

III. ACTES ADMINISTRATIUS

C) ALTRES ASSUMPTE

Vicepresidència Primera i Conselleria de Vivenda, Ocupació, Joventut i Igualtat

RESOLUCIÓ de 18 de desembre de 2025, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu del sector agropecuari per a les províncies de Castelló i València.

Vist el text del conveni col·lectiu del sector agropecuari per a les províncies de Castelló i València, amb codi 800100682025, subscrit per la comissió negociadora integrada, d'una part, pel sector empresarial, per l'Associació Valenciana d'Agricultors (AVA), l'Associació Professional de Flors, Plantes i Tecnologia Hortícola de la Comunitat Valenciana (ASFPLANT) i la Unió Llauradora i Ramadera, i d'una altra, per la part social, per la Federació d'Indústria, Construcció i AGRO-UGT i la Federació d'Indústria de CCOO.

De conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; els articles 2.1.a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i els articles 3 i 4 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, i amb el que estableix l'article 3 del Decret 16/2025, de 3 de desembre, del president de la Generalitat, pel qual es determinen el nombre i la denominació de les conselleries, i les seues competències, esta direcció general de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral

RESOL

Primer

Ordenar la inscripció i el depòsit del conveni col·lectiu del sector agropecuari per a les províncies de Castelló i València en el Registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 18 de desembre de 2025

María Lurueña Ruiz

Directora general de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral

CONVENI AGROPECUARI PER A LA PROVÍNCIA DE CASTELLÓ I VALÈNCIA

PRELIMINAR: Determinació de les parts

Són parts firmants d'este conveni col·lectiu agropecuari per a Castelló i València, com a part sindical, la FEDERACIÓ INDÚSTRIA, CONSTRUCCIÓ I AGRO-UGT i la FEDERACIÓ D'INDÚSTRIA.CCOO, i com a part empresarial, l'ASSOCIACIÓ VALENCIANA D'AGRICULTORS (AVA); L'ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL DE FLORS, PLANTES I TECNOLOGIA HORTÍCOLA DE LA COMUNITAT VALENCIANA (ASFPLANT) i la UNIÓ LLAURADORA I RAMADERA

Les dos parts representades, sindical i empresarial, es reconeixen mútuament legitimació i representativitat per a la negociació d'este conveni col·lectiu i per a subscriure en els termes que consten seguidament:

ARTICLE 1r. ÀMBIT TERRITORIAL

Este conveni col·lectiu serà aplicable a tota la província de València i **Castelló**

ARTICLE 2n. ÀMBIT FUNCIONAL

Els seus preceptes obligaran les empreses de producció i venda de plantes, així com totes les altres, forestals, agrícoles o pecuàries, que exercisquen la seua activitat en tal demarcació, incloses també les activitats de selecció, recol·lecció, manipulació i envasament de fruites i hortalisses.

Queden expressament excloses de l'àmbit funcional del conveni les activitats que consistisquen en la recol·lecció, selecció, manipulació i envasament de fruits cítrics per a la seua comercialització, així com les activitats de selecció, manipulació i envasament de fruites i hortalisses realitzades per les empreses l'activitat principal de les quals consistisca en la manipulació de cítrics.

ARTICLE 3r. ÀMBIT PERSONAL

Queden compreses dins de l'àmbit del conveni les persones que tinguen la qualitat de treballadores per compte de les empreses afectades per este, independentment del tipus de contracte formalitzat. Es consideraran persones treballadores fixes les que, en virtut de contracte verbal o escrit, estiguen obligades a prestar servicis a un mateix patró/ona o empresa durant tot l'any, amb independència que la seua retribució siga fixa o variable, segons les èpoques de l'any i les faenes que cal realitzar.

ARTICLE 4t. CONTRACTACIÓ

En matèria de contractació temporal, caldrà ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors.

Les persones treballadores eventuais passaran a la condició de fixes discontinües quan hagen realitzat dos campanyes de 30 dies de treball com a mínim i per a un mateix tipus de treball o especialitat; quan no s'haja arribat als 30 dies de treball efectiu en una campanya, tindran la preferència per a ser contractats, sense pèrdua de la condició d'eventual.

CRIDES PERSONAL FIX-DISCONTINU:

PÀG. 1

Per a les crides previstes en l'article 16.3 de l'Estatut dels Treballadors modificat pel Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, l'empresari/ària cridarà la persona treballadora a l'activitat per rigorós orde d'antiguitat en l'especialitat o categoria professional en la qual té la condició de fixa discontinua.

L'empresa comunicarà, amb almenys 5 dies d'antelació a l'inici de cada campanya en la qual la persona treballadora tinga la condició de fixa discontinua, l'inici de l'activitat.

Si, en el termini de 72 hores des de la comunicació de la crida, la persona treballadora no ha contestat confirmant la seua intenció d'incorporar-se novament, perdrà la seua condició de fixa discontinua, circumstància que s'assimilarà a la baixa voluntària en l'empresa, llevat que hi haja una causa justificada per a la seua no incorporació, cas en què la persona podrà incorporar-se una vegada finalitze esta circumstància.

S'entendran com a causa justificada els supòsits de força major, malaltia, estar en el moment de la crida realitzant una altra activitat retribuïda i qualsevol altre tipus de circumstància objectiva que impossibilita la incorporació.

S'establix i acorda com a mitjà fefaent de comunicació l'aplicació de missatgeria instantània WhatsApp, a efectes exclusivament de crida, que la persona treballadora reconeixerà prèvia autorització com a mitjà de comunicació habitual entre les parts.

En cas de canvi de número de telèfon, la persona treballadora es compromet a comunicar-ho a l'empresari en el moment que es produïska esta circumstància.

La falta de crida a una persona treballadora fixa discontinua durant una campanya per no existir suficient treball en la seua zona geogràfica, entesa com a tal l'habitual en l'empresa, perquè tots els fixos discontinus siguen cridats, no suposarà el despatxament automàtic i es reprendrà la relació quan s'incrementa el treball en esta zona. Si, arribades les dates de crida habitual, no se la crida amb caràcter temporal, es comunicarà esta circumstància per les vies habituals de comunicació.

La persona treballadora, com a fixa discontinua, cessarà, de conformitat amb les necessitats de l'empresa, per orde invers al de la incorporació. Este cessament es comunicarà de manera escrita a la persona treballadora.

ARTICLE 5t. VIGÈNCIA I DURACIÓ

El termini de duració d'este conveni es fixa per un període exprés de *tres anys*, que, previ compliment dels requisits legals, inclosa la seua publicació en el butlletí oficial de la província, s'aplicarà amb caràcter retroactiu des del dia 1 de gener de 2023 i conclourà el dia 31 de desembre de 2025. Si no fora denunciat per cap de les parts amb el termini mínim d'antelació d'un mes, quedarà prorrogat automàticament en el seu contingut normatiu i augment en tots els conceptes salarials amb el percentatge de l'IPC de l'últim any de vigència d'este conveni.

ARTICLE 6t. PRELACIÓ DE NORMES

Les normes que conté el present conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal, amb caràcter preferent i prioritari a altres disposicions de caràcter general.

Amb caràcter supletori, i en el no previst en el present conveni, les parts decidixen acollir-se al que disposa el laude arbitral pel qual s'establixen les condicions de treball per al sector agrari, dictat el 6 d'octubre de 2000 i publicat en el BOE de 29 de novembre de 2000, i a la resta de lleis vigents en cada moment.

ARTICLE 7m. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions que conté el present conveni substituïxen íntegrament les que actualment regixen. En establir esta clàusula, s'ha tingut present el que disposa l'article 26.5 de l'Estatut dels Treballadors, que diu. "Operarà la compensació i absorció quan els salaris realment abonats en el seu conjunt i còmput anual siguen més favorables per als treballadors que els fixats en l'orde normatiu o convencional de referència".

ARTICLE 8u. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES AD PERSONAM

Si existira alguna persona treballadora que tinguera reconegudes condicions que, examinades en el seu conjunt i còmput anual, foren superiors a les que per als treballadors de la mateixa qualificació s'establixen en el conveni, es respectaran les de caràcter estrictament personal, i només per als/les treballadors/ores que afecte.

ARTICLE 9é. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que l'autoritat laboral estimara que algun punt del conveni conculcara la legalitat vigent, la totalitat del present conveni haurà de sotmetre's a la seua reconsideració, sense perjudi de continuar aplicant el que s'ha pactat legalment en el conveni.

ARTICLE 10m. COMISSIÓ PARITÀRIA

Es crea la Comissió Paritària, prevista en l'article 91.3 del vigent Estatut dels Treballadors, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigència del seu compliment.

La Comissió Paritària estarà integrada per quatre vocals, en representació dels empresaris, i quatre més, en representació dels treballadors, tots ells triats d'entre els que hagen integrat les representacions de la Comissió Deliberadora del conveni.

Esta comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts que la integren, es convocarà amb un mínim de deu dies d'antelació i es farà constar en l'escrit de convocatòria l'orde del dia dels temes que es tractaran.

De cada reunió que se celebre s'estendrà acta. En el cas que esta comissió no arribe a cap acord, podran sotmetre's als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL); això, en compliment del VII Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana

En cas d'acord, igualment es remetrà acta a l'autoritat laboral perquè en prenga coneixement i als efectes oportuns.

El domicili de la Comissió Mixta es fixa per a la representació empresarial en València C/*Guillem de Castro*, 79. I per a la representació sindical en (UGT FICA- PV) Federació d'Indústria, Construcció i Agro UGT-PV, carrer Arquitecte Mora, 7, planta 4, de València, CP-46010.

ARTICLE 11. DEFINICIÓ DE GRUPS PROFESSIONALS

A) Grups específics per als treballadors/ores de les empreses que es dediquen a la producció i venda de plantes vives.

1. Personal tècnic.

És personal tècnic el que, amb el corresponent títol facultatiu superior, d'escola o formació professional, exercix funcions de tal caràcter o de direcció especialitzada o d'assessorament.

Es distingixen tres grups:

- a) Titulat/ada de grau superior: són els que tenen títol professional de llicenciats/ades o enginyers tècnics superiors.
- b) Titulats/ades de grau mitjà: són els que tenen títol d'escoles tècniques de grau mitjà.
- c) Tècnics especialistes agrícoles: són els que tenen títol expedit per escoles de formació professional agrària de 2n grau, que, tenint la confiança del personal de grau superior i mitjà o de la direcció de l'empresa, tenen comandament directe sobre: Capatassos, encarregats/ades i altre personal del sector.

2. Encarregat/ada general.

És el tècnic, procedent o no d'alguna de les categories professionals d'ofici, que tenint la confiança de l'empresa, davall de les ordres del personal tècnic o de la direcció, té comandament directe sobre els encarregats/ades, capatassos i altres professionals d'oficis manuals.

3. Personal administratiu.

1. Cap administratiu: És un càrrec de confiança de l'empresa. Assumix, davall de la dependència directa de la direcció, gerència o administració, el comandament o la responsabilitat del sector d'activitats de tipus burocràtic, i és responsable del personal administratiu.

2. Oficial administratiu: Són els que tenen domini de l'ofici i realitzen, a títol orientatiu, entre altres, les següents funcions:

Caixer/a de cobraments i pagaments, sense firma ni funció; planteja, subscriu i estén les factures amb la complexitat del seu plantejament i càlcul; plantejament i realització d'estadístiques; redacció d'assentaments comptables; redacció de correspondència amb iniciativa pròpia en assumptes que no excedixen en importància els de mer tràmit; verificació de les liquidacions i càlculs de nòmines i Seguretat Social, i els que presten altres servicis els mèrits i la importància en el tipus administratiu dels quals tinguen categoria anàloga als assenyalats en esta classificació.

3. Auxiliar administratiu: Són els treballadors/ores que fan treballs elementals d'oficina, administració i arxivament; mecanografia i taquigrafia, atenció al telèfon, etc.; tot això, amb pulcritud i cura.

4. Aspirants: S'entendran tots aquells/elles que, dins de l'edat de 16 a 18 anys, treballen en les labors pròpies de l'oficina, disposats a iniciar-se en les funcions peculiars d'esta.

5. Comercial. S'entén per tals aquells treballadors/ores que, prestant el seu treball en funcions de caràcter mercantil, es troben al capdavant d'una secció i amb facultats per a intervindre en les vendes i disposar el convenient per al bon orde del treball.

4. Personal subaltern.

4.1. Vigilant: Són aquells treballadors/ores contractats per a la vigilància diürna o nocturna d'una o diverses finques, així com de qualsevol dependència de l'empresa.

4.2. Netejador/netejadora: És tot aquell personal que realitza la neteja i servicis d'esta activitat. Amb un mínim de cinc hores, serà personal propi de l'empresa, i esta s'obligarà a no accedir a

PÀG. 4

personal de contractes, a no ser per a treballs de temps de servici inferior a les hores assenyalades.

5. Personal d'oficis manuals.

5.1. Capatàs diplomat-encarregat/ada de quadrilla: són els que, amb coneixement de totes les funcions que constituïxen l'activitat de l'empresa, estan al capdavant de la producció, amb la responsabilitat d'orientar, distribuir tècnicament i donar unitat al treball personal. Control sobre ferramentes i utensilis, materials, subministraments i rendiment personal.

5.2. Oficial de primera: és l'operari/ària que té un domini total de l'ofici i executa labors pròpies del cultiu i reproducció de plantes amb iniciativa, responsabilitat i perfecció, i realitza, fins i tot, les operacions més delicades amb la màxima cura i rendiment.

Ha de conèixer el cultiu de totes les plantes d'interior i d'exterior, així com els mitjans de combatre les plagues corrents i les proporcions i mitjans d'aplicar insecticides ordinaris.

Està a les ordes de l'encarregat/ada o capatàs i ha de marcar les directrius per al treball dels subalterns/ernes inferiors i està en possessió dels coneixements necessaris per a la utilització de tota la maquinària necessària per a la realització dels cultius.

5.3. Conductor/a: és el personal que conduïx els vehicles de l'empresa, ajuda a la càrrega, descarrega i supervisa el bon condicionament d'esta i es responsabilitza durant el trajecte de les perfectes condicions de la mercaderia i de la quantitat d'esta.

Estarà exceptuat de la jornada màxima legal, tenint especial disponibilitat per la peculiaritat de la mercaderia transportada. Prèvia compensació econòmica.

En el cas que no hi haja suficient treball de conductor/a, o retirada temporal del carnet per un màxim de sis mesos, exercirà tasques pròpies de l'empresa o manteniment de la maquinària o instal·lacions que l'empresa tinga, amb la garantia del salari que percebia.

Es distingixen les categories de conductor/a de primera i conductor/a de segona, segons posseïsquen els primers carnet C, D, E, i per als segons, el carnet B. Realitzaran la reparació de xicotetes avaries i cures i perfecte manteniment i neteja del vehicle.

Estaran assimilats als oficials de primera de l'activitat els conductors de primera, i als oficials de segona de l'activitat, els conductors de segona. En tot cas, esta assimilació es donarà no pel carnet que el treballador/a tinga, sinó per la categoria de la funció per a la qual ha sigut contractat, que estarà d'acord amb el vehicle encomanat.

5.4. Maquinista: efectua el maneig de màquines pesades, com ara excavadores, pales carregadores, retroexcavadores, grues, etc.

Com els conductors, ha de conèixer les màquines i és responsable del seu bon funcionament, compte, neteja i conservació.

En el cas que no hi haja treball de conducció de la màquina que manege, exercirà tasques de cultiu o manteniment de la maquinària i instal·lacions de l'empresa, i se li garantirà el salari que percebia.

5.5. Tractorista: conduïx tractors de més de 40 CV i màquines afins. Igual que els altres conductors, és responsable dels vehicles que li encomanen. Queda assimilat, a efectes retributius, als oficials de segona.

En el cas que no hi haja treball de conducció de la màquina que manege, exercirà tasques de cultiu

PÀG. 5

o manteniment de la maquinària i instal·lacions de l'empresa, i se li garantirà el salari que percebia.

5.6. Oficial de segona: és el treballador/a que té un coneixement general de l'ofici, adquirit per formació sistemàtica o per pràctica continuada de la professió.

La seua labor és executar les funcions fonamentals en els vivers, davall de la direcció de l'oficial de primera o encarregat/ada.

Els treballadors inclosos en esta categoria han de tindre cultura general, coneixement de les plantes i practicar amb rendiment normal les operacions fonamentals dels treballs de producció i cultiu de plantes de viver.

A títol d'orientació, es consideren operacions fonamentals les següents:

- Desfonament, cavada i birba, tant a mà com a màquina.
- Manipulació i preparació de terres i fems.
- Multiplicació de plantes.
- Entestada i repicada de planters.
- Empelts i lligats en totes les formes.
- Poda i retallada d'arbres i arbustos.
- Repicada, arrancada, enguixada, embalatge i transports de tota mena de plantes.
- Regs en general.
- Preparació d'insecticides i anticriptogàmics i el seu ús, així com preparació d'adobs i el seu ús.
- Preparació i moviment dels elements protectors de vivers.

5.7. Oficial de tercera: sabent i executant una o diverses tasques pròpies de l'ofici sense domini total d'este, realitza les que requerixen en el seu moment més cura i responsabilitat.

Conduïx i maneja els diferents tipus de transports i maquinària dins dels cultius, com són:

- Dúmpers, tractors de menys de 40 CV, motocultors, atomitzadors i maquinària anàloga.

Maneig normal de plantes en totes les fases del cultiu, entestada, empelts, lligat, adob, reg, tractaments fitosanitaris, poda i retallada, arrancada, enguixada i embalatge, sempre davall de la direcció de l'oficial de primera o encarregat.

5.8. Peó: és aquell treballador/a, major de 18 anys, que executa treballs per als quals no es requerix cap preparació, ni coneixements tècnics ni pràctics. La seua missió està basada en la col·laboració màxima a les ordres del treballador/a o treballadors de categoria superior.

5.9. Aprenent: és aquell treballador/a, comprés entre els 16 i 18 anys, lligat amb l'empresa per un contracte especial, en virtut del qual esta, alhora que utilitza els treballs de l'aprenent, s'obliga a ensenyar-li pràcticament, per si o per un altre, les funcions pròpies dels cultius.

6. Personal d'oficis varis.

Són els treballadors que fan treballs complementaris en vivers, com posar sòls, pavimentar, col·locar vorades, formar basses, estanys i arquetes, murs i tancaments amb suports metàl·lics o de fusta, pilars per a formació d'umbracles, ombralls, treballs de fusteria en general, pallissades, casetes, etc.; pintar, instal·lacions elèctriques i reparacions, instal·lacions de reg en general i boques de reg de canó lliure i d'aspersors, instal·lació de canalitzacions d'aigua d'entrada i eixida a les basses, estanys, i arquetes, muntatges de platabandes, ancoratges d'hivernacles, posada en marxa de calderes i cremadors, control de calefacció, reparació hivernacles, treballs de mecànica i soldadura, etc.

S'assimilaran, a efectes retributius, a oficials de primera i segona, segons la seua qualificació.

En el cas que no hi haja prou treball, exerciran tasques pròpies del viver, i se'ls garantirà el salari que percebien.

Els treballadors que per orde expressa de les empreses realitzen labors de grup superior, durant el temps que realitzen estes funcions percebran els salaris corresponents a estes. Així mateix, si els temps d'utilització del personal per a categoria superior són freqüents i reiterats dins d'un any, en passar este període començaran a tindre la categoria superior que fins llavors tingueren.

B) Grups específics per a treballadors agropecuaris.

PERSONAL TÈCNIC

- a) Tècnic de grau superior: són els que tenen títol professional de llicenciats/ades o enginyers tècnics superiors.
- b) Tècnic de grau mitjà: són els que tenen títol d'escoles tècniques de grau mitjà.
- c) Tècnic especialista agrícola: són els que disposen de títol expedit per escoles de formació professional agrària de 2n grau que, tenint la confiança del personal de grau superior i mitjà o de la direcció de l'empresa, té comandament directe sobre capatassos, encarregats i altre personal del sector.

PERSONAL ADMINISTRATIU

Cap administratiu: és un càrrec de confiança de l'empresa. Assumix, amb la dependència directa de la direcció, gerència o administració, el comandament o la responsabilitat del sector d'activitats de tipus burocràtic, i és responsable del personal administratiu.

Oficial administratiu: són els que tenen domini de l'ofici i realitzen, a títol orientatiu, entre altres, les funcions següents:

Caixer/a de cobraments pagaments, sense firma ni funció: planteja, subscriu i estén les factures amb la complexitat del seu plantejament i càlcul; plantejament i realització d'estadístiques; redacció d'assentaments comptables; redacció de correspondència amb iniciativa pròpia en assumptes que no excedixen en importància les de mer tràmit; verificació de les liquidacions i càlculs de nòmines i Seguretat Social, i els que presten altres servicis els mèrits i la importància en el tipus administratiu dels quals tinguen categoria anàloga a les assenyalades en esta classificació.

Auxiliar administratiu: són aquells treballadors/ores que fan treballs elementals d'oficina, administració i arxivament; mecanografia i taquigrafia, atenció al telèfon, etc.; tot això, amb pulcritud i cura.

PERSONAL OBRER

a) Capatàs o encarregat/ada: són els que, amb coneixement de totes les funcions que constitueixen l'activitat de l'empresa, estan al capdavant de la producció, amb la responsabilitat d'orientar, distribuir tècnicament i donar unitat al treball personal. Control sobre ferramentes i utensilis, materials, subministraments i rendiment personal.

b) Treballador/a especialitzat/ada: és el treballador/a que té un coneixement general de l'ofici, adquirit per formació sistemàtica o pràctica habitual de la professió.

A títol orientatiu, es consideraran operacions normals d'esta categoria les següents: pastors, maneig d'empelts, lligada, adobament, tractament fitosanitari, retallada, poda i maneig de motocultors.

c) Treballador/a no especialitzat/ada: són els que no estan compresos en les categories anteriors, però presten els seus servicis en els quals predomina l'aportació d'esforç o atenció, i executen treballs per als quals no es requerix cap preparació, ni coneixements tècnics ni pràctics. La seua missió està basada en la col·laboració màxima a les ordes del treballador/a o treballadors/ores de categoria superior.

d) Casers/eres: integren este grup els treballadors amb vivenda en la finca o explotació per a si i persones de la seua família, si en tenen, que tenen al seu càrrec, juntament amb les faenes pròpies dels altres treballadors, la vigilància i neteja de les dependències, el menjar dels treballadors i la cura i alimentació del bestiar quan l'escassa importància de l'explotació no requerisca personal dedicat exclusivament a estes atencions.

e) Guardes rurals privats: són aquells treballadors contractats per a la vigilància d'una o diverses finques.

f) Tractorista: conduïx tractors de més de 40 CV i màquines afins. Igual que els altres conductors, és responsable dels vehicles que se li encomanen. Queda assimilat, a efectes

PÀG. 8

retributius, als oficials de segona.

PROFESSIONALS D'OFICIS VARIS

Comprén este grup les persones treballadores que, en possessió d'un ofici clàssic de la indústria o servici (com ara construcció, fusteria, ferreria, personal conductor, personal mecànic, etc.), són contractades per a prestar habitualment treballs en labors pròpies de la seua professió, que tinguen el caràcter de complementàries o auxiliars de les bàsiques constitutives de l'explotació agrària.

- a) Capatàs o encarregat/ada: són els que amb coneixement de totes les funcions, distribuïxen tècnicament el treball del personal al seu càrrec.
- b) Oficial de primera: és l'operari/ària que té un domini total del seu ofici.
- c) Oficial segona: és l'operari/ària que té un coneixement general del seu ofici.
- d) Oficial de tercera: és la persona treballadora major de 16 anys que executa treballs per als quals no es requerix preparació tècnica, la seua missió està basada en la col·laboració màxima amb els oficials de primera i segona.

TREBALLADORS OCUPATS DE MANERA PERMANENT EN REG

Els que de manera permanent i continuada s'ocupen en faenes de reg o de drenatge, per compte de comunitats de regants, societats agràries de transformació, cooperatives, juntes, heretaments o societats públiques o privades, que no persequisquen una altra finalitat que la de l'aprofitament en comú de l'aigua utilitzada per al reg dels camps dels propietaris o dels posseïdors que els integren, siguen maquinistes, guardes, zeladors o vigilants d'estes, percebran la retribució mínima que per a tal activitat s'establix en el conveni col·lectiu provincial, segons la taula salarial adjunta.

En atenció a les característiques especials de prestació del treball en les faenes de reg realitzades per estos productors, que no permeten una distribució de jornada diària uniforme, queda esta establida en un còmput anual de *1.803 hores*. Estan considerades extraordinàries i retribuïdes amb un recàrrec no inferior al 75 % totes les que sobrepassen este límit anual.

La compensació deguda, amb vista a la realització de la jornada prevista en l'apartat anterior, es farà, a falta d'altres mitjans, mitjançant l'entrega d'un comunicat setmanal al productor, acreditatiu de les hores efectives treballades.

ARTICLE 12. RÈGIM DE TREBALL. ORGANITZACIÓ DE TREBALL

L'organització pràctica del treball, amb subjecció a l'ordenança del camp i a la legislació vigent, és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa.

Sense minva de l'autoritat que a esta li correspon, o als seus representants legals de les persones treballadores, tindran les funcions d'orientació i proposta en els aspectes relacionats amb l'organització i racionalització del treball.

Així mateix, hauran de ser informats respecte a les necessitats sobre col·locació de les persones

PÀG. 9

treballadors i al cessament d'estes, tant si es deu a causes tecnològiques, econòmiques, objectives o disciplinàries.

ARTICLE 13. BASES DE PRODUCTIVITAT

Les millores retributives i condicions de treball en general, establides en el present conveni, tenen la seua base en l'exigència del rendiment normal que correspon humanament a tota persona treballadora amb plena capacitat física i consciència dels seus deures professionals. *Hauran de ser oïts amb caràcter previ els representants legals de les persones treballadores.*

ARTICLE 14. PERÍODE DE PROVA

S'establix expressament un període de prova en la iniciació del contracte de treball, durant el qual tant l'empresa com les persones treballadores podran procedir unilateralment a la rescissió de la relació laboral, sense que siga exigible previ avís ni hi haja d'haver una indemnització per a qualsevol de les parts.

El període de prova al·ludit en l'apartat anterior tindrà la duració i abast que a continuació s'expressa:

Personal tècnic titulat: sis mesos.

Personal especialitzat: dos mesos.

Personal no especialitzat: 15 dies.

ARTICLE 15. JORNADA LABORAL

Per tractar-se d'empreses d'activitat peculiar i artesana i de producció discontinua i subjecta a condicions atmosfèriques, s'establirà jornada de treball flexible de còmput anual, distribuïda per cada empresa conformement a les seues necessitats, i es compensaran d'esta manera les èpoques de menys amb les de més treball, sempre que l'horari establert *en un còmput anual no supere les 1.803 hores de treball efectiu.*

Les empreses elaboraran, amb la participació de l'RLPT, un calendari laboral a on s'indique l'horari de treball i es concrete la seua jornada diària, setmanal o anual, que s'exposarà en el tauler d'anuncis de l'empresa.

No obstant l'anterior, hauran de respectar-se els límits següents:

- Jornada setmanal màxima de 46 hores.
- Jornada diària màxima diària de 9 hores.
- Jornada diària mínima de 4 hores.
-

Així mateix, es respectaran els descansos que establix la legislació vigent.

ARTICLE 16. TEMPS D'ENTREPÀ

En les empreses amb jornada continuada en les quals el temps de l'entrepà es considerava com a

treball efectiu es mantindrà la mateixa naturalesa.

ARTICLE 17. ASSUMPTES PROPIS

Les persones treballadores fixes tindran dret a dos dies anuals per a assumptes propis. Les persones fixes discontinües o eventuals en el seu primer any que presten servei durant almenys 6 mesos, continus o discontinus, tindran dret, a partir de la data en què es complisquen els sis mesos de treball, a un dia d'assumptes propis o la part proporcional que li puga correspondre en les mateixes condicions previstes per als treballadors fixos.

Les persones treballadores que presten els seus servicis en granges i treballen en diumenges i festius tindran, a més del que disposa el paràgraf anterior, ½ hora de descans per cada diumenge o festiu treballat. Este temps es podrà acumular perquè puga disfrutar-lo de manera fraccionada o en dies complets. Per al gaudi d'estos dies, haurà de preavisar l'empresari amb un mínim de 48 hores d'antelació.

Estos dies es computaran com a temps de treball efectiu amb caràcter general.

El temps destinat a assumptes propis no podrà acumular-se als dies de vacances anuals ni als ponts preestablits. Tampoc es podrà disfrutar d'este dia de lliure disposició en períodes de màxima activitat en l'empresa. Per a obtindre el citat dia haurà de preavisar l'empresa amb un mínim de tres dies, llevat que, per tractar-se de qüestions urgents, no es puguen prevore amb tanta antelació, cas en què serà suficient un preavis de 24 hores. No podran disposar d'este dia més del 15 % dins de cada categoria professional.

ARTICLE 18. TREBALLS DISSABTES, DIUMENGES I FESTIUS

Tenint en compte les necessitats del sector, les persones treballadores estaran obligades a prestar els seus servicis en dissabte en les empreses en què ho feien, si bé el màxim de dissabtes anuals que es podrà disposar de les persones treballadores serà de 24.

En relació amb els diumenges i festius, tenint en compte les necessitats ineludibles que esta activitat presenta en determinats casos concrets (recol·lecció, sembra, reg, extinció de plagues del camp, condicionament i preparació de productes peribles i atenció, en el cas de venda de vivers), les persones treballadores estaran obligades a l'exercici de tals activitats en diumenges i festius per a garantir un servei mínim en les empreses que ho necessiten en els casos concrets mencionats anteriorment. *El màxim de diumenges i festius que es podrà disposar de les persones treballadores serà de 10, excepte per a empreses ramaderes i de regs, que disposaran de fins a 26 diumenges i festius a l'any, llevat que manifesten les empreses la necessitat de més nombre de dies treballats, cas en què este límit màxim s'establirà en 35 diumenges i festius. L'empresa estarà obligada a preavisar les persones treballadores amb 5 dies d'antelació, si bé en situacions excepcionals serà suficient preavisar amb 48 hores d'antelació.* La resta de persones treballadores quedaran a la disposició de l'empresa, sempre que esta els notifique, amb un mínim de 48 hores, la necessitat dels seus servicis.

En estos casos, la persona treballadora tindrà opció a computar el dia de descans setmanal en qualsevol altre dia de la setmana, o a percebre els salaris d'esta jornada, o part d'esta, i percebran com a retribució el doble del preu ordinari.

Qualsevol altra activitat no considerada com de necessitat imperiosa serà de lliure acceptació per la persona treballadora realitzar-la en diumenges o festius, i en cas d'acceptar-lo, este treball haurà

PÀG. 11

de ser retribuït com a hores extraordinàries, amb recàrrec del 100 % sobre l'hora normal.

Igualment, les hores perdudes per pluges i altres accidents atmosfèrics seran, per a les persones treballadores, recuperables en un 50 %, i es prolongarà en dies immediats successius la jornada normal una hora per a esta recuperació, i les empreses hauran d'abonar el salari íntegre corresponent a la jornada interrompuda per tals causes.

La jornada comença quan s'inicia el treball en el tall, i acaba igualment en este, a excepció que, per la utilització de maquinària, es requerisca la presència de la persona treballadora amb antelació en altres llocs per al trasllat o ús d'estes, cas en què es tindrà en compte la circumstància per a determinar la jornada i es computaran estos excessos com a hores extraordinàries.

ARTICLE 19. PLUS DE DISTÀNCIA

Únicament les persones treballadores que a la data de publicació d'este conveni mantinguen com a condició més beneficiosa el dret a percebre plus distància, per estar la finca o el lloc de treball a més de dos quilòmetres de distància del límit del nucli urbà de la població a on residix l'obrer a la data de la primera contractació, quan el patró no facilite el mitjà de transport adequat o l'al·lotjament en les degudes condicions, tindran dret a l'abonament de 0,26 euros per quilòmetre d'excés en concepte de plus distància tant d'anada com de tornada. Este plus es modificarà en els mateixos percentatges en què varie el salari.

ARTICLE 20. VACACIONS

Les persones treballadores que hagen prestat servici durant un any en l'empresa tindran dret a una vacació anual retribuïda de trenta dies naturals, sobre salari conveni, o la part proporcional per a supòsits de menys temps de treball.

La data i el gaudi del període de vacances es fixarà de comú acord entre l'empresa i les persones treballadores, tenint en compte les èpoques de menys intensitat en la realització dels treballs regulats en el present conveni.

ARTICLE 21. PERMISOS

1r. Per a persones treballadores absents al principi de la campanya

Les persones treballadores fixes discontinües que en el període entre dos campanyes subscriguen contractes per a:

Treballar en el context de plans d'ocupació subvencionats per les administracions públiques. I, en general, concerten contractes laborals de qualsevol tipus, podran retardar la seua reincorporació al seu lloc laboral, fins a un màxim del 20 % de la duració de la campanya de l'any anterior, següents a la data de la seua crida al treball a l'inici de la campanya, per no haver finalitzat encara estos contractes de treball, i es podran acollir per rigorós orde d'antiguitat.

2n. No retribuïts

Es concediran permisos no retribuïts de fins a 10 dies, ampliables de mutu acord fins a 15 dies. En cada moment, els permisos concedits per qualsevol causa no superaran el 5 % *dins de cada categoria professional*. Estos permisos **no** hauran de ser justificats degudament.

3r. Retribuïts

Es concediran permisos retribuïts, amb independència del dret a disfrutar de vacances, en els casos següents:

- a) **Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.**
- b) **Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari del cònjuge, la parella de fet o els parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requerisca la cura efectiva d'aquella. El gaudi d'este permís podrà ser de forma no consecutiva i mentre dure la causa que el va originar.**
- c) **Dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb este motiu la persona treballadora necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.**
- d) **Un dia per trasllat del domicili habitual.**
- e) **Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.**
- f) **Quan el compliment del deure indicat abans supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1.**
- g) **En cas que el treballador, per compliment del deure o l'exercici del càrrec, perceba una indemnització, se li descomptarà l'import del salari a què tinga dret en l'empresa.**
- h) **Per a dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.**
- i) **Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació, i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.**
- j) **D'un dia, per als casos de noces o bateig de fills; *cirurgia de dia, que no requerisca repòs domiciliari, i en els casos de defunció d'oncles/ties o nebots/odes.***
- k) **Pel temps necessari, a les persones treballadores que realitzen estudis professionals en centres oficials d'ensenyança, per a concórrer als exàmens en les convocatòries corresponents.**

Els permisos indicats podran ser augmentats en dos dies més quan el fet determinant d'estos tinga lloc en una localitat distinta de la que residix la persona treballadora i estes persones necessiten desplaçar-se per tal causa, sempre que la distància entre el lloc de residència i el de desplaçament siga superior a 150 quilòmetres.

4t. Lactància

A) Les persones treballadores, per lactància d'un fill/a menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions.

La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

B) Podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

C) La persona afectada podrà substituir este dret per l'acumulació total dels nou mesos de lactància per 17 dies laborables consecutius de descans o la condició més beneficiosa.

Este permís el podran aprofitar indistintament la mare o el pare en cas que els dos treballen.

ARTICLE 22

En cas de malaltia, accident de treball o malaltia professional, la persona treballadora tindrà dret a percebre íntegre el jornal dels deu primers dies, benefici que es limitarà a una vegada per any i al fet que se li reserve l'ús de la vivenda que tinga concedida per raó de contracte de treball, així com el gaudi de les parcel·les complementàries per tot el temps que dura el seu període d'incapacitat temporal, passat el qual, si la persona treballadora continua en tal situació, l'empresa podrà disposar lliurement d'estes. No obstant això, l'empresa podrà, si així ho desitja, proporcionar a les seues expenses una habitació digna, a la qual hauran de traslladar-se el malalt/a i els seus familiars que amb ell/a convisquen, durant el referit temps.

El temps utilitzat i justificat en visites al metge fins a 20 hores/anuals serà retribuit i es descomptarà del previst en el paràgraf anterior; això, sense perjudi que les persones treballadores que ja tenien este permís amb un límit superior puguen continuar disfrutant d'este.

Entre el temps utilitzat en estes visites al metge de capçalera i els primers dies de malaltia no es podran superar 80 hores anuals.

ARTICLE 23. TRASLLAT I EXCEDÈNCIES

En el supòsit de trasllat amb caràcter forçós d'una persona treballadora que comporte el canvi de domicili, es tindran en compte les condicions següents:

- A) Quan el trasllat siga accidental i no excedisca tres mesos, a més del sou o jornal que els productors perceben i els gastos de trasllat, haurà d'abonar-se'ls una dieta diària equivalent a una mitat del seu salari per una jornada de treball, i es computaran els dies d'eixida i retorn.
- B) En el cas de trasllat definitiu o que excedisca tres mesos, l'empresa queda obligada, a més del salari que el productor percebia, a abonar els gastos de trasllat de la persona treballadora i els familiars amb qui convisca, així com els de transport de mobiliari, roba i elements que fora necessari traslladar a la nova residència, i a abonar la mateixa dieta assenyalada en l'apartat anterior, durant un període de dos mesos.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, en els casos de trasllat forçós, l'empresa estarà obligada a facilitar a la persona treballadora, en el lloc o la població més pròxima al seu nou centre de treball, una vivenda adequada, gratuïta o de renda igual a la que en la seua població d'origen estiguera utilitzant.

La decisió de trasllat forçós es comunicarà a la persona treballadora amb un preavís mínim de quinze dies, si el trasllat és accidental, i d'un mes, si fora de manera definitiva o excedisca els tres mesos, mitjançant una notificació escrita, en la qual s'expressaran els motius en què es funda el

PÀG. 14

trasllat; durant estos terminis, la persona treballadora, si no està d'acord amb la decisió de l'empresa, podrà recórrer davant de l'autoritat laboral, a l'efecte de la resolució que siga procedent.

Transcorreguts estos terminis sense que es formule cap recurs, s'entendrà que la persona treballadora presta la seua conformitat a la decisió de trasllat adoptada.

EXCEDÈNCIES

VOLUNTÀRIA. La persona treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a tres mesos, que es podrà prorrogar fins a cinc anys.

En tot cas, el temps d'excedència voluntària no serà computat a cap efecte laboral ni determinarà retribució de cap classe.

EXCEDÈNCIA PER CURA DE FAMILIAR. Tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a dos anys, el període de duració de la qual es podrà disfrutar de manera fraccionada, per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda. La readmissió serà immediata a la finalització del fet causant, només caldrà la sol·licitud de reingrés. Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

ADAPTACIÓ DE LA JORNADA LABORAL. Les persones treballadores podran, respectant la jornada establida en l'empresa, adaptar la seua jornada de treball, per cura de fill/a menor de 12 anys o per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda, amb la finalitat de conciliar la vida laboral i familiar. Per a això, notificaran a l'empresa la duració i distribució de la seua jornada de treball i hauran d'arribar a un acord les dos parts. En cas que la nova distribució comportara la reducció de jornada, esta haurà de ser entre un octau i la mitat de la jornada, comportaria la reducció econòmica en els mateixos termes que la duració de la jornada.

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys, per a atendre la cura de cada fill/a, tant si és per naturalesa com per adopció.

ARTICLE 24. SALUT I SEGURETAT LABORAL

En matèria de seguretat en el treball i en tot el que afecte la prevenció d'accidents, les empreses cuidaran amb la diligència deguda tindre adoptats tots els sistemes i dispositius de seguretat que requerisquen els elements, les ferramentes i la maquinària utilitzats en l'explotació, de conformitat amb les normes assenyalades per les disposicions vigents, i considerant com a deure inexcusable, juntament amb **les persones treballadores**, l'extrema vigilància d'estos.

Utilització de materials tòxics

Les empreses estan obligades, en el cas d'utilitzar materials tòxics per a la realització dels treballs,

PÀG. 15

a informar les persones treballadores sobre la classe de material i toxicitat d'este, per a la qual cosa li mostraran el prospecte que en l'envàs o l'embolcall d'estos inclouen els fabricants o expenedors, i li facilitaran al mateix temps els materials tècnics de seguretat que per a la utilització de tals activitats prescriuen les normes i els organismes de seguretat vigents. La persona treballadora podrà negar-se a fer esta activitat, en cas d'incompliment per part de l'empresa de les normes anteriors. Així mateix, la persona treballadora estarà obligada a utilitzar els dispositius tècnics antitòxics que l'empresa li facilite per a la realització del treball.

ARTICLE 25. ALLOTJAMENT

Sempre que la persona treballadora reba del patró/ona, a conseqüència del seu treball, habitació per a ell i els seus familiars, les condicions del local o la vivenda hauran de ser adequades a la seua situació, sexe, estat i exigència de moralitat i higiene.

Pel que fa al dormitori, la seua capacitat estarà en proporció al nombre d'estos, a les mesures que assenyala la legislació vigent, tindran llum, ventilació directa suficient en relació amb la capacitat, estaran aïllats d'estables, quadres o abocadors, les seues parets estaran cobertes de calç o ciment i el sòl, de material sòlid susceptible de neteja.

En cas d'existir persones treballadores de distint sexe, els dormitoris seran absolutament independents, i hauran de reunir les condicions de comoditat i higiene exigides.

Sempre que una persona treballadora preste servici d'un mode fix en una explotació agrícola o ramadera, amb obligació de viure en esta, l'empresari/ària haurà de facilitar-li, amb independència del salari, casa o vivenda per a ell/a i els seus familiars.

Les vivendes tindran suficients condicions higièniques, segons la família, i constaran les habitacions necessàries i un departament a on es dispose de llar i cuina, segons els usos i costums.

S'estimaràn com a excepcions, quant a la necessitat de proveir de vivendes a les persones treballadores, els casos següents.

- A) Les persones treballadores eventuais per raó del lloc.
- B) Els de recol·lecció i faenes d'estiu.
- C) Els de ramaderia en èpoques de restollades transterminants.

En totes les finques en què s'ocupen deu o més treballadors amb permanència superior a un mes, es podrà exigir la instal·lació d'un local menjador, amb les suficients condicions de neteja, llum i ventilació.

El menjador estarà aïllat de quadres i altres llocs en què hi haja olors malsanes o desagradables.

En aquelles finques que ocupen temporalment més de vint persones treballadores, l'obligació del patró/ona s'estendrà a l'organització del menjador, amb la finalitat que les persones treballadores puguen realitzar, si així ho desitgen, les seues faenes en comú, per a la qual cosa estarà obligat a:

- A) Subministrar gratuïtament el combustible per a la cuina.
- B) Proporcionar els utensilis de cuina adequats.

C) Anticipar a les persones treballadores les quantitats necessàries, a fi que puguen adquirir els productes alimentaris necessaris.

Quan una persona treballadora fixa residisca en l'empresa, el seu salari mínim serà l'equivalent a caser o el corresponent a la categoria que tinga.

ARTICLE 26. RÈGIM DISCIPLINARI

A fi d'establir la disciplina dins de l'empresa, i en benefici de la producció, tota falta comesa per la persona treballadora serà sancionada.

Es considerarà falta tota acció o omissió que supose la pèrdua o el desconeixement dels deures professionals o de convivència imposat per les disposicions legals i les normes, usos i costums de la localitat.

Les faltes comeses, atenent la seua importància, transcendència o malícia es qualifiquen de lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

- A) Fins a dos faltes de puntualitat no justificades en un mes.
- B) Abandó de treball no justificat durant breu temps en la jornada.
- C) Desobediència en matèria lleu.
- D) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la Seguretat Social.
- E) Xicotetes negligències en la conservació del material, utensilis i maquinària.
- F) Falta d'higiene personal.
- G) No atendre els clients amb la correcció, respecte i diligència deguda.

Són faltes greus:

- A) La doble comissió de falta lleu dins del període d'un mes, excepte la puntualitat.
- B) *Faltar dos dies al treball sense justificar, dins del període d'un mes.*
- C) L'entorpiment o falsejament de dades per circumstàncies que puguen afectar la Seguretat Social.
- D) Les infraccions greus a la Llei de caça, pesca, aigües, Codi de la circulació, Reglament i ordenació de pastures, i, en general, aquelles que regulen l'activitat llauradora, que siguen comeses dins del treball i estiguen específicament prohibides per l'empresa.
- E) Desobediència en matèria greu als comandaments de l'empresa en qüestions de treball.
- F) La falta de respecte en matèria greu als comandaments de l'empresa o als/a les companys/anyes de treball.

- G) La disminució voluntària en el rendiment laboral o en la qualitat del treball realitzat.
- H) L'ús de temps, bestiar, màquines, materials o utensilis de treball en qüestions alienes a este.
- I) Les injúries greus contra persones o institucions de tota índole.
- J) L'embriaguesa no habitual durant el treball.
- K) Els descuits greus en la realització del treball, en la conservació i cura del bestiar, maquinària, ferramentes i materials.
- L) *No respectar, coneixent les mesures o normes de seguretat i higiene, per negligència, descuit o per voluntat pròpia, les mesures de protecció i de prevenció derivades de la planificació de l'activitat preventiva i, molt especialment, la negativa a l'ús correcte dels equips de protecció individual (EPI).*
- M) *El consum, durant la jornada laboral i/o en les dependències de l'empresa, d'estupefaents, substàncies psicotròpiques.*
- N) *La utilització de dispositius electrònics (telèfons, ordinadors...) amb finalitats particulars en l'horari laboral, sense l'autorització expressa de l'empresa.*

Les faltes greus es consideraran molt greus quan tinguen conseqüències transcendents respecte a les persones, maquinària, bestiar, materials i instal·lacions o edificis.

Són faltes molt greus:

- A) La reiteració en falta greu dins del període d'un mes, sempre que aquella haja sigut sancionada.
- B) La falta d'assistència al treball de sis dies durant el període de quatre mesos, sense justificació.
- C) Més de dotze faltes de puntualitat en un període de sis mesos, o vint-i-cinc en un any.
- D) Fer desaparèixer, inutilitzar, desbaratar o modificar maliciosament primeres matèries, productes, ferramentes, màquines, bestiar, aparells, instal·lacions, edificis o documents de l'empresa.
- E) La indisciplina o desobediència, així com la inducció a esta, quan revista especial gravetat.
- F) La participació directa o indirecta en la comissió de delictes.
- G) La falsedat en les circumstàncies d'un accident de treball, la simulació de malaltia o accident, i la prolongació maliciosa o fingida d'incapacitat.
- H) L'embriaguesa habitual durant el treball, que repercutisca negativament en este.
- I) L'abandó de treball en llocs de responsabilitat.
- J) La disminució voluntària i contínua de rendiment.
- K) *No respectar, coneixent les mesures o normes de seguretat i higiene, per negligència, descuit o*

per voluntat pròpia, les mesures de protecció i de prevenció derivades de la planificació de l'activitat preventiva i, molt especialment, la negativa a l'ús correcte dels equips de protecció individual (EPI), i haver sigut sancionat almenys tres vegades, amb independència del període de prescripció.

Les sancions màximes que poden imposar-se són les següents:

Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

En el cas de sancions derivades de la infracció que preveu l'apartat L, podrà imposar-se la suspensió d'ocupació i sou de tres dies per la primera i segona vegada que es produïska la infracció allí prevista. En el cas de reiterar en esta conducta, podrà imposar-se la suspensió de tres a quinze dies.

Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies, pèrdua d'antiguitat i despatxament.

La imposició de sancions per faltes molt greus serà motivada i notificada per escrit al treballador. En el supòsit de sancionar per faltes greus i molt greus derivades del que preveu l'apartat L, serà necessari, comunicar amb caràcter previ, la imposició de la citada sanció als delegats de prevenció.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies del coneixement d'estes per l'empresa; les greus, al cap de vint, i les molt greus, al cap de seixanta dies.

ARTICLE 27. RETRIBUCIONS

Les retribucions del personal vinculat a este conveni seran les que establix l'annex 1, que comprén la retribució total anual, i l'annex 2, que fixa el preu en raó del salari hora professional, excepte condició més beneficiosa.

Els endarreriments generats durant 2023 seran equivalents al 50 % de la quantitat que resulte de les taules i els endarreriments generats durant el 2024 seran equivalents al 100 % de la quantitat que resulte de les taules. Els endarreriments es pagaran en el termini màxim de dos mesos a comptar de la publicació del conveni en el DOGV.

CLÀUSULA DE REVISIÓ

Finalitzat l'any 2025, si l'IPC interanual de desembre de 2025 fora superior al 3 %, s'actualitzaran les taules salarials amb efectes 1 de gener de 2026 per l'excés d'esta diferència; això, amb independència de la negociació que a partir d'esta data es poguera realitzar.

La retribució de les persones treballadores compreses en el present conveni s'establirà sobre els mínims que s'assenyalen en els articles següents.

El salari assenyalat en les corresponents taules de salaris es considerarà sempre referit a la jornada normal, i no serà procedent l'abonament amb recàrrec per hores extraordinàries, més que en els casos en què la jornada que es realitze excedisca l'assenyalada en el present conveni.

Per jornal o sou s'entendrà tant el base pactat en este conveni com les remuneracions en espècie

que en cada cas s'acorden per contracte individual, que es liquidaran, quan es tracte de pagaments en espècie, íntegrament o part, al preu normal de venda en la localitat dels productes entregats. No obstant això, no es consideraran part íntegrament de sou o jornal la casa habitació de la persona treballadora, quan la reba del patró/ona per residir en la mateixa finca o explotació a on estiga ocupat, ni les parcel·les de terreny que es faciliten per al seu aprofitament, sense que puga realitzar en estes millores ni obres de cap classe sense l'autorització escrita del propietari/ària. Finalitzat el contracte laboral, si és per abandó de treball o per causa imputable a la persona treballadora, deurà este deixar lliure i a la disposició del patró/ona, de manera immediata, la vivenda i les parcel·les que li hagen sigut facilitades per raó de contracte de treball. En un altre supòsit de resolució de contracte laboral, tindrà dret la persona treballadora a romandre en la vivenda durant un mes, i en el cultiu de les terres que tinguera cedides, fins a la recol·lecció de les collites pendents o, si és el cas, a la finalització de l'any agrícola.

Si l'empresa facilitara allotjament i manutenció a la persona treballadora, no podrà descomptar-se a esta per tals conceptes quantitats que excedisquen el *15 % del salari pactat en concepte d'allotjament i 15 % del salari pactat en concepte de manutenció*.

La realització dels treballs regulats en el present conveni podrà concertar-se, com a modalitat especial, mitjançant el sistema de l'incentiu, a estall o tasca.

En estos casos, la retribució que obtinga la persona treballadora no podrà ser inferior a l'assenyalada per a la jornada i el rendiment normal, amb un increment del 45 %.

La iniciativa en la realització dels treballs a incentiu, a estall o tasca podrà partir del patró/ona o de la persona treballadora, i serà lliure la seua acceptació per qualsevol de les parts.

La realització del treball en hores extraordinàries es retribuirà amb un increment del 75 % sobre el salari hora professional.

ARTICLE 28. TREBALLS DE GRUP SUPERIOR

En cas de peremptòria necessitat i curta duració, les persones treballadores poden fer treballs de grup superior als que els corresponen, i percebran durant el temps de prestació d'este servici la remuneració assenyalada per a aquella categoria.

ARTICLE 29. TREBALL DE GRUP INFERIOR

Així mateix, si per circumstàncies de caràcter excepcional, les persones treballadores hagueren de fer treballs de grup inferior al que tenen assignat, conservaran la retribució corresponent al seu grup.

ARTICLE 30. TREBALL NOCTURN

Les persones treballadores d'activitats o faenes habituals diürnes que hagen de prestar servicis entre les vint-i-una i les sis hores percebran un suplement del 25 % sobre el seu salari base.

Si la jornada es realitzara part entre el període denominat nocturn i diürn, l'índicat complement s'abonarà únicament sobre les hores compreses dins de la jornada nocturna indicada.

Les persones treballadores que hagen sigut contractades expressament per a treballar de nit no tindran dret a la percepció d'este plus.

ARTICLE 31. ANTIGUITAT

El premi d'antiguitat queda congelat, per la qual cosa ja no es generarà cap nou premi d'antiguitat.

Les persones treballadores que a la data de publicació perceben premi d'antiguitat continuaran percebent esta quantitat.

ARTICLE 32. PARTICIPACIÓ EN BENEFICIS

Per tal concepte, i a falta de qualsevol altre sistema que poguera establir-se de comú acord entre la persona treballadora i l'empresa, s'abonarà l'import del 5 % de la quantia del salari conveni, incrementat amb les gratificacions extraordinàries i premi d'antiguitat, si en té.

ARTICLE 33. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Totes les persones treballadores acollides a este conveni percebran dos pagues extraordinàries, que consistiran en l'import de trenta dies cada una, sobre la quantia del salari conveni.

Estes pagues se satisfaran de la manera següent: la primera durant el mes de juliol, i la segona, el 22 de desembre, ***i es podran prorratejar de mutu acord.***

Les persones treballadores que ingressen o cessen durant l'any percebran estes pagues extraordinàries en proporció al temps treballat.

ARTICLE 34. PLUS DE TOXICITAT I PERILLOSITAT

S'abonarà el huit i mig per cent sobre hora treballada, sempre que el treball es realitze amb mitjans mecànics. Les persones treballadores que romanguen en contacte permanent amb productes tòxics o facen treballs de neteja de fosses sèptiques percebran un increment del huit i mig per cent sobre el temps emprat.

ARTICLE 35. TREBALLS EN HIVERNACLES COBERTS

Apartat a) En les empreses de producció de flor tallada i de producció i venda de plantes vives, els treballs que es realitzen del 15 de juny al 15 de setembre seran com es desenrotllen en l'actualitat; sempre que la seua jornada acabe abans de les 14 hores.

Apartat b) En les empreses que no acaben abans de les 14 hores, quan la temperatura interior excedisca 37 °C, durant el temps afectat per la mencionada temperatura es concedirà un descans de 10 minuts per cada hora i mitja de treball, que serà considerat com a temps de treball efectiu i no compensat ni en jornada ni econòmicament.

Per a les empreses que adopten l'apartat *b*, el treball en hivernacles no excedirà les 12 hores i no començarà abans de les 16 hores en el període entre el 15 de juny al 15 de setembre.

A este efecte, les empreses estaran obligades a tindre un termòmetre en aquells hivernacles a on estiguen fent treballs i els descansos estaran controlats pels encarregats o capatassos.

Serà facultat exclusiva de la direcció de l'empresa adaptar el treball en hivernacles per l'apartat *a* o *b*.

Quan l'empresa estiga treballant per l'apartat *a* o *b*, per a adoptar el canvi a un apartat o a un altre, haurà de comunicar-lo als representants legals de les persones treballadores amb un mínim de set

PÀG. 21

dies d'antelació.

ARTICLE 36. DRETS SINDICALS

Es pacten per una legislatura sindical, l'acumulació total o parcial, d'hores sindicals d'un o diversos membres del comitè d'empresa o delegats/ades de personal. Es pacten l'acumulació d'hores sindicals dels membres dels comitès d'empresa en un o diversos dels seus components, sense superar el màxim legal, que es podran rellevar del treball sense perjudi de la seua remuneració; per a exercir este dret, s'haurà de comunicar a l'empresa amb 15 dies d'antelació i igualment quan este desaparega.

Els representants de les persones treballadores que facen ús de les hores sindicals que els corresponen amb caràcter personal de forma acumulada, de manera que disposen d'este temps en dies complets, tindran dret a disfrutar de 16 hores mensuals en lloc de les 15 previstes en la legislació vigent. Si la persona treballadora acumula al seu crèdit horari hores de qualsevol altre representant, no operarà l'increment de l'hora prevista en este paràgraf.

ARTICLE 37. PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI I ACTES DISCRIMINATORIS

1. Declaració de principis

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu, està el "respecte a les persones" com a condició indispensable per al desenrotllament individual i professional, que té el seu reflex més immediat en els principis de "respecte a la legalitat" i "respecte als drets humans" que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seues funcions, que obliguen a observar un tracte adequat, respectuós i digne, que garantisca la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat, la intimitat personal i la igualtat.

En este mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, i institueix l'obligació de promoure condicions de treball que eviten les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com arbitrar procediments específics per a la seua prevenció, i tramitar les denúncies o les reclamacions que puguen formular els que hagen sigut objecte d'este.

L'anterior declaració es reitera en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, l'objectiu de la qual és desenrotllar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals i erradicar les situacions de discriminació, per a assegurar que a Espanya es puguen viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

Les organitzacions firmants del present conveni col·lectiu considerem que les conductes contràries als principis enunciats anteriorment i, més concretament, les que este text identifique com a conductes d'assetjament són inacceptables; per tant, cal adoptar, en tots els nivells, un compromís mutu de col·laboració en la tolerància zero davant de qualsevol classe d'assetjament.

El present protocol té com a objectiu previndre que es produïsca l'assetjament en l'entorn laboral i, si ocorre, assegurar que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i evitar que es repetisca. Amb estes mesures, es pretén garantir en les empreses uns entorns laborals lliures d'assetjament, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la seua integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Per tot el que s'ha exposat, i en desenrotllament del deure que estableix l'article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, BOE 23/3/2007, així com l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, les parts firmants acorden el protocol següent:

2. Àmbit d'aplicació

El present protocol resultarà aplicable a totes les empreses que es troben en l'àmbit d'aplicació del Conveni

col·lectiu agropecuari de les províncies de Castelló i València que no tinguen un protocol propi. Dins d'estes empreses, el protocol resultarà d'aplicació a totes les seues persones treballadores, amb independència del seu nivell jeràrquic.

Serà també aplicable a totes les persones que presten servicis en l'empresa amb independència del vincle jurídic que les unisca a esta, sempre que desenrotllen la seua activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També s'aplicarà als que sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre altres.

En cas de conflicte per resultar aplicable més d'un protocol d'actuació davant de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI, haurà d'aplicar-se el present protocol sempre que a la persona denunciada li resulte aplicable el Conveni col·lectiu agropecuari de la província de Castelló i València.

3. Principis rectors i garanties del procediment

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada, que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinen per a cada part del procés i que consten en el present protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat a les persones afectades oferint un tracte just a totes les implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de mantindre una estricta confidencialitat i reserva no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.
- Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atenent la cura de la seua seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'esta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envolten la persona agredida.
- Contradicció per a garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'ha concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir-la en les seues condicions anteriors, si així ho sol·licita.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presenten una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a fer-ho, compareguen com a testimonis o ajuden o participen en una investigació sobre assetjament.

4. Definicions

Convé referir les següents definicions a títol merament orientatiu (cal ajustar en cada moment a la definició legal que, si és el cas, s'establisca):

- **Assetjament moral (assetjament psicològic):** s'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitze de manera prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, la qual es manifeste a través de comportaments reiterats, fets, ordes o paraules que tinguen com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona a fi d'aconseguir un autoabandó del treball produint un dany progressiu i continu en la seua dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exercix l'assetjament tinga alguna mena d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.
- **Assetjament sexual:** de conformitat amb el que estableix l'article 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb

el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- **Assetjament per raó de sexe:** de conformitat amb el que estableix l'article 2.1.c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es definix així la situació en què es produïx un comportament, realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- Assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals: integra qualsevol comportament realitzat en funció de l'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- Orientació sexual: es definix com atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.

L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de distint sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe, o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són hòmens, o lesbianes, si són dones.

- Identitat sexual: es definix com vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefinix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en naixer.
 - Expressió de gènere: es definix com a manifestació que cada persona fa de la seua identitat sexual.
5. Conductes constitutives d'assetjament o discriminatòries per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals

a) Assetjament sexual:

A tall d'exemple, es consideren constitutius d'assetjament sexual els comportaments següents:

- Observacions suggeridores i desagradables, abusos verbals deliberats de contingut libidinos.
- Invitacions impúdiques o comprometedores.
- Gestos obscens.
- Contacte físic innecessari, fregaments.
- Observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis o vestuaris.
- Conducta verbal de naturalesa sexual com insinuacions sexuals molestes, proposicions, flirtejors ofensius, comentaris i insinuacions obscenes, telefonades indesitjades; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual; agressions verbals deliberades.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual, com exhibir fotos de contingut sexual o pornogràfic o materials escrits de tipus sexual o mirades amb gestos impúdics. Cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- Demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial, o d'amenaques en cas de no accedir a este requeriment.

b) Assetjament per raó de sexe:

Entre altres comportaments, poden constituir conductes d'assetjament per raó de sexe:

- Aquelles que suposen un tracte desfavorable cap a la persona, relacionat amb l'embaràs o amb la cura del menor.
- Comportaments, conductes o pràctiques que es prenguen en funció del sexe d'una persona de manera explícita o implícita i que tinguen efecte sobre l'ocupació o les condicions de treball.
- Ridiculitzar persones perquè les tasques que assumixen no s'ajusten al seu rol o estereotip per raó de sexe imposat culturalment o socialment.
- Acudits, burles que ridiculitzen el sexe, l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació o expressió sexual, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

- Menysprear el treball i la capacitat intel·lectual de les persones per les circumstàncies arrellegades en l'apartat anterior.

c) Assetjament o discriminació per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals:

Constituïxen exemples de discriminació, assetjament o violència per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en el treball els que es detallen a continuació, sempre que es realitzen en atenció a l'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de la persona:

- Atacs continus mitjançant aïllament social, impeding les relacions personals amb altres companys de treball, amb l'exterior, amb clients, etc.
- Atacs constants a la vida privada o a la persona de la víctima, accions reiterades contra la reputació o la dignitat de la persona LGTBI, com crítiques feridores, vexacions, burles, demèrits professionals o de la vida personal, etc.
- Agressions verbals o físiques, com insultar, criticar permanentment i de manera negativa el treball d'eixa persona, amenaces, menyspreus verbals greus, etc.
- Rumors: criticar i difondre rumors contra eixa persona o subestimacions de manera reiterada.
- En el marc de processos de selecció, sol·licitar dades personals sobre l'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de la persona treballadora o sol·licitant.

En cap cas, estos exemples de conductes pretenen ser una enumeració detallada de totes les que siguen susceptibles de ser considerades situació d'assetjament o discriminació, en cada cas concret s'haurà d'avaluar l'impacte d'estes.

6. Tràmit previ

En primer lloc, com a tràmit inicial previ al procediment formal (el qual es desenrotllarà a continuació), es valorarà la possibilitat que la mateixa persona treballadora explique clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que esta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva i que interfereix en el seu treball, a fi de cessar en esta.

Este tràmit inicial previ podrà ser dut a terme si la persona treballadora així ho decidix, i a la seua elecció, per una persona representant legal de les persones treballadores, per la persona superior immediata o per una persona treballadora del departament de recursos humans de l'empresa. El present tràmit podria ser adequat per a supòsits d'assetjament en el treball no directe, sinó ambiental, en els quals es veu afectat l'entorn laboral.

7. Procediment formal

En cas que, per tractar-se d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas, o per haver-se intentat sense èxit el tràmit previ, o no resulte adequat, s'iniciarà un procediment formal, que consistirà en les fases següents:

7.1 Inici del procediment

Es presentarà una denúncia per la persona afectada, o per qui esta autoritze, davant d'alguna de les persones següents:

- Persona que exercisca el lloc superior a la persona denunciant
- Persona integrant del departament de recursos humans
- Persona que forme part del corresponent òrgan de representació legal de les persones treballadores

També serà vàlida la denúncia presentada a través del canal de denúncies intern de cada companyia.

La denúncia haurà de contindre les dades següents:

- Nom i lloc de la persona afectada

- En cas que no siga la persona afectada qui presenta la denúncia, nom de la persona denunciant i consentiment exprés i informat de la persona afectada per a iniciar les actuacions del protocol
- Nom i lloc de la persona denunciada
- Fets en els quals es base la denúncia de la manera més detallada possible

7.2 Constitució de la comissió d'investigació

L'empresa serà responsable de la creació d'una comissió d'investigació, que haurà de dur a terme l'expedient informatiu.

Esta comissió haurà de quedar constituïda en el termini màxim de cinc dies hàbils des de la recepció de la denúncia.

La comissió d'investigació estarà conformada per un màxim de tres persones designades per la direcció de l'empresa. Els representants de les persones treballadores, a través d'un dels seus integrants, participarà en la instrucció de l'expedient, llevat que la persona afectada manifeste el contrari, per a la qual cosa se li preguntarà expressament si renuncia a esta participació.

Esta comissió no podrà estar composta per cap persona que tinga parentiu, dependència jeràrquica directa o amistat o enemistat manifesta amb alguna de les persones afectada o denunciada.

7.3 Obertura de l'expedient informatiu

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu i confidencial, encaminat a investigar els fets denunciats, que podrà donar tràmit d'audiència i prendre declaració a totes les parts intervinents que siga necessari i practicar-se totes les diligències que s'estimen oportunes per a dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

7.4 Mesures cautelars

Durant la tramitació d'estes actuacions, es possibilitarà a la persona afectada o a la denunciada, si estes així ho desitgen, el canvi en el lloc de treball, sempre que això siga possible, fins que s'adopte una decisió al respecte. Excepcionalment, la comissió podrà acordar l'exempció de l'obligació d'acudir al lloc de treball a les persones implicades en l'expedient, sense cap minva en els seus drets laborals, especialment, els retributius, en el període de tramitació.

7.5 Conclusió de l'expedient informatiu

En el termini de 15 dies hàbils des que es tinga coneixement oficial de la denúncia, es resoldrà este expedient, per a la qual cosa s'elaborarà un informe vinculant que arplegarà els fets i les conductes plantejats, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació, les mesures cautelars o preventives aplicades o que s'aconseje aplicar d'ara en avant, així com les conclusions, en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si és procedent, proposar l'obertura d'un expedient sancionador, sense que l'informe resulte vinculant per a la direcció quant a la imposició o no de mesures disciplinàries, ni respecte a la mesura concreta que s'imposarà, si és el cas.
- No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol

Una vegada elaborat l'expedient, es donarà trasllat d'este a la direcció de recursos humans de l'empresa per a l'adopció de les mesures que resulten oportunes, incloses les disciplinàries.

7.6 Resolució

En esta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emés per la comissió.

La constatació de l'existència d'assetjament de qualsevol tipus donarà lloc, entre altres mesures i sempre que el subjecte actiu es trobe dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció conforme al règim disciplinari que preveu el present conveni. A més, si és procedent, s'aplicaran, o es continuaran aplicant, mesures de protecció a la víctima.

A l'efecte de l'aplicació del règim disciplinari, s'entendrà que l'empresa té total coneixement de la falta comesa quan reba l'expedient una vegada conclòs.

Exclusivament en el cas de constatació fefaent de la falsedat o mala fe respecte dels fets denunciats, es pot dur a terme una acció disciplinària contra la persona denunciant, o qualsevol persona que comparega com a testimoni o participe en el procediment.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà la denúncia.

RECOMENDACIÓ FINAL

Les representacions empresarial i social que han integrat la comissió deliberadora del present conveni fan constar el seu desig que les empreses faciliten als fills de les persones treballadores que, per raó del seu treball, residisquen en llocs allunyats de centres d'ensenyança que es troben compresos en edat escolar, els mitjans adequats perquè puguen efectuar el seu desplaçament a estos centres.

CLÀUSULA ADDICIONAL PRIMERA

La jornada flexible, establida en l'article 14 del present conveni, no podrà realitzar-se per un temps superior a 15 setmanes.

CLÀUSULA ADDICIONAL SEGONA

Les empreses proporcionaran a les persones treballadores dos peces de treball a l'any i facilitaran, així mateix, un equip d'impermeabilització i botes d'aigua, quan calga per als treballs que es realitzaran.

La classificació dels professionals d'oficis diversos s'atorgarà tenint en compte el grau de perfecció a què arribe la seua pràctica professional o el títol que tinga; en tot cas, hauran de ser considerats com a oficials de segona els conductors de vehicles automòbils, tractors o maquinàries, si només tenen coneixements mecànics elementals d'estes, i de tercera, els que manegen ferramentes amb motor acoblat, com ara motocultors, motoserres, etc.

CLÀUSULA ADDICIONAL TERCERA

CLÀUSULA D'ULTRAACTIVITAT. Després de la denúncia del conveni per qualsevol de les parts i mentres dure la negociació, estarà vigent el conveni anterior.

CLÀUSULA ADDICIONAL QUARTA

CLÀUSULA DE NO VINCULACIÓ DE CONDICIONS LABORALS:

Per acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores legitimades per a negociar un conveni col·lectiu d'empresa conforme al que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, previ desenrotllament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a inaplicar el règim de condicions laborals previst en el present conveni col·lectiu, de conformitat amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

De l'acord de no vinculació de condicions laborals s'haurà de donar trasllat a la Comissió Paritària.

A petició de les dos parts, la Comissió Paritària podrà mediar entre les parts per a la consecució d'un acord.

CLÀUSULA ADDICIONAL QUINTA

Per a la solució de conflictes col·lectius laborals sorgits entre empresaris i persones treballadores o les seues respectives organitzacions, les parts podran acudir al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), això, en compliment del VII Acord de

PÀG. 27

solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana.

ANNEX 1**1. Taules salarials per a les empreses agropecuàries (2023-2025)**

TAULES SALARIALS 2023-2025 Per a les empreses agropecuàries	2023	2024	2025
Personal tècnic (salari mensual)			
Tècnic de grau superior	25.604,03	26.588,80	27.386,46
Tècnic de grau mitjà	22.208,88	23.063,07	23.754,96
Tècnic especialista agrícola	21.623,65	22.455,33	23.128,99
Caps d'explotació	21.038,43	21.847,60	22.503,03
Personal administratiu (salari mensual)			
Cap administratiu	21.038,43	21.847,60	22.503,03
Oficials administratius	16.526,94	17.804,48	18.338,61
Auxiliars administratius	14.848,62	16.196,52	16.682,42
Personal obrer (salari diari)			
Capatàs o encarregat	16.359,30	17.520,82	18.046,44
Treballador especialitzat	15.811,36	17.396,05	17.917,93
Treballador no especialitzat	15.120,00	16.193,52	16.679,33
Casars	15.120,00	16.193,52	16.679,33
Guardes rurals privats	15.120,00	16.193,52	16.679,33
Tractorista	15.265,00	16.512,75	17.008,13
Pastors	15.120,00	16.193,52	16.679,33
Professionals d'oficis varis (salari diari)			
Capatàs o encarregat	18.129,70	19.203,53	19.779,64
Oficials de primera	17.173,10	18.190,28	18.735,99
Oficials de segona	15.886,26	17.012,58	17.522,96
Oficials de tercera	15.120,00	16.647,73	17.147,16
Treballadors ocupats en forma permanent en reg	15.877,5		
	16.512,60	17.868,57	18404,63

SHP (salari hora professional) comprén tots els conceptes, incloent parts proporcionals diumenges, festius, vacances, pagues extres i beneficis
 En el cas d'aplicar-lo per a treballadors fixos, es vorà incrementat amb l'import que li corresponga d'antiguitat.

2. Taules salarials per a les empreses de producció i venda de plantes vives (2023-2025)

TAULES SALARIALS 2023-2025
Producció i venda de plantes vives

	2023	2024	2025
Tècnics (salari mensual)			
Titulats de grau superior	21.672,33	23.166,52	23.861,52
Titulats de grau mitjà	21.041,10	22.564,52	23.241,46
Tècnics especialistes agrícoles	19.484,56	21.080,04	21.712,44
Encarregat general	17.927,98	19.595,52	20.183,39
Administratius (salari mensual)			
Caps administratius	17.927,97	19.595,51	20.183,38
Oficial administratiu	15.386,07	17.171,29	17.686,43
Auxiliar administratiu/comercial	15.120,00	16.193,52	16.679,33
Auxiliars i subalterns (salari mensual)			
Vigilant/a	15.120,00	15.876,00	16.576
Netejador	15.120,00	15.876,00	16.576
Professionals d'oficis manuals (salari diari)			
Capatàs diplomad / encarregat	16.595,82	18.325,04	18.874,79
Oficial de primera	16.087,30	17.833,61	18.368,62
Oficial de segona	15.551,19	16.679,00	17.179,37
Oficial de tercera	15.120,00	16.321,30	16.810,94
Conductor de primera	16.087,30	17.833,61	18.368,62
Conductor de segona	15.551,19	17.328,77	17.848,63
Maquinista	15.886,26	17.648,33	18.177,78
Tractorista	15.120,00	16.843,80	17.349,11
Peó	15.120,00	15.876,00	16.576

SHP (salari hora professional) comprén tots els conceptes, incloent parts proporcionals diumenges, festius, vacances, pagues extres i beneficis
 En el cas d'aplicar-lo per a treballadors fixos, es vorà incrementat amb l'import que li corresponga d'antiguitat.

ANNEX II**3. Taules salarials per a les empreses agropecuàries (2023-2025)**

TAULES SALARIALS 2023-2025 Per a les empreses agropecuàries SALARI HORA PROFESSIONAL	SHP 2023	SHP2024	SHP2025
Personal tècnic (salari mensual)			
Tècnic de grau superior	14,20	14,75	15,19
Tècnic de grau mitjà	12,32	12,79	13,18
Tècnic especialista agrícola	11,99	12,45	12,83
Caps d'explotació	11,67	12,12	12,48
Personal administratiu (salari mensual)			
Cap administratiu	11,67	12,12	12,48
Oficials administratius	9,17	9,87	10,17
Auxiliars administratius	8,24	8,98	9,25
Personal obrer (salari diari)			
Capatàs o encarregat	9,07	9,72	10,01
Treballador especialitzat	8,77	9,65	9,94
Treballador no especialitzat	8,39	8,98	9,25
Casars	8,39	8,98	9,25
Guardes rurals privats	8,39	8,98	9,25
Tractorista	8,47	9,16	9,43
Pastors	8,39	8,98	9,25
Professionals d'oficis varis (salari diari)			
Capatàs o encarregat	10,06	10,65	10,97
Oficials de primera	9,52	10,09	10,39
Oficials de segona	8,81	9,44	9,72
Oficials de tercera	8,39	9,23	9,51
Treballadors ocupats en forma permanent en reg	9,16	9,91	10,21
SHP (salari hora professional) comprén tots els conceptes, incloent parts proporcionals diumenges, festius, vacances, pagues extres i beneficis			
En el cas d'aplicar-lo per a treballadors fixos, es vorà incrementat amb l'import que li corresponga d'antiguitat.			

ANNEX 2**4. Taules salarials per a les empreses agropecuàries
(2023-2025)**

TAULES SALARIALS 2023-2025 Producció i venda de plantes vives			
SALARI HORA PROFESSIONAL			
	SHP 2023	SHP 2024	SHP 2025
Tècnics (salari mensual)			
Titulats de grau superior	12,02	12,85	13,23
Titulats de grau mitjà	11,67	12,51	12,89
Tècnics especialistes agrícoles	10,81	11,69	12,04
Encarregat general	9,94	10,87	11,19
Administratius (salari mensual)			
Caps administratius	9,94	10,87	11,19
Oficial administratiu	8,53	9,52	9,81
Auxiliar administratiu/comercial	8,39	8,98	9,25
Auxiliars i subalterns (salari mensual)			
Vigilant/a	8,39	8,81	9,07
Netejador	8,39	8,81	9,07
Professionals d'oficis manuals (salari diari)			
Capatàs diplomad / encarregat	9,20	10,16	10,47
Oficial de primera	8,92	9,89	10,19
Oficial de segona	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 segona	8,63	9,61	9,90
Maquinista	8,81	9,79	10,08
Tractorista	8,39	9,34	9,62
Peó	8,39	8,81	9,07

SHP (salari hora professional) comprén tots els conceptes, incloent parts proporcionals diumenges, festius, vacances, pagues extres i beneficis.

En el cas d'aplicar-lo per a treballadors fixos, es vorà incrementat amb l'import que li corresponga d'antiguitat.