

Conveni Col·lectiu Agropecuari de Catalunya per 2015-2017

Reunits a Barcelona, el 31 de maig de 2016 les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, d'una banda la Federació d'Indústria i treballadors Agraris de UGT (FITAG) i la Federació Agroalimentària de CC.OO en nom i representació dels treballadors; i de l'altra banda la Unió de Pagesos de Catalunya, Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC), Asociación Agraria de Jovenes Agricultores (ASAJA) i l'Institut Agrícola Català de Sant Isidre (IACSI), en nom i representació de la part empresarial.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació per negociar i acordar el present Conveni col·lectiu, acorden el següent text:

Capítol 1

Secció 1ª.- Àmbit d'aplicació

Article 1.- Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tots els centres de treball ubicats a Catalunya, tot i que el domicili social de l'empresa radiqui fora de la Comunitat autònoma.

Article 2.- Àmbit funcional

Aquest Conveni regula les relacions de treball en:

- a) Les explotacions agrícoles, forestals i pecuàries radicades a Catalunya, independentment de quin sigui el domicili social d'aquestes o el dels seus titulars.
- b) De la mateixa manera es regiran per aquest Conveni les indústries o activitats agropecuàries o forestals que tinguin productes de collita o ramaderia pròpies, independentment del títol jurídic (incloent l'arrendament) contracte civil o mercantil que empari les explotacions d'aquestes indústries o activitats i que es dediquin a la transformació i venda directa dels productes de l'explotació. Sempre que aquesta activitat complement la producció i no constitueixi una activitat econòmica independent.
- c) Les empreses o entitats dedicades a la conducció, captació, elevació i distribució d'aigües per a reg o drenatge de camps agrícoles.

Article 3.- Àmbit personal

S'aplica aquest Conveni als treballadors que realitzin la seva tasca a Catalunya al servei d'una empresa inclosa en el seu àmbit funcional.

Article 4.- Àmbit temporal

Independentment de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, aquest Conveni tindrà vigència des de l'1 de gener del 2015 fins el 31 de desembre de 2017.

En tot cas, les diferències salarials, endarreriments i demés efectes econòmics d'aquest Conveni, independentment de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, entraran en vigor a partir de la seva signatura. Els endarreriments seran abonats al mes següent de la publicació al DOGC d'aquest Conveni.

Per això, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a donar la màxima publicitat a l'esmentada signatura.

Article 5.- Denúncia i revisió del Conveni

La denúncia d'aquest Conveni s'haurà de fer amb, almenys, dos mesos d'antelació al terme de la seva vigència.

Aquesta denúncia caldrà formalitzar-la per escrit i dirigir-la a les associacions d'empresaris o sindicats de treballadors degudament legitimades signataris d'aquest Conveni. Així mateix caldrà comunicar-la al Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Secció 2^a

Article 6.- Indivisibilitat del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En el supòsit que la Jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, adoptés mesures contràries al pactat per les parts, la Comissió negociadora reconsiderarà novament el conjunt del Conveni dins els cinc dies següents a aquell en que hi hagués resolució ferma.

Article 7.- Compensació, absorció i condicions més beneficioses.

Les condicions econòmiques pactades, considerades en el seu conjunt, són compensables amb les que anteriorment hi hagués per l'aplicació de disposicions legals, pactades en Convenis col·lectius o contractes individuals de treball.

Només tindran eficàcia en el futur les condicions econòmiques que s'estableixin per disposició legal si, globalment considerades en còmput anual, superen a les establertes en aquest Conveni, considerant-se, en aquest cas, absorbibles per les condicions pactades.

Les condicions personals actualment existents que, en el seu conjunt, excedeixin de les pactades en aquest Conveni es mantindran estrictament “ad personam”.

Article 8.- Comissió paritària

1. Per tal de vigilar el compliment del Conveni i a fi d'interpretar-lo quan calgui es constituirà amb caràcter immediat una Comissió paritària, integrada per sis representants de les associacions empresarials i sis representants dels sindicats de treballadors signataris d'aquest Conveni, preferentment tots ells membres de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu. La Comissió estarà representada, per la part sindical, per tres representants de la Federació Agroalimentària de Catalunya de CCOO (Via. Laietana, 16, 08003 Barcelona) i tres representants de la FITAG-UGT de Catalunya (Rambla de Santa Mònica, 10, 08001 Barcelona); per la part empresarial, per tres representants de la Unió de Pagesos de Catalunya (C/Ulldecona, 21-33, 08038 Barcelona), per un representant de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya -JARC- (C/ Ulldecona, 21-33, 08038 Barcelona), per un representant de Asociación Agraria de Jovenes Agricultores –ASAJA- (C/ Sant Roc, 11, 08401 Granollers) i per un representant de Institut Agrícola Català de Sant Isidre -IACSI- (Plaça Sant Josep Oriol, 4, 08002 Barcelona).

La Comissió podrà elegir, del seu sí, un president i un secretari.

2. Durant els anys 2015, 2016 i 2017, la Comissió tindrà la seva seu en la de la Casa de l'Agricultura, al C/ Ulldecona, 21-33 de Barcelona.

3. A les reunions de la Comissió paritària podran assistir-hi assessors per cadascuna de les representacions, amb veu però sense vot.

4. La Comissió Paritària serà convocada pel seu President de manera ordinària cada tres mesos, i amb caràcter extraordinari a petició de qualsevol dels seus membres que vulgui tractar un assumpte que consideri urgent.

En tot cas, la convocatòria s'haurà de fer per escrit, amb indicació de l'Ordre del Dia i, si es tracta d'una convocatòria extraordinària, dins del 10 dies següents a la recepció de la petició de convocatòria.

5. Per a la validesa dels acords de la Comissió, aquesta s'entendrà constituïda amb la presència, sempre en paritat, d'almenys sis dels seus membres. Els acords es prendran per unanimitat i, en el seu defecte, per majoria simple, podent en aquest cas, fer palesos en l'acta els corresponents vots particulars.

La Comissió Paritària entendrà obligatòriament, i com a tràmit previ, de tots els dubtes i divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest

Conveni, sense perjudici que, un cop conegut el dictamen de la Comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives, extrajudicials i judicials que corresponguin.

Les resolucions de la Comissió paritària hauran d'ésser emeses en el termini màxim de 15 dies, a partir de la data de recepció de la petició o consulta. Així mateix, i atesa la transcendència i importància de les migracions de treballadors que venen a Catalunya per col·laborar en les distintes tasques de recol·lecció, la Comissió paritària d'aquest Conveni haurà d'ésser cridada amb caràcter consultiu a totes les reunions que celebri qualsevol tipus d'organisme, ja sigui de l'Administració central o de la Generalitat de Catalunya, Junes, associacions, sindicats, corporacions locals o provincials, en les que es tractin assumptes relacionats amb aquests col·lectius de treballadors, en ordre a estances, retorns, ajudes, etc.

6. La Comissió Paritària també es compromet a fer un seguiment de l'absentisme laboral per si és el cas, aportar els mecanismes de solució concrets per una propera modificació de l'article 37 i la resolució definitiva del problema de l'absentisme en les explotacions agropecuàries.

7. La Comissió Paritària crearà tres subcomissions de: 1) formació, 2) salut i 3) campanyes i contractacions, segons el contingut desenvolupat en el articulat per cadascun d'aquests tres temes.

Capítol 2

Article 9.- Organització del treball

És facultat exclusiva de la direcció de l'empresa establir els sistemes de racionalització, mecanització i divisió del treball que consideri més adients, d'acord amb la legislació general.

Tanmateix, per a qualsevol modificació o implantació de sistemes de treball que puguin afectar substancialment les condicions de la seva prestació, respecte d'una generalitat de treballadors, com les anteriorment expressades, mesures que afectin genèricament i de forma obligatòria a la durada del temps de treball i casos semblants, serà preceptiu informar el Comitè d'Empresa o Delegats del personal, sense perjudici de les decisions que calgui prendre per motius d'urgència i necessitat no ajornables.

En les empreses en que no hi hagi representació del personal, aquesta informació serà facilitada als sindicats signataris d'aquest Conveni.

Article 10.- Eines de treball

Com a norma general, les empreses hauran de facilitar als seus treballadors les eines i estris que calguin per desenvolupar la seva funció.

Capítol 3.- Modalitats de contractació

Article 11.- Contractació

El personal empleat en les empreses a que fa referència aquest Conveni podrà ésser contractat sota qualsevol de les modalitats legalment establertes, sense perjudici de les peculiaritats contingudes en aquest capítol. El contracte per circumstàncies de la producció es podrà ampliar per una durada màxima de dotze mesos en un període de divuit.

En el cas de finalització de contracte o de baixa voluntària s'estableix un preavis tant per part de l'empresa com del treballador de 15 dies pel personal fix i 7 dies pel personal temporal.

Article 12.- Personal fix

És el contractat per prestar els seus serveis amb caràcter indefinit, un cop superat el període de prova.

La durada del període de prova no podrà ésser superior a sis mesos, en el cas de treballadors adscrits al Grup 1 de l'article 18; tres mesos, en el cas dels adscrits als Grups 2 i 3; dos mesos, en els dels Grups 4 i 5; i tres setmanes en els de la resta de Grups.

Durant el període de prova, les parts estan obligades a desenvolupar les feines pròpies de la categoria professional del treballador i mentre duri qualsevol d'elles pot donar per rescindit el contracte sense haver de donar cap mena d'explicació, preavis o indemnització a l'altra.

Article 13.- Personal fix discontinu

És el contractat a temps parcial per a la realització de treballs intermitents o periòdics (cíclics), tant per a l'activitat de temporada o campanya com altres treballs i activitats normals i permanents de l'empresa que no exigeixin la prestació de serveis tots els dies laborables de l'any. Per tal d'afavorir la contractació estable per a les activitats en el camp, les parts signants d'aquest Conveni es proposen estendre la contractació fixa-discontinua.

Les peculiaritats de bona part del treball en el camp, el qual es desenvolupa en cicles i campanyes, algunes d'elles reduïdes en el temps, fan necessari que es defineixin els períodes i temps d'aquests cicles i campanyes.

S'entendrà com a treballs de campanya, entre d'altres, els que es realitzen en períodes de collita, poda o aclariment.

Els cicles i campanyes que es defineixen, entre d'altres, són els següents:

- 1.- Fruita dolça: Tarragona, Barcelona, Lleida i Girona.
- 2.- Vinya: Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona.
- 3.- Oliva: Lleida i Tarragona, Barcelona i Girona.
- 4.- Cítrics: Tarragona, Lleida, Girona i Barcelona.
- 5.- Fruits secs: Tarragona, Girona, Lleida i Barcelona.
- 6.- Horta: Barcelona, Lleida, Girona i Tarragona.
- 7.- Flor i planta: Girona, Tarragona, Lleida i Barcelona.

En el supòsit que les parts observessin la manca d'un cicle o campanya, per acord de la Comissió Paritària, s'incorporaria a la relació.

Accedirà a la consideració de fixe-discontinú aquell treballador o treballadora que sigui contractat pel mateix empresari per a fer quatre activitats (bé cicles o campanyes) d'una durada mínima ininterrompuda de vint-i-vuit dies en el termini de dos anys. Al tercer any d'activitat accedirà a la contractació fixa discontinua.

Per tal d'afavorir que el treballador fixe-discontinú de campanya pugui treballar en d'altres campanyes i per tant establir una rotació entre elles, les parts fixaran els mecanismes d'informació i coordinació adients.

La formalització de la contractació es farà en el Servei Públic d'Ocupació que pertorqui.

En tractar-se de contractació fixa per períodes anuals que s'estableixen en aquest Conveni, la contractació fixa-discontinua és indefinida. A més, una vegada adquirida la consideració de fixa discontinua, es considerarà que ja són aconseguits els períodes de prova exigits.

La contractació fixa discontinua es farà en els termes que contempla el Conveni Col·lectiu, de jornada, salaris i demés millores socials.

Almenys un mes i mig abans de l'inici de cadascuna de les campanyes o cicles, l'empresari comunicarà al treballador o treballadora i a l'oficina d'ocupació l'inici de l'activitat. El treballador/a serà cridat per estricte ordre d'antiguitat de participació en campanyes o cicles anteriors.

El treballador/a confirmarà en el termini de quinze dies després de la comunicació l'acceptació o no de l'oferta de contractació, si no ho fes s'entendrà que desisteix de la contractació.

En el supòsit que el treballador/a no hagués deixat referència domiciliària o no hagués fet la modificació, si fos el cas, serà ell qui comunicarà amb un mes abans de la data d'inici la seva disposició a participar a la campanya o cicle, de no fer-ho s'entendrà que

desisteix de la contractació. Excepte, per causes de força major, si no hi hagués incorporació el dia d'inici o amb preavís justificat als tres dies de la data establerta per l'inici, es considerarà que es desisteix d'incorporar-se a la campanya.

Article 14.- Personal interí

És el que es contracta de forma temporal per substituir a un treballador fix durant absències com la incapacitat temporal per malaltia o accident, llicències, excedències o maternitat.

Article 15.- Personal temporer

Tenen aquesta consideració els treballadors contractats per un mateix empresari per a una o varies tasques agràries o períodes de temps prèviament determinats. Es presumirà que els contractes realitzats a l'empara d'aquest article tenen caràcter eventual i s'hauran de donar d'alta el primer dia de feina.

El seu període de prova no tindrà una durada superior a les tres setmanes, independentment de la categoria professional del treballador.

Article 16.- Personal en pràctiques

És el contractat que està en possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títol oficialment reconegut com a equivalent, dins dels quatre anys següents a la finalització dels corresponents estudis. El lloc de treball així ocupat haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats i preparació del treballador.

La durada d'aquesta modalitat contractual podrà ésser d'entre 6 i 18 mesos.

El període de prova no podrà durar més d'un mes per als contractats en pràctiques amb títol de grau mig o equivalent, ni de dos mesos per als contractes celebrats amb treballadors que estiguin en possessió d'un títol de grau superior o equivalent.

Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a 18 mesos.

Article 17.- Personal ajudant

Es considerarà com a tal als treballadors amb edats compreses entre els 16 i 17 anys, de nou ingrés en el sector o que no tinguin experiència professional en tasques agràries.

Capítol 4.- Classificació Professional i Grups Professionals

Article 18.- Classificació Professional

1. La classificació professional té un caràcter merament enunciatiu i les empreses no estaran obligades a cobrir tots i cada un dels grups que conformen la classificació funcional dins de la seva estructura organitzativa.
2. Les diferents tasques i funcions que es defineixen en els diversos grups que componen la classificació Professional són merament enunciatius. El grup a que pertanyi cada treballador determinarà les seves funcions habituals en l'empresa. Sense perjudici d'això, cap treballador no podrà negar-se a efectuar qualsevol tipus de tasca que li sigui encomanada per la Direcció de l'empresa o els seus representants, tot i que no sigui pròpia del seu Grup Professional.

Això comportarà, quan s'escaigui, la seva corresponent compensació econòmica durant el període en que s'executen les tasques de grup superior.

3. L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu grup professional i àrea funcional es realitzarà tenint presents els factors següents:

a) Coneixement i experiència: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i les experiències esmentats.

b) Iniciativa: Factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

d) Responsabilitat: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat.

4. Les Àrees Funcionals es classifiquen com segueix a continuació:

- Àrea Tècnica: S'inclouen en aquest grup aquells treballadors que en l'exercici del seu treball requereixen un alt grau de coneixements professionals que exerceixen sobre un o

diversos sectors de l'activitat, amb objectius definits i alt grau de exigència en els factors d'iniciativa, autonomia i responsabilitat. Així com els treballadors que duen a terme funcions consistents en la realització d'activitats complexes amb objectius definits dins del seu nivell acadèmic, integren, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

- Àrea d'Administració: S'inclouen aquells treballadors que realitzen funcions de caràcter burocràtic, administratiu i tasques específiques d'oficina.

- Àrea Comercial: S'inclouen aquells treballadors que, pels seus coneixements i o experiència realitzen tasques de caràcter comercial.

- Àrea de Producció: S'inclouen aquells treballadors que pel seu coneixements i o experiències realitzen tasques generals relacionades amb oficis clàssics, amb la conducció de maquinària, així com operacions realitzades amb certa autonomia que exigeixen habitualment alguna iniciativa, podent ser ajudats per altres treballadors i seguint un mètode de treball precís segons instruccions específiques, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional total.

També s'inclouen aquells treballadors que realitzen operacions seguint un mètode de treball precís, amb instruccions específiques, amb dependència jeràrquica i funcional total. No es necessari una formació específica, ja que només requereix coneixements elementals.

Article 19.- Grups Professionals

Depenent de les seves funcions, els Grups Professionals són els següents:

- Grup Professional 1

Inclou aquells treballadors que en possessió d'un títol superior, compleixen funcions o realitzen treballs adequats a la seva preparació professional, en virtut del contracte de treball concertat per raó del seu títol i amb plena responsabilitat davant la Direcció de l'empresa.

- Grup Professional 2

Inclou els treballadors que en possessió d'un títol de grau mig, treballen a les ordres del personal de grau superior o de la Direcció que desenvolupen funcions o treballs propis de la seva categoria, segons les dades i condicions tècniques exigides d'acord amb la naturalesa de cada lloc de treball.

S'equipara al tècnic especialista agropecuari, essent les seves funcions i responsabilitats les d'estudiar tota classe de projectes, desenvolupar tots els treballs que calgui realitzar i preparar les dades necessàries per a l'organització del treball de les altres categories.

- Grup Professional 3:

Càrrec de l'empresa que, sota la dependència directa de la Direcció, Gerència o Administració, assumeix el comandament o responsabilitat de l'àrea administrativa o la de producció tenint al seu càrrec de manera personal i directa la vigilància i direcció de les diferents tasques que es realitzen en l'empresa. Tenen la responsabilitat d'orientar, distribuir i donar unitat al treball personal, així com el control sobre eines i útils, materials, subministraments i rendiment del personal.

- Grup Professional 4:

Inclou els treballadors que tenen domini de l'ofici en l'àrea funcional de l'empresa a la que està destinats, realitzant les tasques encomanades amb iniciativa i assumint la seva amb plena responsabilitat. Així com el que disposen dels coneixements pràctics i titulació necessaris per prestar serveis administratiu, de venda, de conducció de maquinaria agrícola o de vehicles tenint al seu càrrec la seva cura i conservació. Compren també els treballadors que en possessió d'un ofici clàssic de la indústria o dels serveis, són contractats per prestar habitualment treballs en tasques pròpies de la seva professió, que tinguin el caràcter de complementàries o auxiliars de les feines bàsiques constitutives de l'explotació agropecuària.

Tanmateix s'inclouen aquells operaris de les comunitats de regants que realitzin funcions de telecontrol, de vigilància de les tasques de reg, de manteniment de les canals i sèquies o tasques similars, del seguiment, conducció i canalització de l'aigua.

Realitzant les tasques següents o similars:

- De caràcter administratiu com caixer de cobrament i pagaments sense signatura; plantejar, subscriure i estendre factures amb la complexitat en el seu plantejament i càlcul; realitzar estadístiques; efectuar assentaments comptables; redactar correspondència amb iniciativa pròpia en assumptes que no excedissin en importància als de simple tràmit; verificar les liquidacions i càlculs de nòmines i liquidacions a la Seguretat Social; i altres tasques administratives anàlogues.
- De prestar servei amb un tractor o amb maquinaria agrícola que s'utilitzi en l'explotació o magatzem, tenint al seu càrrec la seva cura i conservació, amb coneixements pràctics i titulació necessaris.
- De prestar treballs en tasques pròpies d'un ofici clàssic de l'indústria o dels serveis (com tasques de paleta, fuster, mecànic, conductor, etc.) que tinguin caràcter de complementàries o auxiliars de les feines bàsiques constitutives de l'explotació agropecuària.

- Grup Professional 5:

Inclou els treballadors que mitjançant una pràctica continuada, realitzen tasques per a les quals calen coneixements i preparació qualificades com a propis de tasques específiques sota supervisió.

Realitzant les tasques següents o similars:

- De caràcter administratiu com la de treballs elementals d'oficina, d'administració i arxiu, mecanografia, atenció al telèfon.
- De guardar, guiar i pasturar els animals al aire lliure.
- De tallar o treure les rames supèrflues dels arbres.
- De realitzar els tractament fitosanitaris amb maquinària bàsica i/o manual, com ara sulfatar.
- Trasllat ocasional de maquinària.
- Preparació, utilització i neteja d'instruments i material de laboratori.
- Aplicació dels procediments de recollida i tractament de dades, aplicació de tècniques i anàlisis simples.
- Utilització d'aparells, instruments i reactius per a la verificació de la qualitat dels materials i productes, sempre sota supervisió d'un superior.
- D'envasar, etiquetar, preparar comandes, seleccionar fruita.
- De vigilància i manteniment bàsic d'una o vàries finques.
- De vigilància i neteja de les dependències, del menjar dels treballadors i de la cura i alimentació del ramat, quan les dimensions de l'explotació no precisin de personal dedicat exclusivament a qualsevulla d'aquestes atencions disposant d'habitatge a la finca o a l'explotació per a ell i persones de la seva família, si en tingués.

- Grup Professional 6:

Inclou als treballadors majors de 18 anys que executen treballs per als que no cal cap preparació prèvia ni coneixements específics. Presten serveis que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció. Bàsicament es dediquen a tasques manuals.

En aquelles empreses que fan venda directa dels seus productes realitzaran les tasques pròpies d'aquest grup dintre de la seva jornada laboral.

- Grup Professional 7:

Treballadors menors de 18 anys que desenvolupen funcions similars a les de Grup 6 o que treballen en tasques administratives bàsiques, a fi d'iniciar-se en les funcions peculiars d'aquests.

Capítol 5.- Condicions generals de treball

Article 20.- Jornada laboral

La jornada de treball efectiva serà de 40 hores setmanals equivalents en còmput anual a un màxim de 1.800 hores.

En les empreses d'activitat continuada que es proposi una distribució irregular en el còmput anual de la jornada, es farà sempre de comú acord entre l'empresa i treballadors/res i/o els seus representants, en cas de no haver-hi acord es remetrà a la Comissió Paritària. En cap cas aquesta distribució superarà les dues hores de més al dia

en un màxim de seixanta dies anuals en els períodes de màxima producció a cada empresa. Aquesta distribució es regularitzarà trimestralment, afavorint que aquelles hores de més es puguin fer en dies sencers.

El treballador i la treballadora tenen dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribin amb l'empresa.

Entre la Direcció de l'empresa i la representació dels treballadors en l'àmbit de cada explotació és distribuirà l'horari, procurant que quedi lliure tota la jornada del dissabte, sempre que això sigui factible.

En les campanyes de recol·lecció i similars es podrà treballar tots els dies de la setmana, sense perjudici d'establir un sistema compensatori dels festius no gaudits.

Article 21.- Suspensió de la jornada per causa de força major.

Si, per causa de força major, hagués d'ésser suspesa la jornada de treball, els treballadors, excepte els temporers, rebran el salari complet, havent-se de quedar a l'empresa durant tota la jornada laboral per efectuar els treballs que se'ls encarreguin. En aquest cas als treballadors temporers se'ls abonarà el salari de les hores treballades fins aquell moment i es compensarà les restants al 20% del seu valor.

Article 22.- Distàncies

La jornada laboral comença en el lloc de treball per a les tasques exclusivament laborals o en el lloc de reunió, si calgués aparellar animals o emprar maquinària, estris o accessoris i s'entén que acaba en el lloc on hagi començat, sense que tingui aquesta jornada reducció de cap mena pel camí a recórrer en les finques situades a dos o menys quilòmetres de la població.

La distància a comptar des de la població fins el lloc de treball es computa a partir d'on acaba el casc urbà, segons les ordenances municipals per al servei públic de taxis. Si la distància a recórrer fos de més de dos quilòmetres des de l'esmentat límit, les empreses abonaran a partir de l'indicat excés una indemnització equivalent a dinou cèntims d'euro per quilòmetre recorregut el que afectarà a un sol viatge d'anada i un altre de tornada al dia. En el supòsit de jornada partida serà de dues anades i dues tornades.

No procedirà aquesta indemnització en cap d'aquests supòsits:

- a) Si la casa o allotjament té les degudes condicions d'higiene, està dins la finca i a menys de dos quilòmetres del tall o vessana i poden pernoctar-hi els treballadors.
- b) Si les empreses faciliten als treballadors medis automecànics de locomoció adequats.

Article 23.- Vacances anuals

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran d'un període de vacances anuals de trenta dies naturals consecutius, retribuïts a raó del seu salari real.

El període del seu gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresari, Comitè d'empresa, delegats de personal o els propis treballadors, quan no hi hagi d'aquests representants. Aquest període serà acordat dins dels tres primers mesos de l'any.

La situació d'incapacitat temporal (IT) amb origen anterior a l'inici del període de vacances establert per a cadascun dels treballadors, donarà dret a assenyalar un nou període a partir de la data d'alta, encara que durant la IT s'hagués esgotat l'any natural en el qual s'han generat les vacances i es tinguin que fer l'any següent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part, lactància natural o en la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat aquestes es gaudiran en data distinta a la de la incapacitat o suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural.

En el cas que algun festiu oficial intersetmanal coincidís amb el període de vacances, el treballador el gaudirà en una altra època de l'any, fixada de comú acord per les parts.

Article 24.- Permisos remunerats

Les empreses concediran permisos remunerats en els següents casos:

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni o constitució de parella de fet prèvia demostració d'inscripció al registre corresponent. Entenen que no genera un nou dret de la mateixa parella de una situació de parella de fet a matrimoni.

b) Fins tres dies naturals en els casos de naixement de fills i quatre dies naturals en els de malaltia greu (entenen-se com a tal la que comporti hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari) o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquests motius el treballador hagués de realitzar un desplaçament fora dels límits de l'àmbit de Catalunya, el permís serà de cinc dies.

c) Dos dies per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal (per exemple, visita mèdica, renovació del DNI, passaport, permís de conduir, citacions judicials, permisos de residència, etc.) Quan una norma legal fixi un període determinat, s'estarà al que aquella disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

e) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de dur a terme dins de la jornada laboral.

f) En els casos de naixement de fills o filles prematures o que, per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball una hora.

g) Per visites mèdiques: Els treballadors tindran dret a un màxim de 8 hores anuals de permís retribuït per acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques o per acompanyar a familiars de 1^{er} grau a les seves respectives visites mèdiques. Per gaudir d'aquest permís caldrà sol·licitar-se amb la màxima antelació possible i serà necessària la aportació posterior d'un justificant.

Article 25.- Permisos sense sou

En casos justificats, i sempre que amb això no es perjudiqui la viabilitat de l'explotació agrària, les empreses concediran als treballadors permisos sense remuneració, si els sol·liciten amb antelació.

Si el treballador reuneix els requisits de l'apartat anterior, se li concedirà el permís sense remuneració pel temps indispensable per gaudir dels drets educatius generals de formació professional.

Article 26.- Excedències voluntàries

1.- Les empreses concediran al personal amb una antiguitat mínima de un any al seu servei, excedències voluntàries per un període de temps no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

Per obtenir-la el treballador haurà de demanar-ho per escrit, amb especificació dels motius; la seva concessió per part de l'empresa serà obligatòria llevat que es demani per treballar en una altra activitat idèntica o similar a la de l'empresa d'origen. Serà potestativa la seva concessió si no haguessin transcorregut quatre anys, almenys, des de la darrera excedència gaudida pel treballador.

Durant el període d'excedència, fins i tot havent estat demanada i concedida per un termini superior a sis mesos, transcorreguts aquests el treballador podrà renunciar a la resta de l'excedència, amb l'obligació de comunicar amb un mes d'antelació el seu desig de reincorporar-se al lloc de treball que ocupava en el moment de demanar l'esmentada excedència.

La petició de reingrés haurà d'ésser formulada dins el període d'excedència. En cas que algun treballador en situació d'excedència no sol·liciti el reingrés en les condicions esmentades s'entendrà que causa baixa voluntària.

Transcorregut el temps d'excedència serà potestatiu per part de l'empresa ampliar-la a sol·licitud del treballador.

En l'excedència voluntària regulada en aquest article, la durada màxima de l'obligació de l'empresa per a reincorporar al treballador al lloc de treball que ocupava al

sol·licitar-la, serà de dos anys quan el període d'excedència s'utilitzi per treballar per compte d'altre.

b) Per cura de fills o familiars.

2.- A un període no superior a tres anys per la cura de cada fill o filla, tant si ho són per naturalesa com per adopció, o, en el supòsit d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, que es compta des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

3.- A un període d'un màxim de dos anys per atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

El període d'excedència en els dos últims supòsits pot gaudir-se de forma fraccionada en un o més períodes i és computable com a antiguitat. El treballador/a té dret, durant aquest període, a la assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o de categoria equivalent.

L'excedència per a la cura de familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar el dret simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta excedència posa fi a la que s'estigui gaudint, si és el cas.

Article 27.- Incapacitat temporal

1.- En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna acreditada mitjançant la pertinent baixa mèdica expedida pel facultatiu, el treballador tindrà dret a percebre durant els primers 15 dies un complement consistent en el 75% del salari real (s'entendrà com a salari real la mitja dels tres últims salaris percebuts en l'empresa o en el seu defecte dels 2 últims o l'últim salari percebut anteriorment a la baixa). Això no serà d'aplicació quan la baixa coincideixi en els primers 15 dies de contracte, pels quals s'estarà allò que estableixi la llei.

2. Si la causa de la incapacitat és o deriva d'hospitalització o aquesta es produeix en el seu transcurs, durant els 120 primers dies d'hospitalització l'empresa abonarà la diferència existent entre l'abonat per l'Entitat Gestora i el 100% del salari real del treballador.

3. En cas d'accident de treball, l'empresa abonarà la diferència existent entre l'abonat per l'entitat gestora i el 100% del salari real.

Article 28.- Roba de treball

Les empreses facilitaran als seus treballadors roba de treball adequada, en la proporció d'un equip d'estiu i un altre d'hivern per a cada anualitat. Tanmateix, aquesta roba serà substituïda abans del temps previst en cas de seu deteriorament i prèvia la seva devolució a la Direcció de l'empresa.

El personal que realitzi tasques en llocs humits, de reg, tractaments fitosanitaris i similars, tindrà a la seva disposició roba de protecció adequada.

Article 29.- Afiliació a la Seguretat Social

Les empreses exigiran als seus treballadors estar degudament afiliats al Règim Especial Agrari de la Seguretat Social, col·laborant, si calgués, perquè aquests tràmits administratius es duguin a terme. En qualsevol moment de la relació laboral l'empresa podrà requerir al treballador que acrediti documentalment estar al corrent de pagament de la Seguretat Social. Així mateix el treballador podrà requerir a l'empresari que acrediti documentalment estar al corrent de pagament de la Seguretat Social mitjançant la presentació dels butlletins de cotització.

Capítol 4.- Condicions econòmiques

Article 30.- Retribucions

S'estableix amb caràcter general mínim els salaris que consten en la Taula que figura en l'Annex 1 d'aquest Conveni per a l'any 2015, tant per al personal fix com per al temporer, que es el resultat d'aplicar un increment del 0% a les taules salarials del 2014.

Per l'any 2016 es preveu un increment del 1% aplicat a les taules salarials de l'any 2015.

Per l'any 2017 es preveu un increment del 1% aplicat a les taules salarials de l'any 2016.

S'exclou la possibilitat de revisió salarial durant la vigència d'aquest conveni.

Article 31.- Condicions d'allotjament i manutenció i del personal intern, eventual i de temporada

El naixement d'aquest dret és per aquells treballadors els quals el seu domicili habitual sigui a més de 75 km de la feina.

1.- Condicions d'idoneïtat dels allotjaments col·lectius.

Els edificis a construir o rehabilitar han de complir les següents condicions per tal d'assegurar-ne l'habitabilitat:

a) Compliment de les condicions d'habitabilitat i higiene dels habitatges en els termes que preveu l'Ordre de BEF/526/2006, de 9 de novembre, publicada al DOGC núm. 4761, de 15 de novembre de 2006.

Aigua, llum i ventilació directa, serveis de cuina i higiènics.

Aïllament d'estables, quadres i abocadors.

Parets cobertes de rajoles, calç o ciment i el sòl amb rajoles de ceràmica o material sòlid, susceptibles de neteja.

En cas d'haver-hi treballadors de diferent sexe, hi haurà dormitoris i serveis separats absolutament independents els uns dels altres.

b) Acomodació màxima de 4 persones per dormitori. Els dormitoris disposaran d'un mínim de superfície de 5 m² per cada llit (o llitera) i de 5 m³ de volum per usuari. Les alçades seran d'un mínim de 2,5 m. En cap cas s'accedirà als dormitoris des de la cuina o des dels serveis higiènics. Aquests darrers supòsits es podran resoldre mitjançant un sistema de cancell o distribuïdor amb doble porta.

c) Els serveis higiènics hauran de disposar, com a mínim, d'un inodor, una dutxa i un lavabo per cada 4 persones o fracció. En cap cas s'accedirà al menjador des dels serveis higiènics. Sistema de cancell o distribuïdor amb doble porta entre el vàter i el menjador.

d) Les dimensions de la cuina han de permetre, com a mínim, els elements següents (per cada 8 persones): una aigüera amb doble desguàs, un fogó de quatre focs i un taulell de treball de 2 m.

e) Instal·lació d'aigua calenta als lavabos, dutxes i cuina.

f) Els desguassos de les zones d'aigua tindran un dispositiu sifònic i, si en el seu entorn hi ha una xarxa pública de clavegueres li han de connectar; en cap cas s'abocaran al medi exterior si no es depuren prèviament.

g) Acompliment de la Norma reglamentària de l'edificació. Condicions de protecció contra incendis. NBE-CPI 96.

h) Acompliment de la Norma reglamentària de l'edificació. Aïllament tèrmic. NRE-AT 87.

i) Acompliment del Reglament electrotècnic de baixa tensió i de les instruccions tècniques complementàries.

j) Acompliment del Decret 135/1995, de 24 de març, de desplegament de la Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció de l'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques, i d'aprovació del Codi d'accessibilitat.

k) Garantia d'accés immediat a la refrigeració dels aliments des del menjador.

l) Subministrament i instal·lació, si s'escau, de parallamps.

m) Facilitat d'accés a un telèfon o similar des de l'assentament.

n) Pavimentació del perímetre dels assentaments fins a una amplada mínima de 80 cm. En el cas d'edificis aïllats i de nova construcció, aquest perímetre s'haurà de cobrir amb una coberta rígida.

o) Garantia de la recollida diària de deixalles. Cada mòdul habitable disposarà d'eines de neteja i d'una zona destinada a safareigs i estenedors de roba protegits de vistes. A la zona de safareig s'instal·laran les connexions per a les rentadores automàtiques a raó d'una rentadora per cada 16 usuaris o fracció.

p) Garantia d'il·luminació exterior suficient sense provocar contaminació lumínica.

q) Habilitació d'una zona específica per a infermeria amb un llit per cada 30 usuaris o fracció. La infermeria haurà de disposar d'un lavabo, un inodor i una farmaciola de primers auxilis, que comptarà amb els materials suficients per poder atendre els casos més corrents.

En el cas que l'empresari faciliti l'allotjament, el dret d'ús del treballador/a es limitarà a la durada del contracte, només ampliable als tres dies següents a la data de finalització de comú acord prèvia liquidació de salaris i mediació del delegat del sector. En cas de no abandonar l'allotjament en el termini assenyalat l'empresari podar descomptar de les quantitats pendents d'abonament un dia de salari per cada dia d'incompliment, amb un màxim de 7 dies.

Ateses les especials circumstàncies que concorren en el personal anomenat "mosso", aquest es regirà per les mateixes normes que el personal fix, si bé la seva retribució serà minvada en un 15% en concepte de manutenció i un altre 10% per allotjament, segons procedeixi, en aquells casos en què les empreses així ho facilitin.

En aquests supòsits, s'observaran les condicions d'habitabilitat i higiene que han de reunir les vivendes, com aigua, llum i ventilació directa, serveis de cuina i higiènic; estaran aïllades d'estables, quadres i abocadors, les seves parets estaran cobertes de rajoles, calç o ciment i el sol amb rajoles de ceràmica o material sòlid, susceptibles de neteja.

Iguals mínims hauran de reunir els dormitoris dels treballadors eventuais i temporers quan siguin oferts pels empleadors com a complement o formant part del seu salari. En cas d'haver-hi treballadors de diferent sexe, hi haurà dormitoris i serveis separats absolutament independents uns dels altres.

Es respectaran els usos i costums aplicats amb anterioritat a la signatura d'aquest Conveni en les diferents comarques i les seves campanyes.

Article 32.- Gratificacions extraordinàries

Els treballadors afectats per aquest Conveni percebran cada any una gratificació extraordinària, anomenada d'estiu i pagadora el 30 de juny, i una altra, anomenada de Nadal i pagadora el 20 de desembre.

El període de devengament de la gratificació d'estiu serà de l'1 de juliol al 30 de juny i el de la gratificació de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre.

L'import de cadascuna d'elles serà de 30 dies de salari base de Conveni. Els treballadors que ingressin o cessin durant l'any, tindran dret a percebre les gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat.

Article 33.- Gratificació de beneficis

Durant el mes de març de cada any, l'empresa farà efectiva als seus treballadors una paga extraordinària anomenada de beneficis, l'import de la qual figura en la Taula de l'Annex 1.

El període de devengament d'aquesta paga extraordinària serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior.

Els treballadors que ingressin o cessin durant l'any, tindran així mateix dret a percebre aquesta gratificació extraordinària en proporció al temps treballat.

Article 34.- Hores extraordinàries

Per tal d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries.

En tot cas, les hores extraordinàries a realitzar seran les que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents, en cas de risc de pèrdua de matèries primeres, així com en els supòsits de tasques no ajornables o de peremptòria execució, per circumstàncies climatològiques o per tractar-se de fruits periples.

Es consideren com a hores extraordinàries les que excedeixin de les legalment establertes en còmput setmanal com a norma general. El seu import figura també en la taula de l'annex 1 d'aquest Conveni.

Les hores que sobrepassin del còmput setmanal o anual, previst en l'article 30, seran considerades com a extraordinàries, podent-se optar de comú acord entre les parts, per la seva compensació en dies de descans, a raó d'1 h 45 minuts de descans per cada hora extra.

Article 35.- Assegurança de mort o invalidesa per accident de treball

Les empreses afectades per l'àmbit d'aquest Conveni subscriuran per als seus treballadors una pòlissa d'assegurança per mort o invalidesa per accident de treball amb la quantitat de cobertura de 18.000 euros.

Els beneficiaris de la pòlissa seran designats per cada treballador.

Article 36.- Jubilació parcial

Tots els treballadors, adherits a aquest Conveni, que reuneixin els requisits establerts a la normativa actual, tindran dret a accedir a la jubilació.

El treballador interessat tindrà que sol·licitar-ho per escrit a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 6 mesos a la data que l'interessi accedir a la situació de jubilació parcial. Els treballadors amb titulació i qualificació especialitzada tindrà que sol·licitar-ho amb un any d'antelació.

Respecte a les sol·licituds que complexin els requisits anteriors, la direcció de l'empresa tindrà que accedir a la petició de jubilació parcial (amb el mateix % de reducció de salari que de jornada) i contractarà a un altre empleat sota la modalitat de temporal de contracte de relleu. Respecte a la contractació del rellevista, la direcció de l'empresa determinarà la totalitat de les condicions de contractació, respectant sempre l'establert al Conveni Col·lectiu o la normativa d'aplicació.

El percentatge de reducció de la jornada serà el màxim permès legalment, excepte que l'empresa i el treballador acordin un percentatge inferior.

Respecte a la jornada de treball a realitzar pel treballador jubilat, l'empresa determinarà l'horari a realitzar, ajustant-se als següents paràmetres : a) l'empresa tindrà que preavisar al treballador amb un mínim de 30 dies d'antelació previs a la incorporació al treball. b) En qualsevol cas, al treballador jubilat parcialment se l'hi assignaran funcions acordades a la seva categoria i experiència professional.

Les parts es comprometen a renegociar el present article valorant les noves condicions que legalment puguin establir-se.

Article 37.- Referència a la Llei de conciliació de la vida laboral i familiar i la Llei d'igualtat

Reducció de jornada

1. Les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per voluntat pròpia, pot substituir-lo per una reducció de jornada de mitja hora o acumular-ho en jornades complertes en els termes legalment previstos.

Aquest permís poden gaudir-lo indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

2. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directe un menor de vuit anys o una persona minusvàlida física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa

d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per sí mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

3. En els casos de naixement de fills o filles prematures o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada per naixement de criatures prematures i reducció per guarda legal corresponen al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària. El treballador/a ha d'avisar l'empresa amb quinze dies d'antelació sobre la data que es reincorpora a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i el treballador/a sobre la concreció horària i la determinació del períodes de gaudi, les ha de resoldre la jurisdicció competent mitjançant el procediment que estableix l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

Suspensió del contracte de treball amb dret a reserva del lloc de treball

1. La suspensió per maternitat té una durada de setze setmanes, que es gaudeixen de forma ininterrompuda i són ampliables en el supòsit de part múltiple a dues setmanes més per cada criatura a partir de la segona. El període de suspensió es gaudeix a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no alguna feina, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat de la suspensió o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part i sense que es se'n descompti la part de què la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

Sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi de forma determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen l'activitat esmentada, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, que és compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nouat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió pot computar-se a instàncies de la mare, o, si la figura de la mare no hi és, de l'altre

progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i d'aquells altres en què el nou-nascut necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia a tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què s'estableixi reglamentàriament.

2. Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de menors de sis anys o de majors d'edat quan es tracta de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents: la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En els supòsits d'adopció internacional, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribueix a opció de les persones interessades, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En l'adopció o acolliment preadoptiu permanent o simple, la durada no pot ser inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals.

Tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment, la suspensió pot gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, un cop acordat entre l'empresa i el treballador o treballadora afectats, en el termes que es determinin reglamentàriament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat o adoptada, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte té una durada addicional de dues setmanes.

3. Per paternitat, en el supòsit de naixement de fill o filla, adopció o acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill i filla a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat. De forma progressiva i gradual, el Govern ha d'ampliar-la fins a assolir les 4 setmanes.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats o interessades; quan la suspensió per maternitat es gaudeixi en la totalitat per un dels progenitors, el dret a la paternitat només pot ser exercit per l'altre.

El període d'exercir el dret va des de la finalització del permís per naixement de fill o filla, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o coincidint amb la suspensió per maternitat o immediatament després de finalitzar la suspensió per maternitat. Es pot gaudir en jornada completa o parcial un mínim del 50%, un cop acordat entre empresa i treballador i conforme reglamentàriament.

El treballador ho ha de comunicar amb la deguda antelació i en els termes del Conveni col·lectiu.

Risc durant l'embaràs i període de lactància d'un menor de 9 mesos

Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància natural de les treballadores esmentades, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball per torns.

Si aquesta adaptació no és possible o si, malgrat l'adaptació, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i si això es certifica i se n'informa en els termes previstos en l'article 26.2 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, aquesta treballadora ha de passar a desenvolupar un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat, i l'empresa ha de determinar, un cop consultada amb els representants dels treballadors i treballadores, la relació de llocs exempts de riscos a aquest efecte, així com els llocs alternatius a aquells.

El canvi de lloc o funció es du a terme conforme a les regles i els criteris de la mobilitat funcional. En el supòsit que, després d'aplicar les regles esmentades, no existeix cap lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o si no pot exigir-se raonablement per motius justificats, el contracte de treball pot suspendre's en els termes previstos en l'article 45.1 d) de l'Estatut dels treballadors i amb dret a la prestació regulada en els articles 134 i 135 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Les mesures previstes en els tres primers paràgrafs són també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla i si això es certifica en els termes previstos en l'article 26.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

La suspensió del contracte finalitza el dia que s'inicia la suspensió del contracte per maternitat biològica o quan el lactant compleix nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desapareix la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Acomiadament

Quan la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la Llei o bé s'hagi produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador/a, la decisió extintiva és nul·la, i l'autoritat judicial ha de fer aquesta declaració d'ofici. La no concessió del preavís no anul·la l'extinció, si bé l'empresari/a, amb independència dels altres efectes que siguin procedents, està obligat a pagar els salaris corresponents al període esmentat. L'observança posterior de l'empresari/a dels requisits incomplets no constitueix, en cap cas, esmena del primitiu acte extintiu, sinó un nou acord d'extinció amb efectes des de la seva data.

L'empresa no pot realitzar acomiadaments o extincions de contracte en els supòsits següents:

1. A treballadors i treballadores durant el període de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, durant la suspensió del contracte per paternitat, o la notificada en una data tal que el termini de preavís finalitzi dins del període esmentat.
2. A treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a què es refereix el punt anterior, i als treballadors o treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37 d'aquesta llei, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de la Llei. I a les treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions legalment establerts.
3. A treballadors i treballadores després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill o filla.

El que s'estableix en els paràgrafs anteriors s'aplica tret que es declari la procedència de la decisió extintiva o de l'acomiadament per motius diferents dels assenyalats.

Article 38.- Augment per anys de servei

En concepte d'antiguitat, els treballadors fixos percebran al terme d'un trienni des de la data del començament de la prestació dels seus serveis, l'import de cinc dies del Salari Mínim Interprofessional en vigor en el moment del devengament i tres dies més per cada any des de l'esmenta't trienni fins a complir els 20 anys de servei en l'empresa. El seu abonament s'efectuarà dins el primer trimestre de l'any natural vençut, d'acord amb el detall de l'Annex 2.

Les empreses podran fraccionar l'antiguitat al llarg dels dotze mesos de l'any i les tres gratificacions extraordinàries.

En el supòsit que en anys anteriors un treballador determinat hagués tingut dret a percebre, en concepte d'antiguitat, quantitats superiors a la que li pugui correspondre per aplicació de la nova taula d'antiguitats, li serà respectada, com a garantia "ad personam", la major quantitat percebuda anteriorment.

Article 39.- Treballs excepcionalment penosos, tòxics i/o perillosos

Aquells treballs que siguin declarats com excepcionalment penosos, tòxics i/o perillosos per l'organisme competent i en la mesura en que aquestes condicions no puguin ésser eliminades, seran retribuïts amb un increment del 20% del salari de Conveni.

Article 40.- Plus de nocturnitat

Els treballadors que prestin serveis entre les 22:00 i les 6:00 hores, percebran un plus consistent en el 25% del Salari base.

Article 41.- Dietes

El personal que surti de la seva residència habitual per necessitats pròpies del servei tindrà dret a percebre dietes, en la següent quantia:

Desdejuni: 5.00 €

Dinar: 10.00 €

Sopar: 10.00 €

Dormir: 30.00 €

Quilometratge cotxe propi: 0.19 €/km

Capítol 7.- Règim disciplinari

Article 42.- Faltes i sancions dels treballadors

Els treballadors podran ésser sancionats per la Direcció de l'empresa pels incompliments laborals en que puguin incórrer, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest capítol.

Article 43.- De les faltes

Les faltes comeses pels treballadors afectats per aquest Conveni es classificaran atenent a la seva importància i, si s'escau, reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els següents articles.

Article 44.- Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus els següents comportaments:

1. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en un mes no superiors a trenta minuts, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis pel treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanat, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
2. La descurança, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
3. Faltar un dia al treball sense justificar, sempre que d'aquesta absència no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
4. L'abandó injustificat del lloc de treball durant la jornada laboral, sempre que d'aquest no es derivin conseqüències greus per l'empresa, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
5. No comunicar i/o aportar a l'empresa amb la major celeritat possible les absències justificades al treball així com el document que acredita l'esmentada justificació.
6. No comunicar a la Direcció de l'empresa els canvis de domicili o les dades relatives a la Seguretat Social que aquella hagi de conèixer, així com les modificacions de les dades dels familiars a càrrec que puguin afectar a l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials.
7. La inobservança de les normes en matèria de salut en el treball que no suposin risc greu per al propi treballador, ni per als seus companys o terceres persones, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
8. Petites descurances en la conservació del material o maquinària.
9. La utilització d'aparells reproductors o telefonia particular dins d'hores de treball, sempre que no existeixi autorització per escrit per part de l'empresa per la seva utilització.
10. Fumar en el centre de treball.

Article 45.- Faltes greus

Es consideren faltes greus els següents comportaments:

1. Faltar al treball dos dies en un període d'un mes, sense causa justificada, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei, qualificant-se en aquest cas com a falta molt greu.
2. La simulació d'una situació d'incapacitat temporal per a justificar un retard, abandonament o falta al treball.
3. La desobediència als superiors en matèria de treball, sempre que l'ordre no tingui caràcter vexatori per al treballador ni suposi risc per a la vida o salut del treballador o de

terceres persones. Si aquesta desobediència fos reiterada, impliqués pèrdua evident per al treball o d'aquesta se'n derivés perjudici notori per l'empresa o altres treballadors, la falta serà considerada molt greu.

4. La utilització de maquinària, materials o estris de treball en qüestions alienes a aquest, llevat que es disposi de l'oportuna autorització per això.

5. Descurança important en la conservació dels materials o maquinària, sense que d'aquesta sent derivin greus perjudicis per l'empresa.

6. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i salut en el treball, en la mesura en que suposin risc greu per al treballador o terceres persones, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. La reiteració en la negativa d'utilització de mitjans de seguretat o en l'inobservança de les normes es considerarà falta molt greu.

7. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dintre d'un trimestre i havent-hi hagut advertiment o sanció.

8. Totes aquelles situacions reflectides en l'article anterior com a greus.

Article 46.- Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Faltar al treball tres o més dies en un període de dos mesos sense acreditar causa justificada.

2. Fer desaparèixer, inutilitzar, espatllar o modificar maliciosament productes, eines, màquines, aparells, instal·lacions o edificis de l'empresa.

3. Els maltractaments de paraula o obra i les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.

4. La imprudència o negligència inexcusable, així com l'incompliment de les normes de seguretat i salut en el treball, quan siguin causants d'accident laboral greu o perjudiquin greument a l'empresa o a terceres persones.

5. L'abús d'autoritat per part de qui la ostenti.

6. L'abandó injustificat del lloc de treball, especialment en llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasioni evidents perjudicis per a l'empresa o pugui arribar a ésser causa d'accident per al treballador o terceres persones.

7. El robatori, furt o malversació comesos dins l'empresa.

8. Violar el secret de documents o dades reservades a l'empresa o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.

9. La disminució voluntària i continuada del rendiment de treball normal o pactat.

10. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometí dins d'un període de tres mesos des de la primera y hagués estat advertit o sancionat.

11. Totes aquelles reflectides a l'article anterior com a molt greus, per la seva especial incidència.

Article 47.- De les sancions

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les faltes laborals dels articles anteriors comeses pels seus treballadors amb les següents sancions màximes:

a) Faltes lleus:

Amonestació verbal o escrita.

Suspensió de feina i sou fins a dos dies.

b) Faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

c) Faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de setze a trenta dies.

Acomiadament.

Per a la graduació i aplicació d'aquestes sancions es tindran en compte la major o menor responsabilitat de qui les hagi comès, la seva categoria professional i la repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

Prescripcions de les faltes

a) Les faltes lleus prescriuen als 10 dies

b) Les faltes greus prescriuen als 20 dies

c) Les faltes molt greus prescriuen als 60 dies

El còmput s'inicia a partir del moment en que l'empresa te coneixement i prescriuen en tot cas als sis mesos de la seva realització.

Capítol 8.- Altres matèries

Article 48.- Garanties sindicals

Els delegats de personal, delegats sindicals i membres del Comitè d'empresa, quan legalment procedeixi, disposaran del nombre d'hores mensuals per realitzar la seva tasca sindical que fixin les disposicions vigents i gaudiran de les garanties previstes en el Text refós de l'Estatut dels treballadors, Llei orgànica de llibertat sindical i altres d'aplicació.

Els delegats de personal, delegats sindicals i membres de Comitè d'empresa, podran acumular trimestralment les hores sindicals que els hi corresponen en un o varis dels seus membres.

Les Federacions sindicals signants del Conveni anomenaran quatre delegats sectorials, corresponents als àmbits de Girona, Tarragona, Lleida i Barcelona. La comissió paritària durant la vigència del Conveni farà les propostes per crear els instruments adients per a poder desenvolupar la seva feina com a delegats sindicals sectorials.

Article 49.- Quotes sindicals

A requeriment dels sindicats, les empreses descomptaran en la nòmina mensual dels treballadors, amb autorització escrita d'aquests, l'import de la quota sindical corresponent que s'ingressarà en el compte corrent que designi el Sindicat.

Article 50.- Seguretat i salut en el treball

La subcomissió de salut laboral, que s'estableix a l'article 8, estudiarà i promourà:

- a) Reflectir l'absència de material i de bons tècnics ,
- b) Fer l'avaluació prèvia de riscos del sector,
- c) Fer el pla de prevenció de riscos,
- d) Buscar els fons necessaris i
- e) A més de la formació dirigida als treballadors, es tractaria de formar tècnics especialistes en salut en el sector agropecuari.

Els tractors, altres maquinàries i vehicles estaran dotats de les normes de seguretat establertes per a cada cas.

Article 51.- Drets supletoris

En tot el no previst en aquest Conveni, s'estarà a allò que disposa la normativa legal vigent.

Article 52.- Formació professional, promoció de la formació ocupacional, arbitratge i conciliació

En relació amb la salut laboral, formació professional, promoció de la formació ocupacional i la solució de conflictes de treball, s'estarà a allò que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya, signat pels Sindicats CC.OO. i UGT i la patronal Foment del Treball, així com l'establert en el reglament del Tribunal de Mediació i Arbitratge.

Les parts signants acorden fomentar, impulsar i adherir-se als acords de formació contínua signats per les organitzacions empresarials i sindicals i l'Administració (3r

Acord Nacional de Formació Contínua) amb l'objectiu d'impulsar la formació en el sector, garantir la promoció professional i la igualtat d'oportunitats. Això no exclou que cap organització pugui executar els seus propis plans de formació.

En aquest sentit, les parts consideren necessari:

Elaborar un pla de formació dirigit a tots els treballadors/res del sector que permeti la competitivitat de les empreses i el desenvolupament professional i personal dels treballadors/res.

Garantir el dret a la formació contínua facilitant el temps necessari per la realització d'accions de formació, de comú acord entre empresa i treballador/a.

Proposar i executar accions de formació en les empreses.

Definir els centres col·laboradors del pla de formació.

Coordinar i realitzar el seguiment de la formació en pràctiques dels alumnes de formació professional i formació ocupacional.

Avaluar de manera continuada les accions de formació executades amb l'objectiu de redefinir objectius i promoure noves activitats.

A l'empara de l'article 8, es constitueix una subcomissió de formació. La seva composició estarà formada per representants de totes les parts signants.

Les funcions d'aquesta subcomissió seran les següents:

Planificar i gestionar la formació contínua en el sector.

Impulsar i proposar mesures pel foment de la formació en el sector.

Proposar els centres que impartiran les accions de formació.

Elaborar els criteris de selecció dels participants en els cursos.

Definir l'horari en el que s'impartiran els cursos de formació.

Vetllar pel bon funcionament i compliment dels cursos.

Totes aquelles que estiguin relacionades amb la formació professional.

De entre els membres de la subcomissió de formació s'escollirà un President i un Secretari. Els acords hauran de ser adoptats per majoria.

Article 53.- Mesa sectorial

Les representacions sindicals i empresarials signants d'aquest Conveni donades les característiques del sector agropecuari de Catalunya i conscients de què han de debatre diverses qüestions que poden no estar resoltes en el Conveni, es comprometen a constituir i desenvolupar una Mesa Sectorial del sector a Catalunya.

Disposició Transitòria

Primera

El càlcul de la taula d'antiguitat s'actualitzarà, prèvia firma de la comissió paritària, automàticament quan surti publicat al Butlletí Oficial de l'Estat el nou salari mínim interprofessional.

Segona

Les parts signants acorden que, durant la vigència d'aquest conveni, es constituirà una Comissió de Treball amb l'objecte de adaptar el sistema de classificació professional dels treballadors mitjançant grups professionals.

Disposicions Finals

Primera

De conformitat amb el que estableixen els articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) del Estatut dels Treballadors, s'estableixen les condicions i els procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per la modificació de les condicions de treball establertes en el conveni col·lectiu i la no aplicació del règim salarial, establint a tal efecte que en el cas de desacord, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà de un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a contar des de que la discrepància li fos plantejada. Quan aquella no arribes a un acord, la discrepància serà sotmesa en el termini de 7 dies al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.

En el moment en que resulti aplicable un nou Conveni els salaris dels treballadors d'aquelles empreses que s'hagin acollit a qualsevol tipus de despenjament, passaran a ser els establerts en Conveni, sense perjudici de que pugui l'empresa acollir-se a un nou despenjament.

Segona

Les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a no negociar, durant la seva vigència, Convenis col·lectius, pactes o acords similars, d'àmbit territorial igual o inferior a aquest, que puguin interferir amb el seu contingut.

Tot i així, si al acabar l'any 2017 no s'hagués arribat a un acord respecte del proper Conveni, se seguirà aplicant l'actual amb ple dret, tant en les seves clàusules normatives com en les obligacionals, fins que s'arribi a un pacte sobre el nou.

Tercera

En relació a la ultraactivitat del conveni, ambdues parts acorden per la mateixa s'ampliï en 6 mesos als 12 mesos establerts a la normativa actual.

En cas d'existir variació en la normativa i aquesta superés els 18 mesos, aquesta disposició final quedarà sense aplicació.

TABLAS SALARIALS 2015

GRUP PROFESSIONAL	Treb. Fixes										Treb. Temporers	
	Salari		Paga			Salari	Hora	Salari hora	Hora	Salari hora	Hora	
	dia	setmana	Estiu	Nadal	Beneficis	anual	extra	ordinària	extraordinària			
Grup 1	31,14 €	217,98 €	934,19 €	934,19 €	934,19 €	14.168,69 €	12,78 €					
Grup 2	29,71 €	207,96 €	891,27 €	891,27 €	891,27 €	13.517,69 €	12,20 €					
Grup 3	28,26 €	197,88 €	848,04 €	848,04 €	848,04 €	12.861,91 €	11,60 €					
Grup 4	26,92 €	188,45 €	807,64 €	807,64 €	807,64 €	12.249,22 €	11,04 €					
Grup 5	25,66 €	179,62 €	769,77 €	769,77 €	769,77 €	11.674,81 €	10,52 €					
Grup 6	24,38 €	170,70 €	731,58 €	731,58 €	731,58 €	11.095,61 €	10,03 €	6,06 €		10,61 €		
Grup 7	20,16 €	141,10 €	604,71 €	604,71 €	604,71 €	9.171,35 €						

TABLAS SALARIALS 2016

GRUP PROFESSIONAL	Treb. Fixes										Treb. Temporers	
	Salari		Paga			Salari	Hora	Salari hora	Hora	Salari hora	Hora	
	dia	setmana	Estiu	Nadal	Beneficis	anual	extra	ordinària	extraordinària			
Grup 1	31,45 €	220,16 €	943,53 €	943,53 €	943,53 €	14.310,38 €	12,91 €					
Grup 2	30,01 €	210,04 €	900,18 €	900,18 €	900,18 €	13.652,87 €	12,32 €					
Grup 3	28,54 €	199,86 €	856,52 €	856,52 €	856,52 €	12.990,53 €	11,72 €					
Grup 4	27,19 €	190,33 €	815,72 €	815,72 €	815,72 €	12.371,71 €	11,15 €					
Grup 5	25,92 €	181,42 €	777,47 €	777,47 €	777,47 €	11.791,56 €	10,63 €					
Grup 6	24,62 €	172,41 €	738,90 €	738,90 €	738,90 €	11.206,57 €	10,13 €	6,12 €		10,72 €		
Grup 7	20,36 €	142,51 €	610,76 €	610,76 €	610,76 €	9.263,06 €						

TABLAS SALARIALS 2017

GRUP PROFESSIONAL	Treb. Fixes										Treb. Temporers	
	Salari		Paga			Salari	Hora	Salari hora	Hora	Salari hora	Hora	
	dia	setmana	Estiu	Nadal	Beneficis	anual	extra	ordinària	extraordinària			
Grup 1	31,77 €	222,36 €	952,97 €	952,97 €	952,97 €	14.453,48 €	13,04 €					
Grup 2	30,31 €	212,14 €	909,18 €	909,18 €	909,18 €	13.789,40 €	12,45 €					
Grup 3	28,83 €	201,86 €	865,09 €	865,09 €	865,09 €	13.120,43 €	11,83 €					
Grup 4	27,46 €	192,24 €	823,87 €	823,87 €	823,87 €	12.495,43 €	11,26 €					
Grup 5	26,18 €	183,23 €	785,24 €	785,24 €	785,24 €	11.909,47 €	10,73 €					
Grup 6	24,87 €	174,13 €	746,28 €	746,28 €	746,28 €	11.318,63 €	10,23 €	6,18 €		10,82 €		
Grup 7	20,57 €	143,94 €	616,86 €	616,86 €	616,86 €	9.355,69 €						

ANTIGUITAT 2015

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

Salari Mínim Interprofessional: 21,62 €

ANTIGUITAT 2016

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

Salari Mínim Interprofessional: 21,84 €