III. ACTOS ADMINISTRATIVOS

C) OTROS ASUNTOS

Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del convenio colectivo del sector agropecuario para las provincias de Castellón y Valencia.

Visto el texto del convenio colectivo del sector agropecuario para las provincias de Castellón y Valencia, con código 800100682025, suscrito por la comisión negociadora integrada, de una parte, en el banco empresarial, por la Asociación Valenciana de Agricultores (AVA), la Asociación Profesional de Flores Plantas y Tecnología Hortícola de la Comunitat Valenciana (ASFPLANT) y la Unió Llauradora i Ramadera, y de otra, por la parte social, por la Federación de Industria, Construcción y AGRO-UGT y la Federación de Industria de CCOO.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 y 90.3, 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; en los artículos 2.1.a) y 8.3 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y con lo establecido en el artículo 3 del Decreto 16/2025, de 3 de diciembre, del president de la Generalitat, por el que se determinan el número y la denominación de las conselleries, y sus competencias, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

RESUELVE

Primero

Ordenar la inscripción y el depósito del convenio colectivo del sector agropecuario para las provincias de Castellón y Valencia en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 18 de diciembre de 2025

María Lurueña Ruiz
Directora general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

CONVENIO AGROPECUARIO PARA LA PROVINCIA DE CASTELLON Y VALENCIA

PRELIMINAR: Determinación de las partes:

Son partes firmantes de este Convenio Colectivo Agropecuario para Castellón y Valencia, como parte sindical la FEDERACIÓN INDUSTRIA CONSTRUCCION Y AGRO-UGT y la FEDERACION DE INSDUSTRIA.CCOO y como parte empresarial la ASOCIACIÓN VALENCIANA DE AGRICULTORES (AVA) ; la ASOCIACION PROFESIONAL DE FLORES PLANTAS Y TECNOLOGÍA HORTÍCOLA D ELA COMUNIDAD VALENCIANA (ASFPLANT) y la UNIÓ LLAURADORA I RAMADERA

Ambas partes representadas, sindical y empresarial se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación de este convenio colectivo y para suscribir en los términos que constan seguidamente:

ARTICULO 1º. AMBITO TERRITORIAL.
Este convenio colectivo será de aplicación a toda la provincia de Valencia y ***Castellón***

ARTICULO 2º. AMBITO FUNCIONAL.
Sus preceptos obligarán a las empresas de producción y venta de plantas, así como a todas las demás, forestales, agrícolas o pecuarias, que ejerzan su actividad en tal demarcación, incluidas también las actividades de selección, recolección, manipulado y envasado de frutas y hortalizas.
Queda expresamente excluido del ámbito funcional del convenio aquellas actividades que consistan en la recolección, selección, manipulado y envasado de frutos cítricos para su comercialización así como aquellas actividades de selección, manipulado y envasado de frutas y hortalizas realizadas por las empresas cuya actividad principal consista en el manipulado de cítricos.

ARTICULO 3º. AMBITO PERSONAL
Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio las personas que ostentan la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, independientemente del tipo de contrato formalizado.
Se considerarán personas trabajadoras fijas, las que, en virtud de contrato verbal o escrito, vengan obligadas a prestar servicios a un mismo patrono/a o empresa durante todo el año, con independencia de que su retribución sea fija o variable, según las épocas del año y faenas a realizar.

ARTICULO 4º.- CONTRATACIÓN.

En materia de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.
Las personas trabajadoras eventuales pasarán a la condición de fijas-discontinuos cuando hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo y para un mismo tipo de trabajo o especialidad; cuando no se hayan alcanzado los 30 días de trabajo efectivo en una campaña tendrán la preferencia para ser contratados, sin pérdida de la condición de eventual.

LLAMAMIENTOS PERSONAL FIJO-DISCONTINUO:
Para los llamamientos previstos en el artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, el empresario/a llamará a la persona trabajadora a la actividad por riguroso orden de antigüedad en la especialidad o categoría profesional en la que tiene la condición de fija discontinua.
La empresa comunicará, con al menos 5 días de antelación al inicio de cada campaña en la que la persona trabajadora tenga la condición de fija discontinua, el inicio de la actividad.
Si en el plazo de 72 horas desde la comunicación del llamamiento, la persona trabajadora no ha contestado confirmando su intención de incorporarse nuevamente, perderá su condición de fija discontinua, asimilando tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa, salvo que exista causa justificada para su no incorporación, en cuyo caso la persona podrá incorporarse una vez finalice dicha circunstancia.
Se entenderá causa justificada, los supuestos de fuerza mayor, enfermedad, estar en el momento del llamamiento realizando otra actividad retribuida y cualquier otro tipo de circunstancia objetiva que imposibilite la incorporación.

Se establece y acuerda como medio fehaciente de comunicación la aplicación de mensajería instantánea Whatsaap, a efectos exclusivamente de llamamiento, que la persona trabajadora reconocerá previa autorización como medio de comunicación habitual entre las partes.
En caso de cambio de número de teléfono, la persona trabajadora se compromete a comunicarlo al empresario en el momento se produzca dicha circunstancia.

La falta de llamamiento a una persona trabajadora fija discontinua durante una campaña por no existir suficiente trabajo en su zona geográfica, entendida como tal la habitual en la empresa, para que todos los fijos discontinuos sean llamados, no supondrá despido automático, reanudándose la relación cuando se incremente el trabajo en dicha zona. Si llegadas las fechas de llamamiento habitual no va a ser llamado con carácter temporal, se comunicará esta circunstancia por los cauces habituales de comunicación.

La persona trabajadora, como fija discontinua, cesará, de conformidad con las necesidades de la empresa, por orden inverso al de la incorporación. Este cese será comunicado de forma escrita a la persona trabajadora.

ARTICULO 5 º VIGENCIA Y DURACIÓN.

El plazo de duración de este convenio se fija por un periodo expreso de *tres años,* que, previo cumplimiento de los requisitos legales, incluido su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, se aplicará con carácter retroactivo desde el día 1 de Enero *2023*, y concluirá el día 31 de Diciembre de *2025*. Si no fuera denunciado por ninguna de las partes con el plazo mínimo de antelación de un mes, quedará prorrogado automáticamente en su contenido normativo y aumento en todos los conceptos salariales con el porcentaje del IPC del último año de vigencia de este Convenio.

ARTICULO 6º. PRELACIÓN DE NORMAS.

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

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en el presente convenio, las partes deciden acogerse a lo dispuesto en el laudo arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector

agrario, dictado el 6 de octubre de 2000 y publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000, y a las demás leyes vigentes en cada momento.

ARTICULO 7º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

ARTICULO 8º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS "AD PERSONAM".

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

ARTICULO 9º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.
Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
En el supuesto de que la autoridad laboral estimase que algún punto del convenio conculcase la legalidad vigente, la totalidad del presente convenio deberá someterse a su reconsideración, sin perjuicio de seguir aplicando lo legalmente pactado en el convenio.

ARTICULO 10º. COMISIÓN PARITARIA.
Se crea la Comisión paritaria, prevista en el artículo 91.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia de su cumplimiento.
La Comisión paritaria estará integrada por cuatro vocales, en representación de los empresarios, y otros cuatro, en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del convenio.
Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, convocándose con un mínimo de diez días de antelación y haciéndose constar en el escrito de convocatoria el orden del día de los temas a tratar.
De cada reunión que se celebre se levantará acta. En el caso de que dicha comisión no llegara a ningún acuerdo, podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), y ello en cumplimiento del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana
En caso de acuerdo, igualmente se remitirá acta a la autoridad laboral, para su conocimiento y efectos oportunos.

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

ARTICULO 11. DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES.

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

1. Personal técnico.

PAG. 3

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

Se distinguen tres grupos:

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

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

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

2. Encargado/a general.

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

3. Personal administrativo.

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

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

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

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

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

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

4.- Personal subalterno.

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

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

5.- Personal de oficios manuales.

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

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

De conocer el cultivo de todas las plantas de interior y de exterior, así como los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios.
Está a las órdenes del encargado/a o capataz y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subalternos/as inferiores y está en posesión de los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaría necesaria para la realización de los cultivos.

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

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

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

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

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

5.4.- Maquinista: Efectúa el manejo de máquinas pesadas, tales como excavadoras, palas cargadoras, retr5.5oexcavadoras, grúas, etc.

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

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

salario que percibía.

5.5.- Tractorista: Conduce tractores de más de 40 C.V. y máquinas afines. Al igual que los demás conductores, es responsable de los vehículos a él encomendados. Queda asimilado, a efectos retributivos, a los oficiales de segunda.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Dumpers, tractores de menos de 40C.V., motocultores, atomizadores y maquinaria análoga.

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

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

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

6.- Personal de oficios varios.

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

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

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

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

B) Grupos específicos para **trabajadores agropecuarios**.

PERSONAL TECNICO

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

b) Técnico de grado medio: Son los que ostentan título de escuelas técnicas de grado medio.

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

PAG. 7

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

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

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

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

PERSONAL OBRERO

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

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

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

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

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

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

f) Tractorista: Conduce tractores de más de 40 C.V. y máquinas afines. Al igual que los

demás conductores, es responsable de los vehículos a él encomendados. Queda asimilado, a efectos retributivos, a los oficiales de segunda.

PROFESIONALES DE OFICIOS VARIOS

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

a) Capataz o encargado/a: Son lo que con conocimiento de todas las funciones, distribuyen técnicamente el trabajo del personal a su cargo.

b) Oficial de primera: Es el operario/a que tiene un dominio total de su oficio.

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

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

TRABAJADORES OCUPADOS DE FORMA PERMANENTE EN RIEGO

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

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

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

<u>ARTICULO 12.</u> RÉGIMEN DE TRABAJO. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO.

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

Sin merma de la autoridad que a ésta le corresponde, o a sus representantes legales de las personas

trabajadoras tendrán las funciones de orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

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

ARTICULO 13. BASES DE PRODUCTIVIDAD.

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

ARTICULO 14. PERIODO DE PRUEBA.

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

El periodo de prueba aludido en el apartado anterior tendrá la duración y alcance que a continuación se expresa:

Personal técnico titulado: seis meses.
Personal especializado: dos meses.
Personal no especializado: 15 días.

ARTICULO 15. JORNADA LABORAL.

Por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas, se establecerá jornada de trabajo flexible de cómputo anual, distribuida por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario establecido *en un cómputo anual no supere las 1803 horas de trabajo efectivo.*
Las empresas elaborarán, con la participación de la RLPT, un calendario laboral donde se indique el horario de trabajo concretando su jornada diaria, semanal o anual y exponiéndolo en el tablón de anuncios de la empresa.

No obstante, lo anterior, deberán respetarse los siguientes límites:

- Jornada semanal máxima de 46 horas.
- Jornada diaria máxima diaria de 9 horas.
- Jornada diaria mínima de 4 horas.
-

Asimismo se respetarán los descansos establecidos por la legislación vigente.

PAG. 10

ARTICULO 16.- TIEMPO DE BOCADILLO

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

ARTICULO 17.- ASUNTOS PROPIOS

Las personas trabajadoras fijas tendrán derecho a dos días anuales para asuntos propios. Para aquellas personas fijas discontinuas o eventuales que en su primer año que presten servicio durante al menos 6 meses, continuos o discontinuos, tendrán derecho, a partir de la fecha en que se cumplan los seis meses de trabajo, de un día de asuntos propios o la parte proporcional que le pudiera corresponder en las mismas condiciones previstas para los trabajadores fijos.

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

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

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

ARTICULO 18. TRABAJOS SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

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

En relación a los domingos y festivos, habida cuenta de las necesidades ineludibles que esta actividad presenta en determinados casos concretos (recolección, siembra, riego, extinción de plagas del campo, acondicionamiento y preparación de productos perecederos y atención, en el caso de venta de viveros), las personas trabajadoras vendrán obligados al desempeño de tales actividades en domingos y festivos, para garantizar un servicio mínimo en las empresas que lo precisen en los casos concretos mencionados anteriormente. *El máximo de domingos y festivos que se podrá disponer de las personas trabajadoras serán de 10, salvo para empresas ganaderas y de riegos que dispondrán de hasta 26 domingos y festivos al año, salvo que manifiesten las empresas necesitar de mayor número de días trabajados en que dicho límite máximo se establecerá en 35 domingos y festivos. La empresa vendrá obligada a preavisar a las personas trabajadoras con 5 día de antelación, si bien en situaciones excepcionales será suficiente preavisar con* ***48 horas de antelación***. El resto de personas trabajadoras quedarán a disposición de la empresa, siempre que la misma les notifique con un mínimo de *48* horas la necesidad de sus servicios.

En estos casos, la persona trabajadora tendrá opción a computar el día de descanso semanal en

cualquier otro día de la semana, o a percibir los salarios de dicha jornada, o parte de ella percibiendo como retribución el doble del precio ordinario.

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

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

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

ARTICULO 19. PLUS DE DISTANCIA.

Únicamente las personas trabajadoras que a la fecha de publicación de este convenio mantuvieran como ***condición más beneficiosa,*** *el derecho a percibir plus distancia, por estar la finca o lugar de trabajo a más de dos kilómetros de distancia del límite del caso urbano de la población en donde reside el obrero a la fecha de la primera contratación, no facilitando el patrono medio adecuado de transporte o alojamiento en las debidas condiciones, tendrán derecho al abono de 0,26 euros por kilómetro de exceso en concepto de plus distancia tanto de ida como de vuelta. Dicho plus se modificará en los mismos porcentajes en que varíe el salario.*

ARTICULO 20. -VACACIONES.

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

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

ARTICULO 21. PERMISOS.

1º Para personas trabajadoras ausentes al principio de la campaña

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que en el periodo entre dos campañas, suscriban contratos para:

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

finalizado aún dichos contratos de trabajo, pudiéndose acoger por riguroso orden de antigüedad.

2º No retribuidos

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

3º Retribuidos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El disfrute de este permiso podrá ser de forma no consecutiva y mientras dure la causa que lo originó.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

g) En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

Los permisos indicados podrán ser aumentados en dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de los mismos en localidad distinta de la que reside la persona trabajadora tenga éste

la necesidad de desplazarse por tal causa, siempre que la distancia entre el lugar de residencia y el de desplazamiento sea superior a 150 kilómetros.

4º Lactancia

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

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

C).- La persona afectada podrá sustituir este derecho por la acumulación total de los nueve meses de lactancia por 17 días laborables consecutivos de descanso o condición más beneficiosa.

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

ARTICULO 22.

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

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

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

ARTICULO 23. TRASLADO Y EXCEDENCIAS.

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

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

B) En el caso de traslado definitivo o que exceda de tres meses, la empresa queda obligada además del salario que el productor viniera percibiendo, a abonar los gastos de traslado

de la persona trabajadora y los familiares con quienes conviva, así como los de transporte de mobiliario, ropas y enseres que fueran necesarios trasladar a la nueva residencia, y a abonar la misma dieta señalada en el apartado anterior, durante un periodo de dos meses.

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

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

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

EXCEDENCIAS

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

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

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuanto lo sea por naturaleza, como por

adopción.

ARTICULO 24. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.

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

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

ARTICULO 25. ALOJAMIENTO

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

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

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

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

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

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

A) Las personas trabajadoras eventuales por razón del lugar.

B) Los de recolección y faenas de verano.

C) Los de ganadería en épocas rastrojeras trasterminantes.

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

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

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

A).- Suministro gratuito del combustible para la cocina.

B).-Proporcionar los utensilios de cocina adecuados.

C).- Anticipar a las personas trabajadoras las cantidades necesarias, a fin de que puedan adquirir los productos alimenticios necesarios.

Cuando una persona trabajadora fija resida en la empresa, su salario mínimo será el equivalente a casero o el correspondiente a la categoría que ostente.

ARTICULO 26. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

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

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

Son faltas leves:

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

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

C) Desobediencia en materia leve.

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

E).- Pequeñas negligencias en la conservación del material, utensilios y maquinaria.

F).- Falta de higiene personal.

G).- No atender a los clientes con la corrección, respeto y diligencia debida.

PAG. 17

Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

H) El empleo de tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

I) Las injurias graves contra personas o instituciones de toda índole.

J) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

K) Los descuidos graves en la realización del trabajo, en la conservación y cuidado del ganado, maquinaria, herramientas y materiales.

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

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

N) La utilización de dispositivos electrónicos (teléfonos, ordenadores, ...) con fines particulares en el horario laboral, sin la autorización expresa de la empresa.

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

Son faltas muy graves:

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

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

C) Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o veinticinco en un año.

PAG. 18

D) Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente primeras materias, productos, herramientas, máquinas, ganado, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la empresa.

E) La indisciplina o desobediencia, así como la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

F) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos.

G) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de incapacidad.

H) La embriaguez habitual durante el trabajo, que repercuta negativamente en el mismo.

I) El abandono de trabajo en puestos de responsabilidad.

J) La disminución voluntaria y continua de rendimiento.

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

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

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

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
En el caso de sanciones derivadas de la infracción contemplada en el apartado L , podrá imponerse suspensión de empleo y sueldo de tres días por la primera y segunda vez que se produzca la infracción allí prevista. Para el caso de reiterar en dicha conducta podrá imponerse la suspensión de tres a quince días.

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

La imposición de sanciones por faltas muy graves será motivada y notificada por escrito al trabajador. En el supuesto de sancionar por faltas graves y muy graves derivadas de lo previsto en el apartado L, será necesario, comunicar con carácter previo, la imposición de la citada sanción a los delegados de prevención.

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

ARTICULO 27. RETRIBUCIONES.

Las retribuciones del personal vinculado a este convenio serán las establecidas en el Anexo 1 que comprende la retribución total anual, y el Anexo 2 que fija el precio a razón sal salario hora profesional, salvo condición más beneficiosa.

Los atrasos generados durante 2023, serán equivalentes al 50% de la cantidad que resulte de las tablas y los atrasos generados durante el 2024 serán equivalentes al 100% de la cantidad que resulte de las tablas. Los atrasos se pagarán en el plazo máximo de dos meses a contar desde de la publicación del Convenio en el DOGV.

CLAUSULA DE REVISIÓN

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se actualizarán las tablas salariales con efectos 1 de enero de 2026 por el exceso de dicha diferencia y ello con independencia de la negociación que a partir de dicha fecha se pudiese realizar.

La retribución de las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio se establecerá sobre los mínimos que se señalan en los artículos siguientes.
El salario señalado en las correspondientes tablas de salarios se considerará siempre referido a la jornada normal, no procediendo el abono con recargo por horas extraordinarias, más que en los casos en que la jornada que se realice exceda de la señalada en el presente convenio.
Por jornal o sueldo se entenderá tanto el base pactado en este convenio como las remuneraciones en especie que en cada caso se acuerden por contrato individual, liquidándose, cuando se trate de pagos en especie, en su totalidad o parte, al precio normal de venta en la localidad de los productos entregados.
Sin embargo, no se considerarán parte integrante de sueldo o jornal la casa habitación de la persona trabajadora, cuando la reciba del patrono/a por residir en la misma finca o explotación donde este ocupado, ni las parcelas de terreno que se faciliten para su aprovechamiento, sin que pueda realizar en las mismas mejoras ni obras de ninguna clase sin la autorización escrita del propietario/a. Finalizado el contrato laboral, si es por abandono de trabajo o por causa imputable a la persona trabajadora, deberá éste dejar libre y a disposición del patrono/a, de manera inmediata, la vivienda y parcelas que le hubieren sido facilitadas por razón de contrato de trabajo. En otro supuesto de resolución de contrato laboral, tendrá derecho la persona trabajadora a permanecer en la vivienda durante un mes, y en el cultivo de las tierras que tuviera cedidas, hasta la recolección de las cosechas pendientes o, en su caso, a la finalización del año agrícola.

Si la empresa facilitase alojamiento y manutención a la persona trabajadora, no podrá descontarse a ésta por tales conceptos cantidades que excedan del *15 por cien del salario pactado en concepto de alojamiento y 15 por 100 del salario pactado en concepto de manutención.*

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

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

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

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

ARTICULO 28. TRABAJOS DE GRUPO SUPERIOR.

En caso de perentoria necesidad y corta duración, las personas trabajadoras pueden realizar trabajos de grupo superior a los que les corresponden, percibiendo durante el tiempo de prestación de este servicio la remuneración señalada para aquella categoría.

ARTICULO 29. TRABAJO DE GRUPO INFERIOR.

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

ARTICULO 30. TRABAJO NOCTURNO.

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

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

Las personas trabajadoras que hubiesen sido contratados expresamente para trabajar por la noche no tendrán derecho a la percepción de dicho plus.

ARTICULO 31. ANTIGÜEDAD.

El premio de antigüedad queda congelado, por lo que ya no se devengará nuevo premio de antigüedad.

Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación vinieren percibiendo premio de antigüedad continuaran percibiendo dicha cantidad.

ARTICULO 32. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

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

ARTICULO 33. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todos las personas trabajadoras acogidas a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias, consistentes en el importe de treinta días cada una, sobre la cuantía del salario convenio.

Dichas pagas serán satisfechas de la siguiente forma: la primera de ellas durante el mes de Julio, y la segunda, el 22 de Diciembre, ***pudiéndose prorratear de mutuo acuerdo***.
Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año percibirán estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 34. PLUS DE TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.

PAG. 21

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

ARTICULO 35. TRABAJOS EN INVERNADEROS CUBIERTOS.

Apartado a) En las empresas de producción de flor cortada y de producción y venta de plantas vivas, los trabajos que se realicen del 15 de junio al 15 de septiembre, serán como se vienen desarrollando en la actualidad; siempre que su jornada termine antes de las 14 horas.
Apartado b) Para aquellas empresas que no terminen antes de las 14 horas, cuando la temperatura interior exceda de 37º, el tiempo afectado por la mencionada temperatura se concederá un descanso de 10 minutos por cada hora y media de trabajo, el cual será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no compensado ni en jornada ni económicamente.
Para las empresas que adopten el apartado b), el trabajo en invernaderos no excederá de las 12 horas y no comenzará antes de las 16 horas en el periodo entre el 15 de junio al 15 de septiembre. A tal efecto las empresas vendrán obligadas a tener termómetro en aquellos invernaderos que estén realizando trabajos, los descansos estarán controlados por los encargados o capataces.
Será facultad exclusiva de la dirección de la empresa adaptar el trabajo en invernaderos por el apartado a) o b).

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

ARTICULO 36. DERECHOS SINDICALES.

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

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

ARTICULO 37.-**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS**

1. Declaración de principios

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el “Respeto a las Personas” cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “Respeto a la Legalidad” y “Respeto a los Derechos Humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la

igualdad.
En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.
Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.
El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.
Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo resultará de aplicación a todas las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Agropecuario de las provincias de Castellón y Valencia que no tuvieran un protocolo propio.
Dentro de estas empresas, el protocolo resultará de aplicación a todas sus personas trabajadoras, con independencia de su nivel jerárquico.
Será también de aplicación a todas las personas que presten servicios en la empresa con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.
En caso de conflicto por resultar de aplicación más de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, deberá aplicarse el presente protocolo siempre que a la persona denunciada le resulte de aplicación el Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Castellón y Valencia.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan el presente protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se

deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Definiciones

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal que, en su caso, se establezca):

- **Acoso Moral (mobbing):** Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- **Acoso sexual:** De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales: integra cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Orientación sexual: se define como atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- Identidad sexual: se define como vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

5. Conductas constitutivas de acoso o discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

a) Acoso sexual:

A modo de ejemplo, se consideran constitutivos de acoso sexual los siguientes comportamientos:
- Observaciones sugerentes y desagradables, abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial, o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

b) Acoso por razón de sexo:

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo:
- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el aparatado anterior.

c) Acoso o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales:

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

- Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, etc.
- Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.
- Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.
- Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.
- En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean

susceptibles de ser consideradas situación de acoso o discriminación, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

6. Trámite previo

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona trabajadora del departamento de recursos humanos de la empresa. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

7. Procedimiento formal

En caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

7.1 Inicio del procedimiento

Se presentará una denuncia por la persona afectada o por quien esta autorice, ante alguna de las siguientes personas:

- Persona que ostente el puesto superior a la persona denunciante
- Persona integrante del departamento de recursos humanos
- Persona que forme parte del correspondiente órgano de representación legal de las personas trabajadoras

También será válida la denuncia presentada a través del canal de denuncias interno de cada compañía.

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y puesto de la persona afectada
- En caso de que no sea la persona afectada quien presenta la denuncia, nombre de la persona denunciante y consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo
- Nombre y puesto de la persona denunciada
- Hechos en los que se base la denuncia de la forma más detallada posible

7.2 Constitución de la Comisión de Investigación

La empresa será responsable de la creación de una Comisión de Investigación que deberá llevar a cabo el Expediente Informativo.

Esta Comisión deberá quedar constituida en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La Comisión de Investigación estará conformada por un máximo de tres personas designadas por la dirección de la empresa. Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación.

Esta Comisión no podrá estar compuesta por ninguna persona que tenga parentesco, dependencia jerárquica directa o amistad o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectada o denunciada.

7.3 Apertura del Expediente informativo

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, pudiendo dar trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

7.4 Medidas cautelares

Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará a la persona afectada o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Excepcionalmente, la Comisión podrá acordar la exención de la obligación de acudir al puesto de trabajo a las personas implicadas en el Expediente, sin merma alguna en sus derechos laborales, especialmente, los retributivos, en el periodo de tramitación.

7.5 Conclusión del Expediente informativo

En el plazo de 15 días hábiles desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un informe vinculante que recogerá los hechos y conductas planteados, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación, las medidas cautelares o preventivas aplicadas o que se aconseje aplicar en adelante, así como las conclusiones, en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador, sin que el informe resulte vinculante para la dirección en cuanto a la imposición o no de medidas disciplinarias, ni respecto a la concreta medida a imponer, en su caso.

- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la dirección de recursos humanos de la empresa para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

7.6 Resolución

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La constatación de la existencia de acoso de cualquier tipo, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme al régimen disciplinario previsto en el presente Convenio. Además, si procede, se aplicarán, o se continuarán aplicando, medidas de protección a la víctima.

A los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, se entenderá que la empresa tiene cabal conocimiento de la falta cometida cuando reciba el Expediente una vez concluido.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

Si no hubiera evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

RECOMENDACION FINAL

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

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

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

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

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

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

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

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

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

CLÁUSULA DE NO VINCULACION DE CONDICIONES LABORALES:

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo de empresa conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el régimen de condiciones laborales previsto en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA.-

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

ANEXO 1

1. Tablas Salariales para las empresas Agropecuarias (2023-2025)

TABLAS SALARIALES 2023-2025 Para las empresas Agropecuarias		2023	2024	**2025**
Personal técnico(salario mensual)				
Técnico de grado superior		25604,03	26588,80	27386,46
Técnico de grado medio		22208,88	23063,07	23754,96
Técnico especialista agrícola		21623,65	22455,33	23128,99
Jefes de explotacíón		21038,43	21847,60	22503,03
Personal administrativo (salario mensual)				
Jefe administrativo		21038,43	21847,60	22503,03
Oficiales administrativos		16526,94	17804,48	18338,61
Auxiliares administrativos		14848,62	16196,52	16682,42
Personal obrero(salario diario)				
Capataz o encargado		16359,30	17520,82	18046,44
Trabajador especializado		15811,36	17396,05	17917,93
Trabajador no especializado		15120,00	16193,52	16679,33
Caseros		15120,00	16193,52	16679,33
Guardas rurales privados		15120,00	16193,52	16679,33
Tractorista		15265,00	16512,75	17008,13
Pastores		15120,00	16193,52	16679,33
Profesionales de oficios varios (salario diario)				
Capataz o encargado		18129,70	19203,53	19779,64
Oficiales de primera		17173,10	18190,28	18735,99
Oficiales de segunda		15886,26	17012,58	17522,96
Oficiales de tercera		15120,00	16647,73	17147,16
Trabajadores ocupados en forma permanente en riego	15877,5	16512,60	17868,57	18404,63

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

PAG. 29

2. Tablas Salariales para las empresas de producción y venta de plantas vivas (2023-2025)

TABLAS SALARIALES 2023-2025
Producción y venta de plantas vivas

	2023	2024	2025
Técnicos (salario mensual)			
Titulados de grado superior	21672,33	23166,52	23861,52
Titulados de grado medio	21041,10	22564,52	23241,46
Técnicos especialistas agrícolas	19484,56	21080,04	21712,44
Encargado general	17927,98	19595,52	20183,39
Administrativos (salario mensual)			
Jefes administrativos	17927,97	19595,51	20183,38
Oficial administrativo	15386,07	17171,29	17686,43
Auxiliar administrativo/comercial	15120,00	16193,52	16679,33
Auxiliares y subalternos(salario mensual)			
Vigilante	15120,00	15876,00	16576
Limpiador	15120,00	15876,00	16576
Profesionales de oficios manuales(salario diario)			
Capataz diplomado/ encargado	16595,82	18325,04	18874,79
Oficial de primera	16087,30	17833,61	18368,62
Oficial de segunda	15551,19	16679,00	17179,37
Oficial de tercera	15120,00	16321,30	16810,94
Conductor de primera	16087,30	17833,61	18368,62
Conductor de segunda	15551,19	17328,77	17848,63
Maquinista	15886,26	17648,33	18177,78
Tractorista	15120,00	16843,80	17349,11
Peón	15120,00	15876,00	16576

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

PAG. 30

ANEXO II

3. Tablas Salariales para las empresas Agropecuarias (2023-2025)

TABLAS SALARIALES 2023-2025
Para las empresas Agropecuarias

SALARIO HORA PROFESIONAL

	SHP 2023	shp2024	SHP2025
Personal técnico(salario mensual)			
Técnico de grado superior	14,20	14,75	15,19
Técnico de grado medio	12,32	12,79	13,18
Técnico especialista agrícola	11,99	12,45	12,83
Jefes de explotacíón	11,67	12,12	12,48
Personal administrativo (salario mensual)			
Jefe administrativo	11,67	12,12	12,48
Oficiales administrativos	9,17	9,87	10,17
Auxiliares administrativos	8,24	8,98	9,25
Personal obrero(salario diario)			
Capataz o encargado	9,07	9,72	10,01
Trabajador especializado	8,77	9,65	9,94
Trabajador no especializado	8,39	8,98	9,25
Caseros	8,39	8,98	9,25
Guardas rurales privados	8,39	8,98	9,25
Tractorista	8,47	9,16	9,43
Pastores	8,39	8,98	9,25
Profesionales de oficios varios (salario diario)			
Capataz o encargado	10,06	10,65	10,97
Oficiales de primera	9,52	10,09	10,39
Oficiales de segunda	8,81	9,44	9,72
Oficiales de tercera	8,39	9,23	9,51
Trabajadores ocupados en forma permanente en riego	9,16	9,91	10,21

S.H.P. (salario hora profesional) comprende todos los conceptos, incluyendo partes proporcionales domingos, festivos, vacaciones, pagas extras y beneficios

En el caso de aplicarlo para trabajadores fijos, se verá incrementado con el importe que le corresponda de antigüedad.

PAG. 31

ANEXO 2

4. Tablas Salariales para las Empresas Agropecuarias (2023-2025)

TABLAS SALARIALES 2023-2025
Producción y venta de plantas vivas

SALARIO HORA PROFESIONAL

	SHP 2023	shp 2024	SHP 2025
Técnicos (salario mensual)			
Titulados de grado superior	12,02	12,85	13,23
Titulados de grado medio	11,67	12,51	12,89
Técnicos especialistas agrícolas	10,81	11,69	12,04
Encargado general	9,94	10,87	11,19
Administrativos (salario mensual)			
Jefes administrativos	9,94	10,87	11,19
Oficial administrativo	8,53	9,52	9,81
Auxiliar administrativo/comercial	8,39	8,98	9,25
Auxiliares y subalternos(salario mensual)			
Vigilante	8,39	8,81	9,07
Limpiador	8,39	8,81	9,07
Profesionales de oficios manuales(salario diario)			
Capataz diplomado/ encargado	9,20	10,16	10,47
Oficial de primera	8,92	9,89	10,19
Oficial de segunda	8,63	9,25	9,53
Oficial de tercera	8,39	9,05	9,32
Conductor de primera	8,92	9,89	10,19
Conductor de segunda	8,63	9,61	9,90
Maquinista	8,81	9,79	10,08
Tractorista	8,39	9,34	9,62
Peón	8,39	8,81	9,07

S.H.P. (salario hora profesional) comprende todos los conceptos, incluyendo partes proporcionales domingos, festivos, vacaciones, pagas extras y beneficios

En el caso de aplicarlo para trabajadores fijos, se verá incrementado con el importe que le corresponda de antigüedad.

PAG. 32