

III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Resolución de 4 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2010, 2011, 2012 y 2013

201407040028169

III.5112

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 (Código núm. 26000015011982), que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 2014 de una parte, por la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de La Rioja (ASAJA), Asociación de Cultivadores de Champiñón de La Rioja y Asociación de Empresas Agrícolas Forestales y Pecuarias de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por la central sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

En Logroño a 4 de julio de 2014. Rosario Cuartero Lapeña. Directora General de Trabajo y Salud Laboral

Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2010, 2011, 2012 y 2013.

Capítulo I

Condiciones Generales

Artículo 1º.- Partes que lo conciertan

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por representantes de las Organizaciones Empresariales: Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de La Rioja (ASAJA), Asociación Profesional de Cultivadores de Champiñón de La Rioja, y la Asociación de Empresas Agrícolas, Forestales y Pecuarias de La Rioja, de una parte, y de otra, por las Centrales Sindicales: Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y Unión Sindical Obrera (U.S.O.), todas ellas de La Rioja.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por representantes de las Organizaciones Empresariales más arriba citadas, y por la Central Sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.) de La Rioja.

Dentro del respeto a la Ley este Convenio Colectivo regula las materias de índole económico, laboral, sindical y asistencial y en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y el ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus Sindicatos respectivos con el Empresario y las Asociaciones Empresariales.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional y Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Las normas de este Convenio Colectivo, establecen las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas y sus trabajadores agropecuarios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 3 la Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo, y la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 3º.- Ámbito Personal

Este Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de la actividad anteriormente indicada, sea cual fuere su categoría profesional, y que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las señaladas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a todos los efectos, incluidos los económicos, el día 1 de enero del año 2010, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja. La duración de este Convenio será de cuatro (4) años, extendiéndose su vigencia desde el día 1 de Enero del 2010 al 31 de Diciembre del 2013.

Capítulo II

Comisión Paritaria, Denuncia, Negociación Y Prorroga

Artículo 5º.- Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del presente Convenio como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes negociadoras. Solicitada la reunión, ésta se celebrará en el plazo máximo de diez (10) días, siendo válidos los acuerdos adoptados por mayoría simple.

La parte promotora de la reunión señalará día, hora y lugar de la sesión, y remitirá a las demás el Orden del Día de la misma con los asuntos a tratar.

La Comisión Paritaria actuará con los que asistan, concediéndose cada parte un número de votos igual de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores de ambas partes, en cuantas materias sean de su competencia. Así mismo, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral competente.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de treinta (30) días naturales, a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente Convenio un plazo distinto.

Las resoluciones y/o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Cuando existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes voluntariamente se someten para su resolución al órgano de Mediación/Arbitraje competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La Comisión Paritaria estará compuesta, como máximo, por tres Vocales Titulares (3) y tres Vocales Suplentes, con representación igual de empresarios y trabajadores, todos ellos con derecho a voto. Serán elegidos por las respectivas representaciones y, preferentemente, entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La Comisión Paritaria podrá designar un Secretario que no sea miembro de la Comisión Paritaria que tendrá voz pero no voto, y actuará en las sesiones que ésta celebre. Así mismo, podrán asistir asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto, y su número no podrá ser superior a dos (2) por cada parte. Serán componentes de la Comisión Paritaria las siguientes personas:

Por los trabajadores titulares:

Dña. Elena García Máte (U.G.T.)

D. Javier Pastor Jiménez (U.G.T.)

D. Ricardo Oliván Estebás (U.G.T.)

Por los trabajadores suplentes:

D. Mauricio Conejo Lobato (U.G.T.)

D. Fernando Molina (U.G.T.)

Por los empresarios titulares:

D. José Antonio Jiménez Hernández (Asoc. Cultivadores de Champiñón)

D. Sergio Álvarez Sanz (Asoc. Empresas Agrícolas Forestales y Pecuarias)

D. José Antonio Torrecilla (ASAJA)

Por los empresarios suplentes:

D. Saturnino Calvo Calvo (Asoc. Cultivadores de Champiñón)

D. Juan Manuel San Martín (Asoc. Empresas Agrícolas Forestales y Pecuarias)

Dña. Susana Najarro de Pablo (ASAJA)

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. La interpretación auténtica del Convenio.
2. Redacción de las Tablas Salariales en caso de revisión del Convenio.
3. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. La adaptación, en su caso, del presente Convenio colectivo al nuevo sistema de clasificación profesional.
6. Intervención, si fuera requerida para ello, en los conflictos relacionados con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa y/o no se halla designado una comisión al efecto, así como en el de sustitución del periodo de consultas, solventando las discrepancias que pudieran surgir y debiendo resolver las mismas en los plazos estipulados legalmente.
7. Cualquier otra que las partes consideren competencia de la Comisión Paritaria.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso las competencias respectivas de las Jurisdicciones Laborales, Administrativas y Contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Artículo 6º.- Denuncia, Negociación y Prorroga

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá ser efectuada indistintamente por cualquiera de las partes. Se producirá de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se efectuará dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio colectivo. En caso contrario se prorrogará de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán hasta su nueva actualización o revisión en su caso, y las deliberaciones del nuevo Convenio deberán iniciarse dentro del primer semestre del año 2014.

Los representantes de los trabajadores o empresarios que a iniciativa propia promuevan la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, lo comunicarán por escrito a las otras partes expresando con claridad en la comunicación la representación que ostentan, los ámbitos del Convenio Colectivo y las materias de Negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro a la Autoridad Laboral competente.

Capítulo III

Condiciones más ventajosas

Artículo 7º.- Concurrencia

Se estará a lo previsto en el artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Jornada, Calendario Laboral, Inclemencias Y Vacaciones

Artículo 8º.- Jornada y Calendario Laboral

La jornada máxima legal establecida para los trabajadores de las empresas Agropecuarias será en cómputo anual, para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 de Mil Setecientos Noventa y Una (1.791) horas, con un salario base según niveles y categorías profesionales fijadas en la Tabla Salarial que como Anexo I se acompaña al presente Convenio Colectivo.

Dentro del concepto de trabajo real y efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (por ejemplo el bocadillo), así como otras interrupciones cuando mediante normativa legal o por acuerdo entre las partes, o por la propia organización del trabajo se consideren integradas en la jornada diaria de trabajo.

Como excepción, y para las labores agrícolas durante el período comprendido entre el 15 de Diciembre y el 16 de Febrero, la jornada será de siete (7) horas para los primeros cinco días de la semana, y de cuatro horas para el sábado por la mañana.

En las jornadas continuadas los trabajadores tendrán derecho a quince (15) minutos de descanso por cuenta de la empresa.

Para determinar labores y funciones del campo en materia de jornada laboral, habrá de estarse a las excepciones que señala la Legislación vigente. A tal efecto tendrán la consideración de excepción para reducir la jornada de trabajo, las labores de riego, diferenciándolas así de aquellas otras que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en el agua o fango y en las de cava abierta.

De conformidad con la normativa legal en vigor, expresamente se hace constar que, si como consecuencia de una ordenación de riegos, el turno o turnos hubiera o hubieran de cubrirse fuera de la jornada normal o en días festivos, el trabajador vendrá obligado a cumplir su cometido, aprovechando diligentemente el riego cuando llegue el turno, pudiendo optar libremente por cobrar el tiempo invertido para las horas extraordinarias, o exigir su compensación mediante la reducción en el exceso de tiempo empleado sobre la jornada laboral siguiente o siguientes jornadas de trabajo.

En el plazo de treinta (30) días a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR) de las fiestas abonables, las empresas junto con los representantes de los trabajadores, si lo hubiere, o de acuerdo con la mayoría simple de los trabajadores en su defecto, confeccionarán el Calendario Laboral que deberá incluir a todo el personal y deberá ser expuesto en el cartel de anuncios, adecuándolo si fuera necesario, una vez firmado, al nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 9º.- Inclemencias del Tiempo

Los días no trabajados por inclemencias del tiempo y siempre que el trabajador se presentase en el lugar de trabajo a la hora normal del comienzo del mismo y permanezca en él a disposición del empresario, se abonará el salario base pactado en este Convenio para cada nivel y/o categoría profesional.

Artículo 10º.- Vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los trabajadores fijos disfrutarán anualmente de un período de vacaciones retribuidas de veintiséis (26) días laborables, y por tanto quedando excluidas las fiestas abonables sábados y domingos. Las fechas de su disfrute se fijarán en cada empresa de común acuerdo entre los representantes o delegados de personal y, en su defecto, con los propios trabajadores, teniendo en cuenta la antigüedad y acordándose las mismas durante los dos (2) primeros meses del año.

Estas vacaciones se disfrutarán, salvo acuerdo conforme entre las partes, una vez terminada la recolección de los frutos más importantes del ciclo productivo de la empresa, pudiendo el trabajador elegir ente el 1 de Junio al 31 de Agosto un periodo de quince (15) días.

Capítulo V

Retribuciones y Salarios

Artículo 11º.- Retribuciones

Las retribuciones pactadas en este Convenio Colectivo tienen carácter de mínimas. Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo podrán ser absorbidas y compensadas por aquellas que voluntariamente hayan concedido las empresas y que disfruten los trabajadores a la entrada en vigor del mismo, bien en metálico o en especie.

Artículo 12º.- Salarios

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán un incremento salarial único y global por los cuatro años de vigencia del presente Convenio colectivo, es decir, por los años 2010, 2011, 2012 y 2013, por un importe máximo de cuatrocientos (400,00) euros, igual para cada categoría profesional.

Dicho incremento salarial único y global se abonará a aquellos trabajadores que se encuentren en Alta en las empresas agropecuarias a la fecha de finalización de la vigencia del presente Convenio colectivo, es decir, al 31 de diciembre de 2013, y será proporcional al tiempo efectivamente trabajado por éstos en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2013.

Dicha cantidad se incorporará al Salario Anual de la tabla salarial revisada del ejercicio de 2009, publicada en el BOR número 57 de fecha 12 de mayo de 2010, quedando por consiguiente reflejada en la columna del Total Anual del año 2013, a los efectos de que sirva como base de cálculo para los salarios y/o tabla salarial que se acuerde del año 2014 y siguientes.

Así mismo, se acuerda que la cantidad de cuatrocientos (400,00) euros pueda ser abonada por las empresas agropecuarias, como máximo en tres (3) plazos mensuales consecutivos, a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Artículo 13º.- Revisión Salarial

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo no operará ninguna cláusula de revisión salarial.

Artículo 14º.- Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones de Verano y Navidad consistirán en el abono al personal fijo de una paga de treinta (30) días de Salario Base de Convenio más la antigüedad, según nivel y/o categoría profesional.

Artículo 15º.- Paga de Beneficios

Por la dificultad que entraña reconocer éstos en las empresas Agropecuarias y Forestales de La Rioja, se sustituye la paga de Beneficios por una paga de treinta (30) días de Salario Base de Convenio más Antigüedad, según categoría profesional de cada trabajador, que se abonará dentro de los dos (2) primeros meses del año.

Artículo 16º.- Horas Extraordinarias

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia. En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas en moneda, según opción del trabajador.

Así mismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materia prima.

b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser restituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementarán en el 100% del salario real ordinario.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta (80) al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el presente Convenio.

A efectos de cómputo de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente. En cuanto a la cotización adicional por percepciones derivadas de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto al efecto en la Legislación vigente.

Artículo 17º.- Aumentos por años de servicio

Su cómputo se efectuará aplicando los porcentajes establecidos en el Anexo III del presente Convenio colectivo, sobre la columna de Antigüedad Base Día de la Tabla Salarial que para cada categoría profesional figura en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 18º.- Trabajo Nocturno

Los trabajos que se realicen de las 22,00 horas a las 6,00 horas de la mañana del día siguiente, serán bonificados con el cincuenta (50%) por ciento del Salario Base Convenio en concepto de Plus de Nocturnidad.

Artículo 19º.- Derechos del Eventual

Los trabajadores contratados como eventuales de campaña, tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla fija. Los contratos de duración determinada serán revisados por la representación de los trabajadores.

Capítulo VI

Categorías Profesionales

Artículo 20º.- Definición de Categorías

Oficial de 1ª.- Se consideran oficiales de primera (1ª) los Conductores de Camiones automóviles con conocimientos mecánicos, los Guardas Jurados, Policía Rural y los Pastores que tanto en el campo como en el corral, manejen a la perfección más de doscientas (200) ovejas de vida y cría de corderos.

Oficial de 2ª.- Se considerarán oficiales de segunda (2ª) los Conductores de Tractores con conocimientos mecánicos y reglajes de aperos y maquinaria agrícola, los Pastores que tanto en el campo como en el corral manejen a la perfección hasta doscientas (200) ovejas de vida y de cría de corderos. Los Yugueros y los Guardias no Jurados.

Oficial de 3ª.- Se considerarán oficiales de tercera (3ª) los Conductores de Tractores sin conocimientos mecánicos y reglaje de maquinaria agrícola, pero sí el manejo de aperos. Los Pastores que tengan a su cuidado un rebaño tanto en el campo como en el corral, que no tengan a su cuidado más de un cuarenta (40%) por ciento de ganado de vida. Los Trabajadores que realicen los trabajos de poda en injertos de árboles frutales y viñedos durante el tiempo que se realicen tales labores especiales, los Especialistas se equiparán a la categoría de Oficial de Tercera (3ª).

Capataces.- Aquellos trabajadores que realicen las funciones de Capataces o Encargados, tendrán un incremento del quince (15%) por ciento sobre el Salario Base señalado al trabajador fijo que esté a sus órdenes.

Los oficios no tradicionales, tales como Metalúrgicos, Electricistas, Mecánicos, Carpinteros, Albañiles, Panaderos, Cocineros, etc., se regirán a efectos económicos por su Convenio de rama. La definición de su categoría se regirá igualmente por el citado Convenio de rama.

No obstante todo lo anterior, en la próxima negociación del presente Convenio colectivo, la Comisión Negociadora o, en su caso, la Paritaria acordará la modificación de las categorías profesionales actuales estableciendo el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por los correspondientes Grupos Profesionales, de acuerdo con lo previsto al efecto en el artículo 22 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII

Seguridad e Higiene, Asistencia a Consultorios e Incapacidad Temporal

Artículo 21º.- Seguridad e Higiene

Se hará una revisión médica anual para todos los trabajadores del Sector a través de los Servicios de Prevención. Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

En todo caso, la vigilancia de la salud que la empresa debe garantizar a los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, se realizará conforme a lo dispuesto en la legislación vigente de obligada observancia.

Artículo 22º.- Asistencia a Consultorios

La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, serán retribuidas conforme al Salario Base Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. El trabajador deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

Artículo 23º.- Incapacidad Temporal

Las empresas en los casos de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de accidente de trabajo, se obligan a complementar la prestación de I.T. que tenga derecho a percibir el trabajador de la Seguridad Social, hasta el cien (100%) por cien del Salario Base del Convenio más la antigüedad inherente a la categoría profesional del trabajador accidentado. Dicho complemento se abonará desde el primer día de I.T. hasta el tiempo máximo de ciento cincuenta (150) días.

En el caso de trabajadores eventuales, la prestación complementaria de las empresas, por este concepto, finalizará en todo caso, en la fecha prevista de fin de contrato. Ante la dificultad de señalar día concreto de finalización de los contratos de campaña, las partes, al momento de la alta del trabajador, habrán de suscribir documento expresivo de la fecha prevista de la finalización de la campaña, según modelo adjunto en Anexo II.

Capítulo VIII

Mejoras Sociales y Laborales

Artículo 24º.- Alojamientos

Los empresarios vendrán obligados a facilitar alojamiento a aquellos trabajadores que por la naturaleza del trabajo que vayan a desempeñar se denominen temporeros. En el caso de no tener posibilidad de facilitar alojamiento propio al temporero, el empresario podrá sustituir esta obligación por la de facilitarle un alojamiento a su cargo.

Esta obligación se mantendrá durante el periodo de tiempo que el trabajador temporero preste realmente sus servicios al empresario de que se trate.

A los trabajadores que utilicen alojamientos propiedad de la empresa y no paguen alquileres, no se les pondrá cantidad alguna en tal sentido a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Para aquellos trabajadores que sean contratados con derecho a alojamiento, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

1. El derecho de uso del alojamiento se limitará a la duración del contrato, sólo ampliable a los dos (2) días siguientes a la fecha de finalización para los contratos de eventualidad o de temporada, y a los treinta (30) días siguientes para los contratos indefinidos. Una vez finalizados dichos periodos de tiempo los trabajadores deberán desalojarlo y ponerlo a disposición del empresario.

2. Para dichos supuestos, la liquidación del contrato de trabajo (finiquito) no se hará efectiva hasta transcurridos los dos (2) y treinta (30) días, respectivamente, en que el trabajador tiene derecho a permanecer en el alojamiento.

3. En caso de que el trabajador no entregara voluntariamente o pusiera a disposición del empleador el alojamiento, a la finalización del tiempo convenido para cada supuesto, perderá todo derecho a cobrar su liquidación del contrato de trabajo (finiquito).

4. No obstante, si el trabajador no utilizará el derecho de uso a alojamiento y pusiera éste a disposición del empleador a la finalización del contrato de trabajo, no serían de aplicación los puntos 2 y 3.

En cuanto a los alojamientos éstos tendrán las condiciones higiénicas sanitarias oportunas, con las suficientes condiciones de limpieza, luz y ventilación. Contarán con aseos, duchas y agua corriente, así como con dormitorios, cocina y comedores, todo ello en proporción al número de trabajadores temporeros.

Caso de existir trabajadores de distinto sexo, los alojamientos estarán con absoluta independencia, extremándose para las mujeres las condiciones de higiene exigidas por razón de su sexo.

Los alojamientos estarán aislados de establos, cuadras, vertederos, almacenes de productos tóxicos y peligros, y demás lugares en que existan olores malsanos y desagradables.

Artículo 25º.- Premio por Fidelización o Indemnización Extraordinaria por extinción del contrato de trabajo

El trabajador que llevando quince (15) años de servicios ininterrumpidos en la empresa y cese anticipadamente, percibirá de ésta en el momento de su baja, por una sola vez, y dentro de los periodos que a continuación se citan, el importe de las mensualidades de su Salario Base de Convenio que se especifican en la siguiente escala:

- a) Cese a los sesenta (60) años: cinco (5) mensualidades
- b) Cese a los sesenta y uno (61) años : cuatro (4) mensualidades
- c) Cese a los sesenta y dos (62) años : tres (3) mensualidades
- d) Cese a los sesenta y tres (63) años : dos (2) mensualidades
- e) Cese a los sesenta y cuatro (64) años : una (1) mensualidad

Lo premios por fidelización señalados no obligarán a las empresas agropecuarias a hacer provisiones específicas dada la eventualidad de estas indemnizaciones y quedan, en todo caso, al margen de cualquier obligatoriedad de externalización.

Artículo 26º.- Socorro por Fallecimiento, Invalidez Absoluta o Gran Invalidez.

Si por accidente de trabajo acaecido a partir de los treinta (30) días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR) y hasta la finalización de la vigencia del mismo, al trabajador accidentado le sobreviniera el fallecimiento o fuere declarado afecto de Invalidez Permanente en los grados de Absoluta o Gran Invalidez, sus familiares directos percibirán en concepto de Socorro e independientemente de las indemnizaciones fijadas en las normas legales de aplicación en la materia, las cantidades que a continuación se indican.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013:

Fallecimiento	25.462,00 €
Invalidez Absoluta	31.827,00 €
Gran Invalidez	38.193,00 €

Hasta la entrada en vigor de la modificación establecida en el párrafo anterior, seguirá vigente en su totalidad el texto de este artículo del Convenio Colectivo anterior, es decir, el que se firmó para los años 2008 y 2009 (BOR núm. 164, de fecha 22.12.08).

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se obligan a concertar la póliza de seguros que cubra estas contingencias, y que estará pactada durante las veinticuatro (24) horas del día, quedando obligadas éstas a entregar una copia globalizada de la misma a sus trabajadores.

Para el personal que cause baja en la empresa por Invalidez Permanente en los grados de Absoluta o Gran Invalidez, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y tenga en la empresa una antigüedad mínima de 15 años ininterrumpidos, se establece una gratificación que consistirá en una cantidad equivalente a una paga de treinta (30) días de su salario base de Convenio más la parte proporcional de las gratificaciones de verano, navidad y paga de beneficios.

Artículo 27º.- Jubilación Pactada

Los empresarios afectados por este Convenio Colectivo, se obligarán a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador perceptor de prestaciones por desempleo o jóvenes demandantes del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Los empresarios a los que la sustitución por jubilación especial en los términos del párrafo anterior, produjera desequilibrios en sus plantillas, podrán desvincularse de la cláusula, en virtud del acuerdo tomado en Comisión Paritaria de este Convenio, a la luz de las pruebas que sólo la situación del empleo en la empresa deberá acompañar quien solicite al desenganche.

Artículo 28º.- Dietas

Cuando un trabajador se traslade para efectuar trabajos fuera de la explotación, que impliquen el pernoctar en la localidad distinta a la de su residencia, además de su salario normal, deberá abonársele una dieta entera equivalente a su Salario Base diario, incluidos los días de ida y vuelta. De existir posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día, el productor que se desplace, devengará sólo media dieta.

En el supuesto de que la empresa no facilite el transporte, y se utilice en su defecto, el vehículo del trabajador, se establece un pago compensatorio para el año 2010, 2011, 2012 y 2013 de 0,19 euros por Kilómetro. En el caso de que este importe fuera modificado en dichos ejercicios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se aplicará la cantidad establecida en dicha Ley.

Capítulo IX

Régimen de Vestuario

Artículo 29º.- Prendas de Trabajo

Se dotará a todo el personal de la vestimenta adecuada en las tareas a realizar y en los periodos estacionales del año (invierno/verano), en número de dos (2) juegos de prendas por trabajador. Si el productor se despidiera antes de un (1) mes, le será cargado el importe de la prenda o botas que le hayan sido entregadas. Transcurrido el año, pasarán a ser de su propiedad.

Las Empresas quedan obligadas al estricto cumplimiento de todos los conceptos legales y reglamentarios referentes a la Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y, en especial, a suministrar a sus trabajadores los materiales de protección y seguridad establecidos en ellos.

Los trabajadores por su parte, se obligan y responsabilizan de ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar obligatoriamente los equipos, medios y materiales de protección y seguridad, debiendo conservar y cuidar convenientemente estos materiales.

Capítulo X

Derechos Sindicales

Artículo 30º.- Derechos Sindicales

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocerán el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

De los representantes legales de los Trabajadores, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la Ley, se reconocen las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa de lo siguiente:

1.- Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable de la empresa.

2.- Anualmente, conocer y poner a su disposición, el balance la cuenta de resultados, la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales, o parciales, definitivos o temporales, las reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y de los planes de Formación Profesional de la empresa.

B) En función de la materia que se trate:

1.- Sobre la fusión, absorción o modificación del 'status' jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

2.- El empresario facilitará a los representantes legales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilicen estando legitimados los representantes legales para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso, la Autoridad Laboral competente.

C) Ejercicio de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2.- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b y c anteriores, aún después de no ostentar el mencionado cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Garantías en los representantes legales de los trabajadores:

a) Ningún miembro de los representantes legales de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o dimisión se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos a parte del interesado los representantes legales de los trabajadores.

b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón de desempeño de su representación.

d) Así mismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los representantes legales de los trabajadores como componentes de las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la Negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal anual (180-200 horas sindicales) podrán ser utilizadas en el momento y cuantía que se consideren necesarias a los efectos de asistencia a cursillos o por razones de actividad sindical. Deberán ser justificadas éstas, mediante certificación de asistencia, por la Central Sindical.

f) En el presente Acuerdo queda establecido la acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total de los mismos Sindicatos, pudiendo quedar relevado o revelador de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

g) Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente Cargo Sindical de relevancia Provincial a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y Nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar su desempeño del mismo.

Capítulo XI

Inaplicación del Convenio y Tribunal Laboral

Artículo 31º.- Inaplicación del Convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajos a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo, deberá realizarse conforme al procedimiento establecido en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas con Expediente de Regulación de Empleo suspensivo en vigor, durante los meses en que esté operativo podrán inaplicar el Convenio colectivo en todas o en alguna de las condiciones de trabajo recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se haya acordado dicha inaplicación en el periodo de consultas del mismo, procediendo en todo caso al depósito de dicho acuerdo conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio colectivos y acuerdos colectivos de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hubieran tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 32º.- Tribunal Laboral

El Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) y las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan someter, siempre con carácter voluntario de las mismas, a la mediación del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, las discrepancias que surjan entre las partes sobre materias que sean competencia de dicho Tribunal.

Capítulo XII

Licencias, Abono del Salario e Igualdad y no Discriminación

Artículo 33º.- Licencias y Permisos

En cuanto a las licencias y permisos se estará a lo dispuesto al efecto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a los dos (2) días de permiso contemplado en el artículo 37, punto 3, apartado b) del Real Decreto Legislativo ya citado, en el supuesto de que ambos días coincidan en dos (2) festivos consecutivos, uno de ellos se disfrutará en el siguiente día laborable.

El día 15 de Mayo, en honor a San Isidro Labrador, se considerará festivo y no recuperable a todos los efectos. En el caso de que dicho día coincida en festivo, éste se disfrutará en el día laborable siguiente.

Artículo 34º.- Abono del Salario

Las empresas se comprometen al pago del salario a que tenga derecho el trabajador dentro de los diez (10) días naturales o seis (6) días hábiles del mes siguiente al que tenga lugar el devengo del mismo, por transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador determine, o por cualquier otra fórmula legalmente establecida.

Artículo 35º.- Igualdad y No Discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio después de negociar ampliamente medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres en el ámbito laboral, declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las empresas y organizaciones.

Así mismo, atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora, sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos.

En cualquier caso, se estará a lo previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Capítulo XIII

Disposiciones Varias

Disposición Complementaria

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, serán de aplicación la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral del Sector, así como el resto de disposiciones de general observancia.

Las disposiciones de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, no recogidas expresamente en el texto del Convenio Colectivo, subsistirán mientras no sean sustituidas o modificadas por un Acuerdo Marco de ámbito superior.

Disposición Derogatoria

El presente Convenio Colectivo, anula, dejando sin efecto, el Convenio de Trabajo anterior de este Sector, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja, número 164, de fecha 22 de diciembre de 2008.

Logroño, a 9 de mayo de 2014

Tabla Salarial Año 2013

Anexo I Convenio Actividad Agropecuaria

Nivel	Categoría Profesional	Incremento Salarial	Total Anual	Salario Base Día	Hora Del Eventual	Antigüedad Base Día
A-1	Oficial de 1ª	400,00	18.609,10	40,90	10,39	40,02
A-2	Oficial de 2ª	400,00	16.811,85	36,95	09,39	36,07
A-3	Oficial de 3ª	400,00	14.850,80	32,64	08,29	31,76
A-4	Mayores 18 años	400,00	13.940,80	30,64	07,78	29,76
A-5	De 16 a 18 años	400,00	09.627,40	21,16	05,37	20,28
B-1	Técnico Superior	400,00	29.256,10	64,30	16,33	63,42
B-2	Técnico Grado Medio	400,00	21.216,25	46,63	11,85	45,75
B-3	Jefe Administrativo	400,00	19.955,90	43,86	11,14	42,98
B-4	Administrativo	400,00	17.389,70	38,22	09,71	37,34
B-5	Auxiliar administrativo	400,00	15.164,75	33,33	08,47	32,45

Equivalencias:

Incremento Salarial= Se abonará proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo del trabajador en la empresa, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2013, y se podrá prorratear como máximo en tres (3) plazos mensuales consecutivos, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de La Rioja.

Total Anual = Total Anual de la Tabla Salarial del año 2009, más el Incremento Salarial.

Salario Base Día = Total Anual dividido entre 455 (365+90) días.

Hora del Eventual = Total Anual dividido entre 1.791 horas de jornada anual.

Antigüedad Base Día = Salario Base Diario de la Tabla Salarial del año 2009.

Anexo II

Modelo de Anexo previsto en el artículo 23º del Convenio Agropecuario

De una parte D. con DNI número,

con domicilio en, como empleador.

Y de otra parte D. con DNI número,

con domicilio en, como trabajador.

Reconociéndose la plena capacidad entre ellos para suscribir el presente documento como anexo al contrato de trabajo para la campaña de, vienen a establecer como fecha prevista para la finalización de las tareas de dicha campaña el día .. de del año

En prueba de conformidad firman por duplicado ejemplar a los efectos previstos en el artículo 23º del vigente Convenio Colectivo Agropecuario.

El Empresario

El Trabajador

Anexo III	
Plus Personal de Permanencia	Porcentaje a percibir por día
2 Años	2%
4 Años	4%
7 Años	8%
10 años	12%
13 Años	16%
16 Años	20%
19 Años	24%
22 Años	28%
25 Años	32%
28 Años	36%
31 Años	40%
34 Años	44%
37 Años	48%
40 Años	52%
43 Años	56%