguientes o similares:

De carácter administrativo como las de trabajos elementales de oficina, de administración y archivo, mecanografía, atención telefónica.

De guardar, guiar y pastar los animales al aire libre.

De cortar o quitar las ramas superfluas de los árboles.

De realizar los tratamientos fitosanitarios con maquinaria básica y/o manual, como la de sulfatar.

Traslado ocasional de maquinaria.

Preparación, utilización y limpieza de instrumentos y material de laboratorio.

Aplicación de los procedimientos de recogida y tratamiento de datos, aplicación de técnicas y análisis simples.

Utilización de aparatos, instrumentos y reactivos para la verificación de la calidad de los materiales y productos, siempre bajo supervisión de un superior.

De envasar, etiquetar, preparar pedidos, seleccionar fruta.

De vigilancia y mantenimiento básico de una o varias fincas.

De vigilancia y limpieza de las dependencias, de la comida de los trabajadores y del cuidado y alimentación del ganado, cuando las dimensiones de la explotación no precisen de personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones disponiendo de vivienda en la finca o en la explotación para él y personas de la su familia, si tuviese.

- Grupo profesional 6:

Incluye a los trabajadores mayores de 18 años que ejecutan trabajos para los que no se requiere ninguna preparación previa ni conocimientos específicos. Prestan servicios que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención. Básicamente se dedican a tareas manuales.

En aquellas empresas que hacen venta directa de sus productos realizaran las tareas propias de este grupo dentro de su jornada laboral.

- Grupo profesional 7:

Trabajadores menores de 18 años que desarrollen funciones similares a las del Grupo 6 o que trabajen en tareas administrativas básicas, con el

CVE-DOGC-B-16294015-2016

fin de iniciarse en las funciones peculiares de estas.

## Capítulo 5

### Condiciones generales de trabajo

#### Artículo 20

##### Jornada laboral

La jornada laboral efectiva será de 40 horas semanales equivalentes en cómputo anual a un máximo de 1.800 horas.

En las empresas de actividad continuada que se proponga una distribución irregular en el cómputo anual de la jornada, se hará siempre de común acuerdo entre la empresa y trabajadores/as y/o sus representantes, en caso de no haber acuerdo se remitirá a la Comisión paritaria. En ningún caso esta distribución superará las dos horas de más al día en un máximo de sesenta días anuales en los periodos de máxima producción a cada empresa. Esta distribución se regularizará cuatrimestralmente, favoreciendo que aquellas horas de más se puedan hacer en días enteros.

El trabajador y la trabajadora tienen derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, la familiar y la laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que lleguen con la empresa.

Entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores en el ámbito de cada explotación se distribuirá el horario, procurando que quede libre toda la jornada del sábado, siempre que esto sea factible.

En las campañas de recolección y similares se podrá trabajar todos los días de la semana, sin perjuicio de establecer un sistema compensatorio de los festivos no disfrutados.

#### Artículo 21

Suspensión de la jornada por causa de fuerza mayor.

Si, por causa de fuerza mayor, tuviese que ser suspendida la jornada laboral, los trabajadores, excepto los temporeros, recibirán el salario completo, debiéndose de quedar en la empresa durante toda la jornada laboral para efectuar los trabajos que se les encarguen. En este caso a los trabajadores temporeros se les abonará el salario de las horas trabajadas hasta aquel momento y se compensará las restantes al 20% del su valor.

#### Artículo 22

##### Distancias

La jornada laboral comienza en el lugar de trabajo para a las tareas exclusivamente laborales o en el lugar de reunión, si fuese necesario aparear animales o utilizar maquinaria, aparejos o accesorios y se entiende que acaba en el lugar donde haya comenzado, sin que tenga esta jornada reducción de ningún tipo por el camino a recorrer en las fincas situadas a dos o menos kilómetros de la población.

La distancia a contar desde la población hasta el lugar de trabajo se computa a partir de donde acaba el casco urbano, según las ordenanzas municipales para el servicio público de taxis. Si la distancia a recorrer fuese de más de dos kilómetros desde el mencionado límite, las empresas abonarán a partir del indicado exceso una indemnización equivalente a diecinueve céntimos de euro por kilómetro recorrido lo que afectará a un solo viaje de ida y otro de vuelta al día. En el supuesto de jornada partida será de dos idas y dos vueltas.

No procederá esta indemnización en ninguno de estos supuestos:

- Si la casa o alojamientos tiene las debidas condiciones de higiene, está dentro de la finca y a menos de dos kilómetros del corte o lindar y puedan pernoctar los trabajadores.
- Si las empresas faciliten a los trabajadores medios automecánicos de locomoción adecuados.

#### Artículo 23

##### Vacaciones anuales

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de treinta días naturales consecutivos, retribuidos en razón de su salario real.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario, Comité de empresa, delegados de personal o los propios trabajadores, cuando no hallan estos representantes. Este periodo será acordado dentro de los tres primeros meses del año.

La situación de incapacidad temporal (IT) con origen anterior al inicio del periodo de vacaciones establecido para cada uno de los trabajadores, o producida durante su disfrute, dará derecho a señalar un nuevo periodo a partir de la fecha de alta, aunque durante la IT se haya agotado el año natural en el cual se han generado las vacaciones y se tengan que hacer el año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o en la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad estas se disfrutarán en fecha distinta a la de la incapacidad o suspensión, aunque haya finalizado el año natural.

En el caso que algún festivo oficial intersemanal coincidiese con el periodo de vacaciones, el trabajador lo disfrutará en otra época del año, fijada de común acuerdo por las partes.

#### Artículo 24

CVE-DOGC-B-16294015-2016

#### Permisos remunerados

Las empresas concederán permisos remunerados en los siguientes casos:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho previa demostración de inscripción en el registro correspondiente. Entendemos que no genera un nuevo derecho de la misma pareja de una situación de pareja de hecho a matrimonio.
- b) Hasta tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos y cuatro días naturales en los de enfermedad grave (entendiéndose como tal la que comporte hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario) o muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador tuviese que realizar un desplazamiento fuera de los límites del ámbito de Cataluña, el permiso será de cinco días.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable por al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (por ejemplo, visita médica, renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducir, citaciones judiciales, permisos de residencia, etc.) Cuando una norma legal fije un periodo determinado, se estará al que aquella disponga por lo que respecta a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- e) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se hallan de llevar a cabo dentro de la jornada laboral.
- f) En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa hallan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo una hora.
- g) Para visitas médicas: Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 8 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas para acompañar a familiares de 1er grado a sus respectivas visitas médicas. Para disfrutar de este permiso deberá solicitarse con la máxima antelación posible y será necesaria la aportación posterior de un justificante.

#### Artículo 25

##### Permisos sin sueldo

En casos justificados, y siempre que con esto no se perjudique la viabilidad de la explotación agraria, las empresas concederán a los trabajadores permisos sin remuneración, si los solicitan con antelación.

Si el trabajador reúne los requisitos del apartado anterior, se le concederá el permiso sin remuneración por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional.

#### Artículo 26

##### Excedencias voluntarias

1.- Las empresas concederán al personal con una antigüedad mínima de un año a su servicio, excedencias voluntarias por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Para obtenerla el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con especificación de los motivos; su concesión por parte de la empresa será obligatoria ecepto que se pida para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubiesen transcurrido cuatro años, al menos, desde la última excedencia disfrutada por el trabajador.

Durante el periodo de excedencia, incluso habiendo sido solicitada y concedida por un plazo superior a seis meses, transcurridos estos el trabajador podrá renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de comunicar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al lugar de trabajo que ocupaba en el momento de pedir la mencionada excedencia.

La petición de reingreso deberá de ser formulada dentro del periodo de excedencia. En caso que algún trabajador en situación de excedencia no solicite el reingreso en las condiciones mencionadas se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia será potestativo por parte de la empresa ampliarla a solicitud del trabajador.

En la excedencia voluntaria regulada en este artículo, la duración máxima de la obligación de la empresa para reincorporar al trabajador al lugar de trabajo que ocupaba al solicitarla, será de dos años cuando el periodo de excedencia se utilice para trabajar por cuenta ajena.

b) Per cuidado de hijos o familiares.

2.- A un periodo no superior a tres años para el cuidado de cada hijo o hija, tanto si lo son por naturaleza como por adopción, o, en el supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, que se cuenta desde la fecha de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa.

3.- A un periodo de un máximo de dos años para atender un familiar, hasta al segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle ninguna actividad retribuida.

El periodo de excedencia en los dos últimos supuestos puede disfrutarse de forma fraccionada en un o más periodos y es computable como antigüedad. El trabajador/a tiene derecho, durante este periodo, a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales ha de ser convocado por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su lugar de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva queda referida a un lugar de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente.

La excedencia para el cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar el derecho simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante da derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta excedencia pone fin a la que se esté disfrutando, si es el caso.

#### Artículo 27

##### Incapacidad temporal



## CVE-DOGC-B-16294015-2016

1. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común acreditada mediante la pertinente baja médica expedida por el facultativo, el trabajador tendrá derecho a percibir, los primeros 5 días el 50% del salario real, del 6º al 10º día el 75% del salario real, del día 11º al 15º el 100% del salario real y del día 16º al 20º el 75% del salario real (se entenderá como salario real la media de los tres últimos salarios percibidos en la empresa o en su defecto de los 2 últimos o el último salario percibido anteriormente a la baja). Esto no será de aplicación cuando la baja coincida en los primeros 15 días de contrato, para los cuales se estará en lo que establezca la ley.

2. Si la causa de la incapacidad es o deriva de hospitalización o esta se produce en su transcurso, durante los 120 primeros días de hospitalización la empresa abonará la diferencia existente entre lo abonado por la Entidad gestora y el 100% del salario real del trabajador.

3. En caso de accidente de trabajo, la empresa abonará la diferencia existente entre el abonado por la entidad gestora y el 100% del salario real.

## Artículo 28

## Ropa de trabajo

Las empresas facilitaran a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, en la proporción de un equipo de verano y otro de invierno para cada anualidad. Así mismo, esta ropa será substituida antes del tiempo previsto en caso de su deterioro y previa su devolución a la Dirección de la empresa.

El personal que realice tareas en lugares húmedos, de riego, tratamientos fitosanitarios y similares, tendrá a su disposición ropa de protección adecuada.

## Artículo 29

## Afilación a la Seguridad Social

Las empresas exigirán a sus trabajadores estar debidamente afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, colaborando, si fuese necesario, porque estos trámites administrativos se lleven a cabo. En cualquier momento de la relación laboral la empresa podrá requerir al trabajador que acredite documentalmente estar al corriente de pago de la Seguridad Social. Así mismo el trabajador podrá requerir al empresario que acredite documentalmente estar al corriente de pago de la Seguridad Social mediante la presentación de los boletines de cotización.

## Capítulo 4

## Condiciones económicas

## Artículo 30

## Retribuciones

Se establece con carácter general mínimo los salarios que constan en la tabla que figura en el Anexo 1 de este Convenio para el año 2015, tanto para el personal fijo como para el temporero, que es el resultante de aplicar un incremento del 0% a las tablas salariales del 2014.

Para el año 2016 se prevé un incremento del 1% aplicado a las tablas salariales del año 2015.

Para el año 2017 se prevé un incremento del 1% aplicado a las tablas salariales del año 2016.

Se excluye la posibilidad de revisión salarial durante la vigencia de este Convenio.

## Artículo 31

## Condiciones de alojamiento y manutención y del personal interno, eventual y de temporada

El nacimiento de este derecho es para aquellos trabajadores cuyo domicilio habitual esté a más de 75 Km. del trabajo.

1.- Condiciones de idoneidad de los alojamientos colectivos.

Los edificios a construir o rehabilitar deben cumplir las siguientes condiciones para asegurar la habitabilidad:

a) Cumplimiento de las condiciones de habitabilidad e higiene de los alojamientos en los términos que prevé la Orden BEF/526/2006, de 9 de noviembre, publicada al DOGC núm. 4761, de 15 de noviembre de 2006.

Agua, luz y ventilación directa, servicios de cocina e higiénicos.

Aislamiento de establos, cuadras y vertederos.

Paredes cubiertas de azulejos, cal o cemento y el suelo con azulejos de cerámica o material sólido, susceptibles de limpieza.

En caso de haber trabajadores de diferente sexo, habrá dormitorios y servicios separados absolutamente independientes los unos de los otros.

b) Acomodación máxima de 4 personas por dormitorio. Los dormitorios dispondrán de un mínimo de superficie de 5 m<sup>2</sup> por cada cama (o litera) y de 5 m<sup>3</sup> de volumen por usuario. Las alturas serán de un mínimo de 2,5 m. En ningún caso se accederá a los dormitorios desde la cocina o desde los servicios higiénicos. Estos últimos supuestos se podrán resolver mediante un sistema de candado o distribuidor con doble puerta.

c) Los servicios higiénicos deberán disponer, como mínimo, de un inodoro, una ducha y un lavabo por cada 4 personas o fracción. En ningún caso se accederá al comedor desde los servicios higiénicos. Sistema de cancel o distribuidor con doble puerta entre el váter y el comedor.

d) Las dimensiones de la cocina deben permitir, como mínimo, los elementos siguientes (por cada 8 personas): un fregadero con doble desagüe, un fogón de cuatro fuegos y un tablero de trabajo de 2 m.

e) Instalación de agua caliente en los lavabos, duchas y cocina.

CVE-DOGC-B-16294015-2016

- f) Los desagües de las zonas de agua tendrán un dispositivo sifónico y, si en su entorno hay una red pública de cloacas le deben conectar; en ningún caso se verterán en el medio exterior si no se depuran previamente.
- g) Cumplimiento de la Norma reglamentaria de la edificación. Condiciones de protección contra incendios. NBE-CPI 96.
- h) Cumplimiento de la Norma reglamentaria de edificación. Aislamiento térmico. NRE-AT 87.
- i) Cumplimiento del Reglamento electrotécnico de baja tensión y de las instrucciones técnicas complementarias.
- j) Cumplimiento del Decreto 135/1995, de 24 de marzo, de despliegue de la Ley 20/1991, de 25 de noviembre, de promoción de la accesibilidad y de supresión de barreras arquitectónicas, y de aprobación del Código de accesibilidad.
- k) Garantía de acceso inmediato a la refrigeración de los alimentos desde el comedor.
- l) Suministro e instalación, si es conveniente, de pararrayos.
- m) Facilidad de acceso a un teléfono o similar desde el asentamiento.
- n) Pavimentación del perímetro de los asentamientos hasta una anchura mínima de 80 cm. En el caso de edificios aislados y de nueva construcción, este perímetro se deberá cubrir con una cobertura rígida.
- o) Garantía de la recogida diaria de basuras. Cada módulo habitable dispondrá de aparatos de limpieza y de una zona destinada a lavadero y colgadores de ropa protegidos de vistas. En la zona de lavadero se instalarán las conexiones para las lavadoras automáticas a razón de una lavadora por cada 16 usuarios o fracción.
- p) Garantía de iluminación exterior suficiente sin provocar contaminación lumínica.
- q) Habilitación de una zona específica para enfermería con una cama por cada 30 usuarios o fracción. La enfermería deberá disponer de un lavabo, un inodoro y un botiquín de primeros auxilios, que contará con los materiales suficientes para poder atender los casos más corrientes.

En el caso que el empresario facilite el alojamiento, el derecho de uso del trabajador/a se limitará a la duración del contrato, sólo ampliable a los tres días siguientes a la fecha de finalización de común acuerdo previa liquidación de salarios y mediación del delegado del sector. En el caso de no abandonar el alojamiento en el plazo señalado el empresario podrá descontar de las cantidades pendientes de abono un día de salario por cada día de incumplimiento, con un máximo de 7 días.

Dadas las especiales circunstancias que concurren en el personal referido como "mozo", este se regirá por las mismas normas que el personal fijo, si bien su retribución se verá disminuida en un 15% en concepto de manutención y en otro 10% por alojamiento, según proceda, en aquellos casos en que las empresas así lo faciliten.

En estos supuestos, se observarán las condiciones de habitabilidad e higiene que deben reunir las viviendas, como agua, luz y ventilación directa, servicios de cocina e higiénicos; estarán aisladas de establos, cuadras y vertederos, sus paredes estarán cubiertas de azulejos, cal o cemento y el suelo con baldosas de cerámica o material sólido, susceptibles de limpieza.

Idénticos mínimos deberán reunir los dormitorios de los trabajadores eventuales y temporeros cuando sean ofrecidos por los empleadores como complemento o formando parte de su salario. En caso de haber trabajadores de diferente sexo, habrá dormitorios y servicios separados absolutamente independientes unos de los otros.

Se respetarán los usos y costumbres aplicados con anterioridad a la firma de este Convenio en las diferentes comarcas y sus campañas.

## Artículo 32

### Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán cada año una gratificación extraordinaria, denominada de verano y pagadera el 30 de junio, y otra, denominada de Navidad y pagadera el 20 de diciembre.

El período de devengo de la gratificación de verano será del 1 de julio al 30 de junio y el de la gratificación de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El importe de cada una de ellas será de 30 días de salario base de Convenio. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, tendrán derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

## Artículo 33

### Gratificación de beneficios

Durante el mes de marzo de cada año, la empresa hará efectiva sus trabajadores una paga extraordinaria denominada de beneficios, el importe de la cual figura en la tabla del Anexo 1.

El período de devengo de esta paga extraordinaria será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, tendrán así mismo derecho a percibir esta gratificación extraordinaria en proporción al tiempo trabajado.

## Artículo 34

### Horas extraordinarias

Para favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En todo caso, las horas extraordinarias a realizar serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros o otros daños extraordinarios o urgentes, en caso de riesgo de pérdida de materias primas, así como en los supuestos de trabajos no aplazables o de perentoria ejecución, por circunstancias climatológicas o por tratarse de frutos perecederos.

Se consideran como horas extraordinarias las que excedan de las legalmente establecidas en el cómputo semanal como norma general. Su importe figura también en la tabla del anexo 1 de este Convenio.

CVE-DOGC-B-16294015-2016

Las horas que sobrepasen del cómputo semanal o anual, previsto en el artículo 30, serán consideradas como extraordinarias, pudiéndose optar de común acuerdo entre las partes, por su compensación en días de descanso, a razón de 1 h 45 minutos de descanso por cada hora extra.

#### Artículo 35

##### Seguro de muerte o invalidez por accidente de trabajo

Las empresas afectadas por el ámbito de este Convenio suscribirán por sus trabajadores una póliza de seguro por muerte o invalidez por accidente de trabajo con la cantidad de cobertura de 18.000 euros.

Los beneficiarios de la póliza serán designados por cada trabajador.

#### Artículo 36

##### Jubilación parcial

Todos los trabajadores, adheridos a este Convenio, que reúnan los requisitos establecidos en la normativa actual, tendrán derecho a acceder a la jubilación.

El trabajador interesado tendrá que solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha que le interese acceder a la situación de jubilación parcial. Los trabajadores con titulación y cualificación especializada tendrán que solicitarlo con un año de antelación.

Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la dirección de la empresa tendrá que acceder a la petición de jubilación parcial (con el mismo % de reducción de salario que de jornada) y contratará a otro empleado bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo. Respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación, respetando siempre lo establecido en el Convenio colectivo o la normativa de aplicación.

El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente, excepto que la empresa y el trabajador acuerden un porcentaje inferior.

Respecto a la jornada de trabajo a realizar por el trabajador jubilado, la empresa determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros: a) la empresa tendrá que preavisar al trabajador con un mínimo de 30 días de antelación previo a la incorporación al trabajo. b) En cualquier caso, al trabajador jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes a su categoría y experiencia profesional.

Las partes se comprometen a renegociar el presente artículo valoran las nuevas condiciones que legalmente pueden establecerse.

#### Artículo 37

##### Referencia a la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar y la Ley de igualdad

##### Reducción de jornada

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parte múltiple.

La mujer, por voluntad propia, puede sustituirlo por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos legalmente previstos.

Este permiso pueden disfrutarlo indistintamente la madre o el padre en el caso que ambos trabajen.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directo un menor de doce años o una persona minusválida física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de esta jornada. Tiene el mismo derecho quien necesite encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no ejerza actividad retribuida.

3. En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por nacimiento de criaturas prematuras y reducción por guarda legal corresponden al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a debe avisar a la empresa con quince días de antelación sobre la fecha que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, les debe resolver la jurisdicción competente mediante el procedimiento que establece el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

##### Suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del lugar de trabajo

1. La suspensión por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas, que se disfrutan de forma ininterrumpida y son ampliables en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada criatura a partir de la segunda. El período de suspensión se disfruta a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia de que esta realice o no alguna tarea, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad de la suspensión o, si hace falta, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte de la que la madre hubiese podido disfrutar anteriormente al parto. En el supuesto de muerte del hijo o hija, el período de suspensión no se ve reducido, excepto que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su lugar de trabajo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores a la parte de descanso obligatorio por la madre, en caso que ambos progenitores trabajen, la madre, en iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar por que el otro progenitor disfrute de forma determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

CVE-DOGC-B-16294015-2016

En caso de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan la actividad mencionada, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo para el período que habría correspondido a la madre, que es compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido haya de permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión puede computarse a instancias de la madre, o, si la figura de la madre no está, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y de aquellos otros en que el recién nacido necesite, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se amplía a tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que se establezcan reglamentariamente.

2. Por adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente o simple, de menores de seis años o de mayores de edad cuando se trata de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tiene una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de adopción o acogida múltiple, a dos semanas más para cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción. En caso que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuye a opción de las personas interesadas, que puedan disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En la adopción o acogida preadoptivo permanente o simple, la duración no puede ser inferior a un año, aunque estos sean provisionales.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogida, la suspensión puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, una vez acordado entre la empresa y el trabajador o trabajadora afectados, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

En los supuestos de discapacidad del hijo o hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tiene una duración adicional de dos semanas.

3. Por paternidad, en el supuesto de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogida, el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiples en dos días más por cada hijo e hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. De forma progresiva y gradual, el Gobierno debe ampliarla hasta conseguir las 4 semanas.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogida, este derecho corresponde solamente a uno de los progenitores, a elección de los interesados o interesadas; cuando la suspensión por maternidad se disfruta en la totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la paternidad solo puede ser ejercido por el otro.

El período de ejercer el derecho va desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la cual se constituye la adopción, o coincidiendo con la suspensión por maternidad o inmediatamente después de finalizar la suspensión por maternidad. Se puede disfrutar en jornada completa o parcial un mínimo del 50%, un vez acordado entre empresa y trabajador y conforme reglamentariamente.

El trabajador lo debe comunicar con la debida antelación y en los términos del Convenio colectivo.

Riesgo durante el embarazo y período de lactancia de un menor de 9 meses

Si los resultados de la evaluación revelen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de las trabajadoras mencionadas, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas deben incluir, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo por turnos.

Si esta adaptación no es posible o si, a pesar de la adaptación, las condiciones del lugar de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y si esto se certifica y se informa en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta trabajadora debe pasar a desarrollar un lugar de trabajo o función diferente compatible con su estado, y la empresa debe determinar, una vez consultada con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de lugares excepto de riesgos a este efecto, así como los puestos alternativos a aquellos.

El cambio de puesto o función se lleva a cabo conforme a las reglas y los criterios de la movilidad funcional. En el supuesto que, después de aplicar las reglas mencionadas, no existe ningún puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conserva el derecho al conjunto de retribuciones de su lugar de origen.

Si este cambio de lugar no resulta técnica u objetivamente posible, o si no puede exigirse razonablemente por motivos justificados, el contrato de trabajo puede suspenderse en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su lugar anterior o a otro de compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos son también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajadores pueden influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y si esto se certifica en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La suspensión del contrato finaliza el día que se inicia la suspensión del contrato por maternidad biológica o cuando el lactante cumpla nueve meses, respetivamente, o, en ambos casos, cuando desaparece la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Despido

Cuando la decisión extintiva del empresario tenga como móvil algunas de las causas de discriminación que prohíbe la Constitución o la Ley o bien se haya producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador/a, la decisión extintiva es nula. La no concesión del preaviso no anula la extinción, si bien el empresario/a, con independencia de los otros efectos que sean procedentes, está obligado a pagar los salarios correspondientes al período mencionado. La observación posterior del empresario/a de los requisitos incompletos no constituye, en ningún

CVE-DOGC-B-16294015-2016

caso, enmienda del primitivo acto extintivo, si no un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

La empresa no puede realizar despidos o extinciones de contrato en los supuestos siguientes:

1. A trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogida, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, durante la suspensión del contrato por paternidad, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro del periodo mencionado.
2. A trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere el punto anterior, y a los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado un de los permisos a que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de esta ley, o estén disfrutando, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la Ley. Y a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones legalmente establecidos.
3. A trabajadores y trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogida o paternidad, siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogida del hijo o hija.

Lo que se establece en los párrafos anteriores se aplica salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos diferentes de los señalados.

#### Artículo 38

##### Aumento por años de servicio

En concepto de antigüedad, los trabajadores fijos percibirán al cabo de un trienio desde la fecha del comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de cinco días del Salario Mínimo Interprofesional en vigor en el momento del devengo y tres días más per cada año desde el mencionado trienio hasta cumplir los 20 años de servicio en la empresa. Su abono se efectuará dentro del primer trimestre del año natural vencido, de acuerdo con el detalle del Anexo 2.

Las empresas podrán fraccionar la antigüedad a lo largo de los doce meses del año y las tres gratificaciones extraordinarias.

En el supuesto que en años anteriores un trabajador determinado haya tenido derecho a percibir, en concepto de antigüedad, cantidades superiores a la que le puedan corresponder por aplicación de la nueva tabla de antigüedades, le será respetada, como garantía "ad personam", la mayor cantidad percibida anteriormente.

#### Artículo 39

##### Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y/o peligrosos

Aquellos trabajos que sean declarados como excepcionalmente penosos, tóxicos y/o peligrosos por el organismo competente y en la medida en que estas condiciones no puedan ser eliminados, serán retribuidos con un incremento del 20% del salario de Convenio.

#### Artículo 40

##### Plus de nocturnidad

Los trabajadores que presten servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán un plus consistente en el 25% del Salario base.

#### Artículo 41

##### Dietas

El personal que salga de su residencia habitual por necesidades propias del servicio tendrá derecho a percibir dietas, en la siguiente cuantía:

Desayuno: 5.00 €

Almuerzo: 10.00 €

Cena: 10.00 €

Dormir: 30.00 €

Kilometraje coche propio: 0.19 € km

#### Capítulo 7

##### Régimen disciplinario

#### Artículo 42

##### Faltas y sanciones de los trabajadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa por los incumplimientos laborales en que puedan incurrir, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

#### Artículo 43

CVE-DOGC-B-16294015-2016

De las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores afectados por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, si conviene, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

#### Artículo 44

##### Faltas leves

Se consideraran faltas leves los siguientes comportamientos:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes no superiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo o obligaciones que la empresa le tenga encomendada, calificándose en este caso como falta grave.
2. El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encargado, calificándose en este caso como falta grave.
3. Faltar un día al trabajo sin justificar, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, calificándose en este caso como falta grave.
4. El abandono injustificado del lugar de trabajo durante la jornada laboral, siempre que de este no se deriven consecuencias graves por la empresa, calificándose en este caso como falta grave.
5. No comunicar y/o aportar a la empresa con la mayor celeridad posible las ausencias justificadas al trabajo así como el documento que acredita la referida justificación.
6. No comunicar a la Dirección de la empresa los cambios de domicilio o los datos relativos a la Seguridad Social que aquella haya de conocer, así como las modificaciones de los datos de los familiares a cargo que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.
7. La inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo que no supongan riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas, calificándose en este caso como falta grave.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material o maquinaria.
9. La utilización de aparatos reproductores o telefonía particular dentro de horas de trabajo, siempre que no exista autorización por escrito por parte de la empresa por su utilización.
10. Fumar en el centro de trabajo.

#### Artículo 45

##### Faltas graves

Se consideran faltas graves los siguientes comportamientos:

1. Faltar al trabajo dos días en un período de un mes, sin causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, calificándose en este caso como falta muy grave.
2. La simulación de una situación de incapacidad temporal para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
3. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, siempre que el orden no tenga carácter vejatorio para el trabajador ni suponga riesgo para la vida o salud del trabajador o de terceras personas. Si esta desobediencia fuese reiterada, implicase pérdida evidente para el trabajo o de esta se derive perjuicio notorio por la empresa u otros trabajadores, la falta será considerada muy grave.
4. La utilización de maquinaria, materiales o herramientas de trabajadores en cuestiones ajenas a este, excepto que se disponga de la oportuna autorización por esto.
5. Descuido importante en la conservación de los materiales o maquinaria, sin que de esta se deriven graves perjuicios por la empresa.
6. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la medida en que suponen riesgo grave para el trabajador o terceras personas, así como negarse a utilizar los medios de seguridad facilitados por la empresa. La reiteración en la negativa de utilización de medios de seguridad o en la inobservancia de las normas es considerada falta muy grave.
7. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo habido aviso o sanción.
8. Todas aquellas situaciones reflejadas en el artículo anterior como graves.

#### Artículo 46

##### Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo tres o más días en un período de dos meses sin acreditar causa justificada.
2. Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente productos, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones o edificios de la empresa.
3. Los maltratos de palabra o obra y las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
4. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjudiquen gravemente a la empresa o a terceras personas.
5. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
6. El abandono injustificado del puesto de trabajo, especialmente en puesto de mando o responsabilidad o cuando esto ocasione evidentes perjuicios para la empresa o puedan llegar a ser causa de accidente para el trabajador o terceras personas.

CVE-DOGC-B-16294015-2016

7. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
8. Violar el secreto de documentos o datos reservados a la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
9. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal o pactado.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses desde la primera y hubiese estado advertido o sancionado.
11. Todas aquellas reflejadas en el artículo anterior como muy graves, por su especial incidencia.

#### Artículo 47

##### De las sanciones

La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales de los artículos anteriores cometidas por sus trabajadores con las siguientes sanciones máximas:

##### a) Faltas lleves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de trabajo y sueldo hasta dos días.

##### b) Faltas graves:

Suspensión de ocupación y sueldo de tres a quince días.

##### c) Faltas muy graves:

Suspensión de ocupación y sueldo de diecisiete a treinta días.

Despido.

Para la graduación y aplicación de estas sanciones se tendrán en cuenta la mayor o menor responsabilidad de quien las haya cometido, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los otros trabajadores y en la empresa.

##### Prescripciones de las faltas

a) Las faltas leves prescriben a los 10 días

b) Las faltas graves prescriben a los 20 días

c) Las faltas muy graves prescriben a los 60 días

El cómputo se inicia a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento y prescriben en todo caso a los seis meses de la su realización.

#### Capítulo 8

##### Otras materias

#### Artículo 48

##### Garantías sindicales

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del Comité de empresa, cuando legalmente proceda, dispondrán del nombre de horas mensuales para realizar su tarea sindical que fijen las disposiciones vigentes y disfrutarán de las garantías previstas en el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, Ley orgánica de libertad sindical y otras de aplicación.

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros de Comité de empresa, podrán acumular trimestralmente las horas sindicales que les correspondan en uno o varios de sus miembros.

Las Federaciones sindicales firmantes del Convenio nombrarán cuatro delegados sectoriales, correspondientes a los ámbitos de Girona, Tarragona, Lleida y Barcelona. La comisión paritaria durante la vigencia del Convenio hará las propuestas para crear los instrumentos adecuados para poder desarrollar su trabajo como delegados sindicales sectoriales.

#### Artículo 49

##### Cuotas sindicales

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

#### Artículo 50

##### Seguridad y salud en el trabajo

La subcomisión de salud laboral, que se establece en el artículo 8, estudiará y promoverá:

a) Reflejar la ausencia de material y de buenos técnicos,

b) Hacer la evaluación previa de riesgos del sector,

CVE-DOGC-B-16294015-2016

- c) Hacer el plan de prevención de riesgos,
  - d) Buscar los fondos necesarios y
  - e) Además de la formación dirigida a los trabajadores, se trataría de formar técnicos especialistas en salud en el sector agropecuario.
- Los tractores, otras maquinarias y vehículos estarán dotados de las normas de seguridad establecidas para cada caso.

#### Artículo 51

##### Derechos supletorios

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo que dispone la normativa legal vigente.

#### Artículo 52

##### Formación profesional, promoción de la formación ocupacional, arbitraje y conciliación

En relación con la salud laboral, formación profesional, promoción de la formación ocupacional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo que establece el Acuerdo interprofesional de Catalunya 2015-2017, publicado en el DOGC núm. 7112, de fecha 3 de mayo de 2016, así como lo establecido en el reglamento del Tribunal de Mediación y Arbitraje.

Las partes firmantes acuerden fomentar, impulsar y adherirse a los acuerdos de formación continua firmados por las organizaciones empresariales y sindicales y la Administración (3r Acuerdo Nacional de Formación Continua) con el objetivo de impulsar la formación en el sector, garantizar la promoción profesional y la igualdad de oportunidades. Esto no excluye que ninguna organización pueda ejecutar sus propios planes de formación.

En este sentido, las partes consideran necesario:

Elaborar un plan de formación dirigido a todos los trabajadores/as del sector que permita la competitividad de las empresas y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores/as.

Garantizar el derecho a la formación continua facilitando el tiempo necesario por la realización de acciones de formación, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Proponer y ejecutar acciones de formación en las empresas.

Definir los centros colaboradores del plan de formación.

Coordinar y realizar el seguimiento de la formación en prácticas de los alumnos de formación profesional y formación ocupacional.

Evaluar de manera continuada las acciones de formación ejecutadas con el objetivo de redefinir objetivos y promover nuevas actividades.

Al amparo del artículo 8, se constituye una subcomisión de formación. Se composición estará formada por representantes de todas las partes firmantes.

Las funciones de esta subcomisión serán las siguientes:

Planificar y gestionar la formación continua en el sector.

Impulsar y proponer medidas para el fomento de la formación en el sector.

Proponer los centros que impartirán las acciones de formación.

Elaborar los criterios de selección de los participantes en los cursos.

Definir el horario en el que se impartirán los cursos de formación.

Vigilar por el buen funcionamiento y cumplimiento de los cursos.

Todas aquellas que estén relacionadas con la formación profesional.

De entre los miembros de la subcomisión de formación se escogerá un Presidente y un Secretario. Los acuerdos deberán ser adoptados por mayoría.

#### Artículo 53

##### Mesa sectorial

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes de este Convenio dadas las características del sector agropecuario de Catalunya y conscientes de qué deben debatir diversas cuestiones que pueden no estar resultas en el Convenio, se comprometen a constituir y desarrollar una Mesa Sectorial del sector a Catalunya.

#### Disposición Transitoria

##### Primera

El cálculo de la tabla de antigüedad se actualizará, previa firma de la comisión paritaria, automáticamente cuando salga publicado en el Boletín Oficial del Estado el nuevo salario mínimo interprofesional.



CVE-DOGC-B-16294015-2016

## Disposiciones Finales

## Primera

De conformidad con lo que establecen los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, se establecen las condiciones y los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en la negociación por la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo y la no aplicación del régimen salarial, estableciendo a tal efecto que en el caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. Cuando aquella no llegase a un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días al Tribunal Laboral de Catalunya mediante los procedimientos que establece su reglamento.

En el momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio los salarios de los trabajadores de aquellas empresas que se hayan acogido a cualquier tipo de descuelgue, pasarán a ser los establecidos en Convenio, sin perjuicio de que pueda la empresa acogerse a un nuevo descuelgue.

## Segunda

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a no negociar, durante su vigencia, Convenios colectivos, pactos o acuerdos similares, de ámbito territorial igual o inferior a este, que puedan interferir con su contenido. Se exceptúa a esto, los convenios de empresa que, tal y como establece el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores, podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de este convenio y tendrán prioridad aplicativa.

A pesar de esto, si al acabar el año 2017 no se hubiese llegado a un acuerdo respecto del próximo Convenio, se seguirá aplicando el actual en pleno derecho, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales, hasta que se llegue a un pacto sobre el nuevo.

## Anexo I: TABLAS SALARIALES CONVENIO AGROPECUARIO DE CATALUÑA 2015

GRUPO PROFESIONAL	Trabajadores fijos							Trabajadores temporeros	
	Salario día	Salario semana	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Salario anual	Hora extra	Salario hora ordinaria	Hora extraordinaria
Grupo 1	31,14 €	217,98 €	934,19 €	934,19 €	934,19 €	14.168,69 €	12,78 €		
Grupo 2	29,71 €	207,96 €	891,27 €	891,27 €	891,27 €	13.517,69 €	12,20 €		
Grupo 3	28,26 €	197,88 €	848,04 €	848,04 €	848,04 €	12.861,91 €	11,60 €		
Grupo 4	26,92 €	188,45 €	807,64 €	807,64 €	807,64 €	12.249,22 €	11,04 €		
Grupo 5	25,66 €	179,62 €	769,77 €	769,77 €	769,77 €	11.674,81 €	10,52 €		
Grupo 6	24,38 €	170,70 €	731,58 €	731,58 €	731,58 €	11.095,61 €	10,03 €	6,06 €	10,61 €
Grupo 7	20,16 €	141,10 €	604,71 €	604,71 €	604,71 €	9.171,35 €			

## Anexo I: TABLAS SALARIALES CONVENIO AGROPECUARIO DE CATALUÑA 2016

GRUPO PROFESIONAL	Trabajadores fijos							Trabajadores temporeros	
	Salario día	Salario semana	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Salario anual	Hora extra	Salario hora ordinaria	Hora extraordinaria
Grupo 1	31,45 €	220,16 €	943,53 €	943,53 €	943,53 €	14.310,38 €	12,91 €		
Grupo 2	30,01 €	210,04 €	900,18 €	900,18 €	900,18 €	13.652,87 €	12,32 €		
Grupo 3	28,54 €	199,86 €	856,52 €	856,52 €	856,52 €	12.990,53 €	11,72 €		
Grupo 4	27,19 €	190,33 €	815,72 €	815,72 €	815,72 €	12.371,71 €	11,15 €		
Grupo 5	25,92 €	181,42 €	777,47 €	777,47 €	777,47 €	11.791,56 €	10,63 €		
Grupo 6	24,62 €	172,41 €	738,90 €	738,90 €	738,90 €	11.206,57 €	10,13 €	6,12 €	10,72 €
Grupo 7	20,36 €	142,51 €	610,76 €	610,76 €	610,76 €	9.263,06 €			

CVE-DOGC-B-16294015-2016

## Anexo I: TABLAS SALARIALES CONVENIO AGROPECUARIO DE CATALUÑA 2017

GRUPO PROFESIONAL	Trabajadores fijos							Trabajadores temporeros	
	Salario día	Salario semana	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Salario anual	Hora extra	Salario hora ordinaria	Hora extraordinaria
Grupo 1	31,77 €	222,36 €	952,97 €	952,97 €	952,97 €	14.453,48 €	13,04 €		
Grupo 2	30,31 €	212,14 €	909,18 €	909,18 €	909,18 €	13.789,40 €	12,45 €		
Grupo 3	28,83 €	201,86 €	865,09 €	865,09 €	865,09 €	13.120,43 €	11,83 €		
Grupo 4	27,46 €	192,24 €	823,87 €	823,87 €	823,87 €	12.495,43 €	11,26 €		
Grupo 5	26,18 €	183,23 €	785,24 €	785,24 €	785,24 €	11.909,47 €	10,73 €		
Grupo 6	24,87 €	174,13 €	746,28 €	746,28 €	746,28 €	11.318,63 €	10,23 €	6,18 €	10,82 €
Grupo 7	20,57 €	143,94 €	616,86 €	616,86 €	616,86 €	9.355,69 €			

## Anexo II: TABLAS DE ANTIGUEDAD CONVENIO AGROPECUARIO DE CATALUÑA 2015

Grupo Prof.	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años	9 años	10 años	11 años	12 años	13 años	14 años	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años	20 años
Grupo 1	108,10 €	172,96 €	237,82 €	302,68 €	367,54 €	432,40 €	497,26 €	562,12 €	626,98 €	691,84 €	756,70 €	821,56 €	886,42 €	951,28 €	1.016,14 €	1.081,00 €	1.145,86 €	1.210,72 €
Grupo 2	108,10 €	172,96 €	237,82 €	302,68 €	367,54 €	432,40 €	497,26 €	562,12 €	626,98 €	691,84 €	756,70 €	821,56 €	886,42 €	951,28 €	1.016,14 €	1.081,00 €	1.145,86 €	1.210,72 €
Grupo 3	108,10 €	172,96 €	237,82 €	302,68 €	367,54 €	432,40 €	497,26 €	562,12 €	626,98 €	691,84 €	756,70 €	821,56 €	886,42 €	951,28 €	1.016,14 €	1.081,00 €	1.145,86 €	1.210,72 €
Grupo 4	108,10 €	172,96 €	237,82 €	302,68 €	367,54 €	432,40 €	497,26 €	562,12 €	626,98 €	691,84 €	756,70 €	821,56 €	886,42 €	951,28 €	1.016,14 €	1.081,00 €	1.145,86 €	1.210,72 €
Grupo 5	108,10 €	172,96 €	237,82 €	302,68 €	367,54 €	432,40 €	497,26 €	562,12 €	626,98 €	691,84 €	756,70 €	821,56 €	886,42 €	951,28 €	1.016,14 €	1.081,00 €	1.145,86 €	1.210,72 €
Grupo 6	108,10 €	172,96 €	237,82 €	302,68 €	367,54 €	432,40 €	497,26 €	562,12 €	626,98 €	691,84 €	756,70 €	821,56 €	886,42 €	951,28 €	1.016,14 €	1.081,00 €	1.145,86 €	1.210,72 €
Grupo 7	108,10 €	172,96 €	237,82 €	302,68 €	367,54 €	432,40 €	497,26 €	562,12 €	626,98 €	691,84 €	756,70 €	821,56 €	886,42 €	951,28 €	1.016,14 €	1.081,00 €	1.145,86 €	1.210,72 €
Salario Mínimo Interprofesional: 21,62 €																		

## Anexo II: TABLAS DE ANTIGUEDAD CONVENIO AGROPECUARIO DE CATALUÑA 2016

Grupo Prof.	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años	9 años	10 años	11 años	12 años	13 años	14 años	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años	20 años
Grupo 1	109,20 €	174,72 €	240,24 €	305,76 €	371,28 €	436,80 €	502,32 €	567,84 €	633,36 €	698,88 €	764,40 €	829,92 €	895,44 €	960,96 €	1.026,48 €	1.092,00 €	1.157,52 €	1.223,04 €
Grupo 2	109,20 €	174,72 €	240,24 €	305,76 €	371,28 €	436,80 €	502,32 €	567,84 €	633,36 €	698,88 €	764,40 €	829,92 €	895,44 €	960,96 €	1.026,48 €	1.092,00 €	1.157,52 €	1.223,04 €
Grupo 3	109,20 €	174,72 €	240,24 €	305,76 €	371,28 €	436,80 €	502,32 €	567,84 €	633,36 €	698,88 €	764,40 €	829,92 €	895,44 €	960,96 €	1.026,48 €	1.092,00 €	1.157,52 €	1.223,04 €
Grupo 4	109,20 €	174,72 €	240,24 €	305,76 €	371,28 €	436,80 €	502,32 €	567,84 €	633,36 €	698,88 €	764,40 €	829,92 €	895,44 €	960,96 €	1.026,48 €	1.092,00 €	1.157,52 €	1.223,04 €
Grupo 5	109,20 €	174,72 €	240,24 €	305,76 €	371,28 €	436,80 €	502,32 €	567,84 €	633,36 €	698,88 €	764,40 €	829,92 €	895,44 €	960,96 €	1.026,48 €	1.092,00 €	1.157,52 €	1.223,04 €

## CVE-DOGC-B-16294015-2016

Grupo 6	109,20 €	174,72 €	240,24 €	305,76 €	371,28 €	436,80 €	502,32 €	567,84 €	633,36 €	698,88 €	764,40 €	829,92 €	895,44 €	960,96 €	1.026,48 €	1.092,00 €	1.157,52 €	1.223,04 €
Grupo 7	109,20 €	174,72 €	240,24 €	305,76 €	371,28 €	436,80 €	502,32 €	567,84 €	633,36 €	698,88 €	764,40 €	829,92 €	895,44 €	960,96 €	1.026,48 €	1.092,00 €	1.157,52 €	1.223,04 €
Salario Mínimo Interprofesional: 21,84 €																		

Anexo: Cuadro de equivalencias

Grupos profesionales	Áreas funcionales			
	Área técnica	Área de Administración	Área de Producción	Área comercial
Grupo 1	Titulado grado superior			
Grupo 2	Titulado grado medio			
Grupo 3		Jefe administrat.	Encargado capatazs	
Grupo 4		Oficial administrativo	Oficial oficios clásicos	Vendedor
			Tractorista/Maquinista	
Grupo 5		Auxiliar administrativo	Especialista	
			Pastor/Vaquero	
			Guarda, Casero,	
			Envasador,	
Grup 6			Aux. Laboratori	
			Peón	
Grupo 7		Aspirante administrativo	Ayudante	

(16.294.015)