

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/2845/2010, de 19 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 7901175).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya, subscrit per la part empresarial pels representants de la Unió de Pagesos de Catalunya, de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC), de l'Institut Agrícola Català de Sant Isidre (IACSI) i pels d'ASAJA, i per la part social pels representants de CCOO i d'UGT, el 29 de juny de 2010, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 7901175) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 19 de juliol de 2010

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu agropecuari de Catalunya 2010 - 2011

CAPÍTOL I

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*

a) Aquest Conveni regula les relacions de treball en:

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 complementi 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 2010 fins el 31 de desembre de 2011.

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 de Treball de la Generalitat.

SECCIÓ 2A

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 Federació Agroalimentària de Catalunya d'UGT (Rambla de Santa Mònica, 10, 08001 Barcelona); per la part empresarial, per tres representants de la Unió de Pagesos de Catalunya (Av. Francesc Cambó, 14, 08003 Barcelona), per un representant de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya –JARC– (c. Viladomat, 174, 08015 Barcelona), per un representant de Institut Agrícola Català de Sant Isidre –IACSI– (Plaça Sant Josep Oriol, 4, 08002 Barcelona) i per un representant d'ASAJA (Gran Via de les Corts Catalanes, 610, 5è –1ª 08007 Barcelona)

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

2. La seu de la Comissió s'establirà, rotatòriament, i per períodes anuals, en la de cadascuna de les centrals sindicals i associacions empresarials signatàries del Conveni.

Durant els anys 2010 i 2011, la Comissió tindrà la seva seu en la d'Unió de Pagesos de Catalunya a Barcelona, Av. Francesc Cambó, 14.

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, de 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, juntes, 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 propra 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 qualsevulla 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 cas de finalització de contracte o de baixa voluntària s'estableix un preavís 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, preavís 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.

Els cicles i campanyes que definim, 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 pertoqui.

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 fixe discontinú, es considerarà que ja són acomplerts 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 durant absències com per incapacitat temporal per malaltia o accident, llicències, excèdències o maternitat.

Article 15

Personal temporer

Tenen aquesta consideració els treballadors contractats per un mateix empresari per a una o vàries tasques agràries o períodes de temps prèviament determinats. Es presumirà que els contractes realitzats a l'emparedat 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***Article 18***Classificació del personal*

Atesa la funció principal que tinguin encomanada, els treballadors es classificaran en els següents Grups:

Titulats superiors o tècnics de grau superior.

Titulats mitjans o tècnics de grau mig.

Administratius.

Encarregats i capatassos.

Tractoristes, maquinistes i xofers.

Personal d'oficis clàssics.

Especialistes, ajudant de laboratori i envasador

Pastors i vaquers.

Guardes.

Casars.

Peons.

Ajudants.

La categoria que exerceixi 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 de la seva categoria professional.

Article 19*Titulat superior o tècnic de grau superior*

És el treballador que, estant en possessió d'un títol superior, compleix funcions o realitza 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.

Article 20*Titulat mitjà o tècnic de grau mig*

És el que, estant en possessió d'un títol de grau mig, treballa a les ordres del personal de grau superior o de la Direcció que desenvolupa funcions o treballs propis

de la seva categoria, segons les dades i condicions tècniques exigides d'acord amb la naturalesa de cada treball.

Se li equipara al tècnic especialista agropecuari, que és aquell que posseeix un títol expedit per una escola de Formació Professional agropecuària de segon grau, essent les seves funcions i responsabilitats les pròpies de la seva titulació.

De manera especial els està atribuït: 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.

Article 21

Administratius

Hi ha quatre categories:

Cap administratiu: és un càrrec de confiança de l'empresa que, sota la dependència directa de la Direcció, Gerència o Administració, assumeix el comandament o responsabilitat de l'àrea administrativa.

Oficial administratiu: és aquell que té domini de l'ofici en l'àrea funcional de l'empresa a la que està destinat, realitzant les tasques encomanades amb iniciativa i assumint la seva plena responsabilitat. Orientativament, desenvolupa, entre altres, les següents tasques: caixer de cobrament i pagaments sense signatura ni funció; planteja, subscriu i estén les factures amb la complexitat en el seu plantejament i càlcul; realitza estadístiques; efectua assentaments comptables; redacta correspondència amb iniciativa pròpia en assumptes que no excedeixin en importància als de simple tràmit; verifica les liquidacions i càlculs de nòmines i liquidacions de la Seguretat Social; i els altres serveis quins mèrits i importància en l'ordre administratiu tinguin categoria anàloga a les assenyalades en aquesta classificació. Els operaris de telecontrol de les comunitats de regants estaran inclosos en aquesta categoria.

Auxiliar administratiu: és el que realitza treballs elementals d'oficina, administració i arxiu, mecanografia, atenció al telèfon, etc., tot això amb pulcritud i cura. S'assimila a aquesta categoria l'operador d'ordinador.

Aspirant administratiu: s'entendrà per tal aquell que, tenint menys de 18 anys, treballa en les tasques administratives, a fi d'iniciar-se en les funcions peculiars d'aquestes.

Article 22

Encarregat i capatàs

Tenen 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.

Article 23

Tractorista, maquinista, xofer i barquer

Són els treballadors que, amb els coneixements pràctics i titulació necessaris, presten servei amb un tractor, maquinària agrícola o barca que s'utilitzi en l'explotació, magatzem o canals de regs, tenint al seu càrrec la seva cura i conservació.

Article 24

Personal d'oficis clàssics

Comprèn aquest grup els treballadors que en possessió d'un ofici clàssic de l'indústria o dels serveis (com paleta, fuster, mecànic, conductor, etc.) 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.

Article 25

Especialista, pastor, vaquer, ajudant de laboratori i envasador.

Són els treballadors que mitjançant una pràctica continuada, realitzin tasques per a les quals calen coneixements i preparació qualificats com a propis de tasques

específiques, com a pastors, vaquers, podadors, injertadors, sulfatadors, motocultors, ajudants de laboratoris o envasadors.

Article 26

Guarda

És el treballador contractat amb la missió fonamental de la vigilància i el manteniment d'una o varies finques.

Article 27

Caŝer

És el treballador que amb habitatge a la finca o a l'explotació per a ell i persones de la seva família, si en tingués, té al seu càrrec, juntament amb les tasques pròpies dels altres treballadors, la vigilància i neteja de les dependències, el menjar dels treballadors i la cura i alimentació del ramat, quan les dimensions de l'explotació no precisin de personal dedicat exclusivament a qualsevulla d'aquestes atencions.

Article 28

Peó

És el treballador major de 18 anys que executa treballs per als que no cal cap preparació prèvia ni coneixements específics. Presta serveis que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció. Bàsicament es dedica a tasques manuals. En aquelles empreses que fan venda directa dels seus productes realitzarà les tasques pròpies de la categoria dintre de la seva jornada laboral.

Article 29

Ajudant

És el treballador menor de 18 anys que desenvolupa funcions similars a les de peó.

CAPÍTOL 5

Condicions generals de treball

Article 30

Jornada laboral

La jornada de treball efectiva serà de 40 hores setmanals equivalents en còmput anual a un màxim de 1.800 h durant la vigència del present Conveni.

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 31*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 32*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 besana i poden pernoctar-hi els treballadors.
- b) Si les empreses faciliten als treballadors medis automecànics de locomoció adequats.

Article 33*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 34*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 el pas 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 (entenent-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, obtenció i o renovació del DNI, pasaport, 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 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.

Article 35

Permisos sense sou

En casos justificats, i sempre que amb això no es perjudiqui la viabilitat de l'exploració 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 36

Excedències voluntàries

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'altri.

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 37

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 un complement a la prestació que li correspongui de la seguretat social que li garanteixi, els primers 5 dies el 50% del salari real, del 6 al 10 dies el 75% del salari real, del dia 11 al 15 el 100% del salari real i del dia 16 al 20 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 38

Roba de treball

Les empreses facilitaran als seus treballadors roba de treball adequada, en la proporció dos equips d'estiu i dos 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 39

Afiliació a la Seguretat Social

Les empreses exigiran als seus treballadors estar degudament afiliats al Règim Especial Agrari de la Seguretat Social, si s'escau, 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 6

Condicions econòmiques

Article 40

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 2010, tant per al personal fix com per al temporer, que és el resultat d'aplicar el 1%, a les taules salarials del 2009, i l'increment per l'any 2011 del 1% aplicat a les del 2010.

Article 41

Condicions d'allotjament i manutenció i del personal intern, eventual i de temporada

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

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 DOG 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, hi han de connectar; en cap cas s'abocaran al medi exterior si no es depuren prèviament.

g) Acompliment de la Norma bàsica 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 podarà 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 higiènics; 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 42

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 43

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 44*Hores extraordinàries*

Per tal d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acordem 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 preemptòria 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 45*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 46*Jubilació parcial*

Tots els treballadors, adherits a aquest Conveni, que reuneixin els requisits establerts a la llei 40/2007 de 4 de desembre 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 mencionada llei 40/2007

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 47*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 noutat 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 nounat 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 els supòsits 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 el 24 de març de 2013.

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 existeixi 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 48

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'esmentat 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 49

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 50

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 51

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 52

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 53*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 54*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. L'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 55*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 56

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 cometi 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 57

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 58

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 59

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 60

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 61

Drets supletoris

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

Article 62

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 63

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

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.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Les empreses que acreditin objectivament i fefaentment trobar-se en situació de dèficit o pèrdues a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, podran deixar d'aplicar les Taules salarials previstes en aquest Conveni.

Per això, dins dels vint dies següents a la publicació d'aquest Conveni hauran d'exposar per escrit als representants dels treballadors o, si no n'hi hagués, als propis treballadors de l'empresa, les raons justificatives del seu interès en acollir-se a aquesta excepció. Juntament amb l'esmentat escrit, s'aportarà la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, comptes de resultats, cartera de comandes, situació financera, plans de futur, etc.) que justifiqui la situació de l'empresa.

Durant els deu dies naturals següents, ambdues parts intentaran arribar a un acord pel que fa a les condicions de no aplicació de les condicions salarials previstes

en aquest Conveni, forma i termes previsibles de recuperació dels nivells salarials generals.

La Comissió paritària interpretadora d'aquest Conveni haurà d'ésser informada tant de la petició de l'empresa com del resultat de les negociacions en el seu sí: en cas de desacord, l'esmentada Comissió procurarà formular una proposta de solució del problema plantejat.

De subsistir el desacord, les parts sotmetran les seves desavinences al Tribunal Laboral de Catalunya.

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 2011 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.

Taula salarial per a l'any 2010

A=Salari dia; B=Salari setmana; C=Paga estiu; D=Paga Nadal; E=Paga beneficis; F=Salari anual; G=Hora extra; H=Salari hora ordinària; I=Hora extraordinària.

Categoria	Treballadors Fixes							Treballadors Temporers	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Titulat superior	30,37 €	212,62 €	911,23€	911,23 €	911,23 €	13.820,32 €	12,47€	-	-
Titulat grau mig	28,98 €	202,85 €	869,36 €	869,36 €	869,36 €	13.185,34 €	11,89 €	-	-
Cap administratiu	27,57 €	193,01 €	827,19 €	827,19 €	827,19 €	12.545,68 €	11,32 €	-	-
Encarregat	27,57 €	193,01 €	827,19 €	827,19 €	827,19 €	12.545,68 €	11,32 €	-	-
Capatàs	27,57 €	193,01 €	827,19 €	827,19 €	827,19 €	12.545,68 €	11,32 €	-	-
Oficial administratiu	26,26 €	183,82 €	787,78 €	787,78 €	787,78 €	11.948,04 €	10,76 €	-	-
Oficial oficis clàssics	26,26 €	183,82 €	787,78 €	787,78 €	787,78 €	11.948,04 €	10,76 €	-	-
Tractorista/ Maquinista	26,26 €	183,82 €	787,78 €	787,78 €	787,78 €	11.948,04 €	10,76 €	-	-
Xòfer	26,26 €	183,82 €	787,78 €	787,78 €	787,78 €	11.948,04 €	10,76 €	-	-
Auxiliar administratiu	25,03 €	175,20 €	750,84 €	750,84 €	750,84 €	11.387,76 €	10,26 €	-	-
Especialista	25,03 €	175,20 €	750,84 €	750,84 €	750,84 €	11.387,76 €	10,26 €	-	-
Pastor/vaquer	25,03 €	175,20 €	750,84 €	750,84 €	750,84 €	11.387,76 €	10,26 €	-	-
Guarda	25,03 €	175,20 €	750,84 €	750,84 €	750,84 €	11.387,76 €	10,26 €	-	-
Caser	25,03 €	175,20 €	750,84 €	750,84 €	750,84 €	11.387,76 €	10,26 €	-	-
Peó	23,79 €	166,50 €	713,59 €	713,59 €	713,59 €	10.822,81 €	9,78 €	5,91 €	10,35 €
Aspirant administratiu-	19,66 €	137,63 €	589,84 €	589,84 €	589,84 €	8.945,86 €	-	-	-
Ajudant	19,66 €	137,63 €	589,84 €	589,84 €	589,84 €	8.945,86 €	-	-	-

Taula d'antiguitat per a l'any 2010

Categoria	3 anys	4 anys	5 anys	6 anys	7 anys	8 anys	9 anys	10 anys	11 anys
Titulat superior	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Titulat grau mig	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Cap administratiu	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Encarregat	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Capatàs	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Oficial administratiu	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Oficial oficis clàssics	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Tractorista/maquinista	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Xofer	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Auxiliar administratiu	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Especialista	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Pastor/vaquer	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Guarda	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Caser	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Peó	105,55 €	168,88 €	232,21 €	295,54 €	358,87 €	422,20 €	485,53 €	548,86 €	612,19 €
Categoria	12 anys	13 anys	14 anys	15 anys	16 anys	17 anys	18 anys	19 anys	20 anys
Titulat superior	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Titulat grau mig	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Cap administratiu	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Encarregat	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Capatàs	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Oficial administratiu	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Oficial oficis clàssics	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Tractorista/maquinista	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Xofer	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Auxiliar administratiu	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Especialista	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Pastor/vaquer	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Guarda	675,55 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Caser	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €
Peó	675,52 €	738,85 €	802,18 €	865,51 €	928,84 €	992,17 €	1.055,50 €	1.118,83 €	1.182,16 €

(10.236.057)