



Convenio Colectivo Actividad Agropecuaria de La Rioja

ÁREA	La Rioja	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	26000015011982	ACTUALIZACIÓN	2024/08/23
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOLR 164 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-actividad-agropecuaria-de-c-autonoma-de-la-rioja/		

Resumen

Convenio Colectivo Actividad Agropecuaria. Última actualización a: 23-08-2024 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOLR 164 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 164 - Viernes 23 de agosto de 2024)

Resolución 38/2024, de 20 de agosto, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023 a 2025

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023 a 2025 (Código número 26000015011982), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2024, de una parte, por los representantes de las Organizaciones empresariales: Asociación Riojana de Agricultores y Ganaderos (ARAG ASAJA), Asociación Profesional de Productores de Compost y Hongos de La Rioja, Navarra y Aragón (ASOCHAMP), Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja (UAGR) y la Asociación de Empresas Agrícolas, Forestales y Pecuarias de La Rioja, y de otra, por la Central Sindical Comisiones Obreras (CC.OO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

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

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

Logroño a 20 de agosto de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025

CAPÍTULO I Condiciones generales

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por representantes de las Organizaciones Empresariales: Asociación Riojana de Agricultores y Ganaderos (ARAG ASAJA), Asociación Profesional de Productores de Compost y Hongos de La Rioja, Navarra y Aragón (ASOCHAMP), Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja (UAGR) y la Asociación de Empresas Agrícolas, Forestales y Pecuarias de La Rioja, de una parte, y de otra, por la Central Sindical Comisiones Obreras (CCOO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo dedicados a las actividades de explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, así como las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la empresa, comprendidos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras de la actividad anteriormente indicada, sea cual fuere su grupo profesional, y que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero de 2023 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y finalizará el día 31 de diciembre del año 2025. Por ello, se aplicarán con efectos retroactivos a la expresada fecha de comienzo de año, las condiciones pactadas en el presente Convenio para 2023.

Finalizada su vigencia (31 diciembre de 2025) éste se prorrogará, hasta la firma de un nuevo Convenio, exclusivamente a efectos normativos, no pudiendo prorrogarse en ningún caso los incrementos y revisiones salariales del presente Convenio.

En todo caso, el Convenio se entenderá automáticamente denunciado tres meses antes de la finalización de su vigencia (1 de octubre de 2025). Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo Convenio Colectivo a partir de dicha fecha de referencia.

CAPÍTULO II Comisión de seguimiento, denuncia, negociación y prórroga

Artículo 5. Comisión paritaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión estará compuesta, por cinco Vocales Titulares (5) y dos (2) Vocales Suplentes por la parte empresarial, y cuatro (4) Vocales Titulares y dos (2) Vocales Suplentes por la representación sindical, todos ellos con derecho a voto. Los votos se ponderarán para garantizar la paridad de voto de la representación empresarial y la representación sindical. La conforman las siguientes personas:

Representación empresarial:

Titulares:

Julio López de Heredia (Asociación Industria Agropecuaria de La Rioja)

Fernando Álvarez (Asociación Industria Agropecuaria de La Rioja)

Rebeca Lavega (Asociación Profesional de Cultivadores de Champiñón de La Rioja)

Igor Fonseca (ASAJA)

Roberto Ruiz Clavijo (UAGR)

Suplentes:

Susana Najarro (ASAJA)

Rocío Agustín (UAGR)

Representación sindical:

Titulares:

Óscar Rodríguez (UGT)

Juan Carlos Alfaro (UGT)

Miguel Ángel Rello (CCOO)

José Antonio López (CCOO)

Suplentes:

Fernando Luis Molina López (UGT)

Rodrigo Alfaro (CCOO)

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

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

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

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

CAPÍTULO III Condiciones más ventajosas

Artículo 6. Concurrencia.

Se acuerda entre las partes suscriptoras del mismo, estar en esta materia a lo previsto en el artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV Jornada, calendario laboral, inclemencias y vacaciones

Artículo 7. Jornada y calendario laboral.

El tiempo de trabajo real y efectivo será para el año 2023 de 1.791 horas, con un salario base según los grupos profesionales fijados en la Tabla Salarial que como Anexo I se acompaña al presente Convenio Colectivo.

El tiempo de trabajo real y efectivo será para el año 2024 será de 1.779 horas, con un salario base según niveles fijadas en la Tabla Salarial que como Anexo I se acompaña al presente Convenio Colectivo.

El tiempo de trabajo real y efectivo será para el año 2025 será de 1.768 horas, con un salario base según grupos fijadas en la Tabla Salarial que como Anexo I se acompaña al presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

necesario, una vez firmado, al nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 8. Inclemencias del tiempo.

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo y para las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, los días no trabajados por inclemencias del tiempo y siempre que el trabajador se presentase en el lugar de trabajo a la hora normal del comienzo del mismo y permanezca en él a disposición del empresario, se abonará el salario base pactado en este Convenio para cada nivel y/o grupo profesional.

Artículo 9. Vacaciones.

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo y para las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de un período de vacaciones retribuidas de veintiséis (26) días laborables, y por tanto quedando excluidas las fiestas abonables, sábados y domingos. Las fechas de su disfrute se fijarán en cada empresa de común acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, teniendo en cuenta la antigüedad y acordándose las mismas durante los dos (2) primeros meses del año.

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

CAPÍTULO V Retribuciones y salarios

Artículo 10. Retribuciones.

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

Artículo 11. Salarios.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023, las cantidades que figuran por este concepto en la tabla salarial Anexo I, resultado de incrementar las últimas tablas salariales vigentes un 4%.

Para el año 2024, el incremento salarial acordado es del 3,00 %, que se aplicará sobre las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023.

Para el año 2025, el incremento salarial acordado es del 3,00 %, que se aplicará sobre las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024.

Artículo 12. Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional, establecido por el INE, correspondiente al período 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025, registrase un incremento superior al 10,00%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra con el tope del 3,00%.

Tal incremento no tendrá efectos retroactivos aplicándose exclusivamente su valor a las tablas salariales de 2026.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de Verano y Navidad consistirán en el abono de una paga de treinta (30) días de Salario Base de Convenio más la antigüedad y complemento exantigüedad aquellas personas trabajadoras que lo perciban según nivel.

Artículo 14. Paga de beneficios.

Se abonará a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, independientemente del resultado contable de la empresa, una paga denominada 'Paga de Beneficios' que corresponderá a (30) días de Salario Base de Convenio más Antigüedad y complemento exantigüedad aquellas personas trabajadoras que lo perciban, según grupo profesional de cada persona trabajadora, que se abonará dentro de los dos (2) primeros meses del año.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia. En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas en moneda, según opción del trabajador. El empresario/a acordará con la persona trabajadora el calendario para su disfrute. Así mismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) La realización de las horas extraordinarias por causa de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materia prima.
- b) El mantenimiento de las horas extraordinarias comunes, necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser restituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.
- c) En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementarán en el 100% del salario real ordinario.
- d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta (80) al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba

señalados, la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el presente Convenio.

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

Artículo 16. Complemento de antigüedad.

Se sustituye el Plus Personal de Permanencia de anteriores convenios, por el complemento de antigüedad, y en su caso, el complemento ex antigüedad, recogido en los artículos 16 y 17 del presente convenio.

El cómputo del complemento de antigüedad consistirá en el abono del porcentaje establecido en la tabla del Anexo II, relacionado con la antigüedad en la empresa a contabilizar desde la fecha de ingreso, con un máximo de 22 años, correspondiéndole como máximo un porcentaje del 28%, así como de los porcentajes correspondientes al complemento de ex-antigüedad en el caso de que la persona trabajadora hubiera devengado nuevos tramos de antigüedad más allá de los 22 años, de conformidad a los establecidos en el Anexo III del presente convenio, antes de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

El cómputo de la antigüedad del personal, a efectos del devengo de este complemento, se regula de la siguiente forma:

- La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por contingencias comunes y contingencias profesionales.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, de conformidad al Artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria del artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquier que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

- Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día en que se cumpla cada uno de los grados establecidos en el Anexo II dependiendo de los años de servicio, para todas las personas trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa antes de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

- En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir

de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 17. Complemento ex-antigüedad.

Las personas trabajadoras que hubieran devengado por el complemento de Antigüedad más del 28%, al haber superado los 22 años de antigüedad a la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja, mantendrán el exceso de dicha cantidad consolidada como complemento 'ad personam' bajo el concepto de 'complemento ex-antigüedad', no siendo absorbible, ni compensable, de conformidad con lo establecido en el Anexo III.

Este complemento quedará consolidado a la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja, de tal manera que el porcentaje que pudiera corresponder en virtud del Anexo III quedará ya inalterado mientras se mantenga la relación laboral, es decir, no generándose en ningún caso nuevos tramos.

Artículo 18. Trabajo nocturno.

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

Artículo 19. Derechos del eventual.

Las personas trabajadoras contratadas como eventuales, tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla fija. Los contratos de duración determinada serán revisados por la representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI Categorías profesionales

Artículo 20. Clasificación profesional - Grupos profesionales.

De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras en grupos profesionales.

La clasificación profesional se estructura en nueve grupos profesionales, definiéndose en el Anexo IV cada grupo profesional, con los criterios generales y descripción de todos aquellos factores que definen la pertenencia a un Grupo.

En el Anexo IV se establece la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior en categorías profesionales, y la nueva clasificación en grupos profesionales.

CAPÍTULO VII Seguridad e higiene, asistencia a consultorios e incapacidad

temporal

Artículo 21. Seguridad e higiene.

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo y para las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación se hará una revisión médica anual a través de los Servicios de Prevención. Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas citadas.

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

Artículo 22. Asistencia a consultorios.

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo y para las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación, la asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, serán retribuidas conforme al Salario Base Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. El trabajador deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

Artículo 23. Incapacidad temporal.

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo y para las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación, en los casos de Incapacidad Temporal (IT) derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se obligan a complementar la prestación de IT que tenga derecho a percibir el trabajador de la Seguridad Social, hasta el cien por 100 de la misma. Dicho complemento se abonará desde el primer día de IT siempre y cuando permanezca vigente la relación laboral.

En el caso de personas trabajadoras eventuales y hijos discontinuos, la prestación complementaria de las empresas, por este concepto, finalizará en todo caso, en la fecha prevista de fin de contrato o hasta el fin de la prestación efectiva del trabajo (excluyéndose por lo tanto los periodos de inactividad)

CAPÍTULO VIII Mejoras sociales y laborales

Artículo 24. Alojamientos.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar alojamiento a aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza del trabajo que vayan a desempeñar se denominen temporeros, siempre que la localidad de trabajo diste más de 80 kms del lugar de alojamiento habitual manifestado por el trabajador.

Las empresas deberán cumplir esta obligación mediante las siguientes opciones a su elección:

a) Proporcionar alojamiento propio a la persona trabajadora.

b) Facilitar alojamiento a su cargo.

c) Hacerse cargo de los gastos cuando la persona trabajadora disponga de alojamiento o se lo procure por sus medios, mediante acuerdo de ambas partes.

a) Proporcionar alojamiento propio a la persona trabajadora.

Esta obligación se mantendrá durante el periodo de tiempo que la persona trabajadora temporera preste realmente sus servicios a las empresas de que se trate.

Para aquellas personas trabajadoras que sean contratadas con derecho a alojamiento, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

1. El derecho de uso del alojamiento se limitará a la duración del contrato, sólo ampliable a los dos (2) días siguientes a la fecha de finalización para los contratos de eventualidad o de temporada o en su caso a la fecha de fin de prestación efectiva de trabajo.

2. En caso de que la persona trabajadora no entregara voluntariamente o pusiera a disposición del empleador el alojamiento, a la finalización del tiempo convenido, se aplicará el régimen sancionador oportuno con las consecuencias que pudiera acarrear para el trabajador.

La persona trabajadora está obligada a dejar el alojamiento en las mismas condiciones en las que fue entregado pudiendo el empresario sancionar cualquier incumplimiento de dicha obligación de conformidad al régimen sancionador.

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

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

En caso de existir personas trabajadoras de distinto sexo, los alojamientos estarán con absoluta independencia, extremándose para las mujeres las condiciones de higiene exigidas por razón de su sexo.

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

b) Facilitar alojamiento a su cargo.

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

Los alojamientos tendrán las condiciones higiénicas sanitarias oportunas, con las suficientes condiciones de limpieza, luz y ventilación. En el caso de que no sean establecimientos profesionales de hospedaje, contarán con aseos, duchas y agua corriente, así como con dormitorios, cocina y comedores, todo ello en proporción al número de personas trabajadoras temporeros.

c) Hacerse cargo de los gastos cuando la persona trabajadora disponga de alojamiento o se lo procure por sus medios, mediante acuerdo de ambas partes.

En el caso de que la persona trabajadora temporera disponga de alojamiento o se lo procure por sus medios, y siempre que medie acuerdo previo por escrito entre empleador y persona trabajadora, el empleador correrá con los gastos que justifique la persona trabajadora, por el tiempo de duración de su contrato o, en su caso, las jornadas reales efectivamente trabajadas

El agricultor/a / empresa correrá con el coste de este alojamiento de principio a fin de contrato o de campaña salvo que esté contratada por varios empleadores durante ese periodo de tiempo. En este último caso cada

empleador abonará el alojamiento en base a jornadas reales. De la misma manera cuando existan paros causados por causas climatológicas, fuerza mayor u otras causas no imputables a la persona trabajadora, el coste del alojamiento durante estas jornadas será cubierto de forma proporcional por los empleadores que tengan contrato activo con la persona trabajadora.

El acuerdo se realizará de conformidad al modelo existente como Anexo V al presente Convenio.

Una vez se conozca el número de jornadas reales y/o se haya finalizado el contrato-relación laboral, se efectuará el pago en concepto de dieta de alojamiento, y así constará en nómina.

Disposiciones comunes para las tres opciones de Alojamiento

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

A las personas trabajadoras que utilicen alojamientos propiedad de la empresa y no paguen alquileres, no se les pondrá cantidad alguna en tal sentido

Artículo 25. Premio por fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

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

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

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

Artículo 26. Socorro por fallecimiento, invalidez absoluta o gran invalidez.

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

Para los años 2023 y 2024:

- Fallecimiento: 25.462,00 euros.
- Invalidez Absoluta: 31.827,00 euros.
- Gran Invalidez: 38.193,00 euros.

Para el año 2025:

- Fallecimiento: 28.008 euros.
- Invalidez Absoluta: 35.010 euros.
- Gran Invalidez: 42.012 euros.

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

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

Artículo 27. Jubilación pactada.

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo y para las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación, los empresarios se obligarán a sustituir a cada persona trabajadora jubilado por otra persona trabajadora perceptor de prestaciones por desempleo o jóvenes demandantes del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

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

Artículo 28. Dietas.

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

En el supuesto de que la empresa no facilite el transporte, y se utilice en su defecto, el vehículo de la persona trabajadora, se establece un pago compensatorio durante la vigencia del presente Convenio de 0,26 euros por Kilómetro. En el caso de que este importe fuera modificado en dichos ejercicios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se aplicará la cantidad establecida en dicha Ley.

CAPÍTULO IX Régimen de vestuario

Artículo 29. Prendas de trabajo.

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se dotará al personal de la vestimenta adecuada

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

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

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

CAPÍTULO X Derechos sindicales

Artículo 30. Derechos sindicales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Las empresas no podrán despedir a una persona trabajadora ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

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

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

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

1. Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable de la empresa.
2. Anualmente, conocer y poner a su disposición, el balance la cuenta de resultados, la memoria, y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales, o parciales, definitivos o temporales, las reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y de los planes de Formación Profesional de la empresa.

B) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la fusión, absorción o modificación del 'status' jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
2. La empresa facilitará a los representantes legales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilicen estando legitimados los representantes legales para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso, la Autoridad Laboral competente.

C) Ejercicio de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

Garantías en los representantes legales de las personas trabajadoras:

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI Inaplicación del convenio y Tribunal Laboral

Artículo 31. Inaplicación del convenio.

En las empresas afectadas por el presente convenio colectivo y para las personas trabajadoras incluidas en su

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

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

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

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

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

Artículo 32. Tribunal Laboral.

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

CAPÍTULO XII Licencias, abono del salario e igualdad y no discriminación

Artículo 33. Licencias y permisos.

En cuanto a las licencias y permisos se estará a lo dispuesto al efecto en el Real Decreto Legislativo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El día 15 de mayo, en honor a San Isidro Labrador, se considerará festivo y no recuperable a todos los efectos.

En el caso de que dicho día coincida en festivo, éste se disfrutará en el día laborable siguiente.

Artículo 34. Abono del salario.

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

Artículo 35. Igualdad y no discriminación.

Los firmantes del presente Convenio colectivo, después de negociar ampliamente medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, ambos de 13 de octubre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.

De igual modo, dentro de las empresas, las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Las personas trabajadoras del centro de trabajo tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo

CAPÍTULO XIII Disposiciones varias

Disposición complementaria.

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

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

ANEXO I.

Tabla salarial año 2023
Convenio Actividad Agropecuaria

Nivel	Categoría Profesional	Total anual	Salario base día	Hora Eventual	Antigüedad base día
Grupo 1	Oficial de 1ª	19.355,70	42,54	10,81	40,90
Grupo 2	Oficial de 2ª	17.485,65	38,43	9,76	36,95
Grupo 3	Oficial de 3ª	15.447,25	33,95	8,62	32,64
Grupo 4	>18 años. (de 16 a 18 años)	15.124,20	33,24	8,44	30,64
Grupo 5	Técnico Superior	30.425,85	66,87	16,99	64,30
Grupo 6	Técnico Grado Medio	22.067,50	48,50	12,32	46,63
Grupo 7	Jefe Administrativo	20.752,55	45,61	11,59	43,86
Grupo 8	Administrativo	18.086,25	39,75	10,10	38,22
Grupo 9	Auxiliar administrativo	15.770,30	34,66	8,81	33,33

Equivalencias:

Incremento salarial= Se abonará proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo del trabajador en la empresa, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, y se podrá prorratear como máximo en tres (3) plazos mensuales consecutivos, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de La Rioja.

Total anual = Salario base día x 455 días (365+90)

Salario Base Día = Salario base día del año 2013 incrementado en un 4%.

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

Antigüedad base día = Salario Base Diario de la Tabla Salarial del año 2013.

Tabla salarial año 2024
Convenio Actividad Agropecuaria

Nivel	Categoría Profesional	Total anual	Salario base día	Hora Eventual	Antigüedad base día
Grupo 1	Oficial de 1ª	19.981,92	43,82	11,23	40,90
Grupo 2	Oficial de 2ª	18.048,48	39,58	10,15	36,95
Grupo 3	Oficial de 3ª	15.946,32	34,97	8,96	32,64
Grupo 4	>18 años. (de 16 a 18 años)	15.877,92	34,82	8,93	30,64
Grupo 5	Técnico Superior	31.409,28	68,88	17,66	64,30
Grupo 6	Técnico Grado Medio	22.781,76	49,96	12,81	46,63
Grupo 7	Jefe Administrativo	21.422,88	46,98	12,04	43,86
Grupo 8	Administrativo	18.668,64	40,94	10,49	38,22
Grupo 9	Auxiliar administrativo	16.279,20	35,70	9,15	33,33

Equivalencias:

Total anual = Salario base día x 456 días (366+90)

Salario base día = Salario base día del año 2023 incrementado en un 3%.

Hora del eventual = Total Anual dividido entre 1.779 horas de jornada anual.

Antigüedad base día = Salario Base Diario de la tabla salarial del año 2013.

Tabla salarial año 2025
Convenio Actividad Agropecuaria

Nivel	Antigua Categoría Profesional	Total anual	Salario Base día	Hora del Eventual	Antigüedad base día
Grupo 1	Oficial de 1ª	20.534,15	45,13	11,61	42,54
Grupo 2	Oficial de 2ª	18.550,35	40,77	10,49	38,43
Grupo 3	Oficial de 3ª	16.389,10	36,02	9,27	33,95
Grupo 4	>18 años. (de 16 a 18 años)	16.316,30	35,86	9,23	33,24
Grupo 5	Técnico Superior	32.282,25	70,95	18,26	66,87
Grupo 6	Técnico Grado Medio	23.414,30	51,46	13,24	48,50
Grupo 7	Jefe Administrativo	22.017,45	48,39	12,45	45,61
Grupo 8	Administrativo	19.187,35	42,17	10,85	39,75
Grupo 9	Auxiliar administrativo	16.730,35	36,77	9,46	34,66

Equivalencias:

Total anual = Salario base día x 455 días (365+90)

Salario base día = Salario base día del año 2024 incrementado en un 3%.

Hora del eventual = Total anual dividido entre 1.768 horas de jornada anual.

Antigüedad base día = Salario base diario de la tabla salarial del año 2023.

ANEXO II

Antigüedad	Porcentaje a percibir por día
2 años	2%
4 años	4%
7 años	8%
10 años	12%
13 años	16%
16 años	20%
19 años	24%
22 años	28%

ANEXO III

Complemento ex - antigüedad	Porcentaje a percibir por día
25 años	4%
28 años	8%
31 años	12%
34 años	16%
37 años	20%
40 años	24%
43 años	28%

Este complemento únicamente lo percibirán aquellas personas trabajadoras que a la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja, hubieran devengado por el concepto de Antigüedad/Plus personal de permanencia un porcentaje superior al 28% por haber superado los 22 años de servicio en los términos establecidos en los artículos 16 y 17 del presente Convenio. Este complemento, que se consolidará a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja, se calculará sobre la base día antigüedad estipulada en las tablas salariales, no siendo absorbible, ni compensable.

Ejemplo 1: Persona trabajadora con 34 años de trabajo a fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja; genera un plus personal de permanencia/antigüedad de un 28% y un complemento ex antigüedad de un 16% al alcanzar los 34 años de antigüedad, no generándose nuevos tramos al quedar la cuantía consolidada.

Ejemplo 2: Persona trabajadora con 19 años de trabajo a fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja; genera un plus personal de permanencia/antigüedad de un 24%, pudiéndose alcanzar un máximo de un 28% cuando llegue a una antigüedad de 22 años. No existiría en este caso derecho a un complemento ex antigüedad.

Ejemplo 3: Persona trabajadora con 38 años de trabajo a fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja; genera un plus personal de permanencia/antigüedad de un 28% y un complemento ex antigüedad de un 20% al alcanzar los 37 años de antigüedad, no generándose nuevos tramos al quedar la cuantía consolidada.

ANEXO IV

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo y para las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación, se establecen las siguientes categorías profesionales:

Personal Campo

Grupo 1: Personal con conocimientos profesionales adquiridos y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Se tratan de personas trabajadoras especialistas, que con debida formación y con el aprendizaje adecuado, ejecutan con iniciativa y responsabilidad las labores propias de su puesto de trabajo, estando capacitados para manejar y cuidar el perfecto estado de todas las máquinas y medios productivos de su sección.

Descripción de Funciones y Categorías: Oficial Conductores de Camiones Automóviles cono conocimientos Mecánicos; Guardas Jurados; Policía Rural; Pastores que en campo o corral manejen a la perfección más de 200 ovejas de vida y cría de corderos.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Oficial de 1ª.

Grupo 2: Personal que sin llegar a la perfección que se exige al personal del Grupo 1, y sin la experiencia de estos, poseen conocimientos profesionales precisos, ejecutan tareas propias con la suficiente corrección y eficacia, estando capacitados para manejar distinto tipo de maquinaria.

Descripción de Funciones y Categorías: Conductores de Tractores con conocimientos mecánicos y reglajes de aperos y maquinaria agrícola, los Pastores que tanto en el campo como en el corral manejen a la perfección hasta doscientas (200) ovejas de vida y de cría de corderos. Los Guardias no Jurados.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Oficial de 2ª.

Grupo 3: Personal dedicado a labores elementales y puramente mecánicas de tipo técnico, bajo la supervisión de personal del Grupo 1 y/o 2, y que no tienen trabajadores a su cargo. Personal sin experiencia o que se

encuentra en periodo de formación, y que realiza tareas propias de los Grupos 1 y/o 2.

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

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Oficial de 3ª.

Grupo 4: Personal dedicado a labores de escasa especialización, establecidas de forma concreta, con alto grado de dependencia, y para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Descripción de Funciones: Peón; Personal de Limpieza; Jardinería;

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Mayores de 18 años; De 16 a 18 años.

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

Personal técnico

Grupo 5: Personal de Alta Dirección o con enseñanzas universitarias a nivel de Grado o equivalente, Master y Doctorado, que desempeña funciones propias de su responsabilidad o titulación. Responsable de las tareas de organización, coordinación y planificación de los objetivos y actividades del conjunto de la empresa, con gestión de los recursos económicos, financieros y humanos, supervisando las tareas del personal colaborador del mismo o inferior grupo.

Personal con dependencia de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación acreditada, con total autonomía, e iniciativa, requiriendo de la debida experiencia en el puesto de trabajo. Asume una importante responsabilidad en la dirección y supervisión de personas trabajadoras pertenecientes a distintas áreas funcionales del mismo o inferior grupo.

Personal con experiencia de al menos dos años y la titulación específica para el desarrollo de su gestión, y con la responsabilidad de integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada. Depende directamente de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Técnico Superior

Grupo 6: Personal con enseñanzas universitarias a nivel de Grado, que desempeña funciones propias de su titulación, sin el nivel de conocimientos, experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1.

Personal, con o sin personas trabajadoras a su cargo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación obtenida, sin la experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 5 y dependiendo de un Jefe del mismo o superior Grupo.

Personal con titulación específica para el desarrollo de su gestión, que integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada, dependiendo de un Jefe del mismo o superior grupo. Cuenta con conocimientos específicos de su área y ejecuta tareas que exigen iniciativa, pudiendo resolver las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque precise la consulta a los superiores para resolver otras que trasciendan de su área o competencia.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Técnico Grado Medio

Grupo 7: Personal con conocimientos del proceso productivo, subordinado a un Grupo 5 y/o 6, que realiza su cometido con autonomía y responsabilidad en sus funciones. Coordina., dirige y ordena el trabajo de personas a su cargo, en el ámbito de un departamento, sección o unidad determinada.

Personal que con dependencia de un Grupo 5 y/o 6, ejecuta tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio, con la debida especialización, autonomía y responsabilidad.

Para el desempeño de las funciones de este Grupo se recomienda estar en posesión de una titulación en formación profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe Administrativo

Grupo 8: Personal con subordinación a un Grupo 5,6 y/o 7 que realiza trabajos de gran complejidad, y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo con cierta autonomía, dependiendo únicamente del Jefe correspondiente.

Personas trabajadoras, subordinados al personal directivo o técnico, con conocimientos prácticos del proceso productivo, que dirigen y distribuyen las labores del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por sus superiores.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Administrativo

Grupo 9: Personal con subordinación a un Grupo 5, 6, 7 y/o 8, que realiza tareas similares a las del grupo 8, pero con menos experiencia responsabilidad e iniciativa. Requiere conocimientos profesionales adquiridos y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Personal con iniciativa restringida con subordinación al grupo 7 y/u 8 que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos, ficheros, correspondencias y otros trabajos similares.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Auxiliar Administrativo.

ANEXO V.- Acuerdo sobre alojamiento de persona trabajadora temporera.

(Por favor, marque con una cruz la opción correcta)

<input type="checkbox"/>	Persona trabajadora desplazada A MÁS DE 80 KM. de su alojamiento habitual manifestado por la persona trabajadora.
<input type="checkbox"/>	Persona trabajadora desplazada A MENOS DE 80 KM de su alojamiento habitual manifestado por la persona trabajadora local. EL AGRICULTOR/A O EMPRESA AGRARIA NO ESTÁ OBLIGADO/A EN ESTE CASO A FACILITAR ALOJAMIENTO PROPIO, A SU CARGO O HACERSE CARGO DE LOS GASTOS.

AGRICULTOR/A / EMPRESA	
NIF:	
MUNICIPIO DE LA EXPLOTACIÓN:	
PERSONA TRABAJADORA:	
NIF:	
DIRECCIÓN DEL ALOJAMIENTO* (calle, nº, localidad y provincia)	

**Dirección del alojamiento donde la persona trabajadora se alojará durante la relación laboral con el agricultor/a/ empresa. Por favor cumpliméntelo tanto si el alojamiento está a más de 80 km o a menos de 80 km de la explotación. En el segundo caso, la empresa no está obligada a facilitar alojamiento o hacerse cargo de dichos gastos.*

SOLO A CUMPLIMENTAR, EN EL CASO EN EL QUE LA PERSONA TRABAJADORA ESTÉ DESPLAZADA A MÁS DE 80 KM DE SU ALOJAMIENTO HABITUAL MANIFESTADO POR LA PERSONA TRABAJADORA, Y SE OPCI POR HACERSE CARGO DE LOS GASTOS:

<p>Ambas partes, mediante este escrito, ACUERDAN que la persona trabajadora permanecerá alojado durante el tiempo que permanezca en vigor su relación laboral en el alojamiento indicado anteriormente.</p> <p>El agricultor/a / empresa abonará a razón de _____ por <u>cada jornada real trabajada*</u> / <u>por cada día que dure la relación laboral hasta fin de la contratación*</u>. El importe será satisfecho en la nómina de la persona trabajadora como dieta de alojamiento una vez finalice la relación laboral y se conozcan los días trabajados.</p> <p>*El agricultor/a / empresa correrá con el coste de este alojamiento (conforme a las opciones del art. 24 del Convenio) de principio a fin de contrato o de campaña salvo que esté contratada por varios empleadores durante ese periodo de tiempo. En este último caso cada empleador abonará el alojamiento en base a jornadas reales. De la misma manera cuando existan paros causados por causas climatológicas, fuerza mayor u otras causas no imputables a la persona trabajadora, el coste del alojamiento durante estas jornadas será cubierto de forma proporcional por los empleadores que tengan contrato activo con la persona trabajadora.</p>
--

Y como muestra de conformidad, firman en _____ a _____

Fdo. AGRICULTOR/A/EMPRESA

--

Fdo. PERSONA TRABAJADORA

--

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA RIOJA					
CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 164 - Viernes 23 de agosto de 2024)					
Código	26000015011982				
Artículo 7. Jornada y calendario laboral					
para el año 2023	1791	horas			
para el año 2024	1779	horas			
para el año 2025	1768	horas			
Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias	2				
abono de una paga de treinta (30) días de Salario Base de Convenio más la antigüedad y complemento exantigüedad aquellas personas trabajadoras que lo perciban según nivel					
Artículo 14. Paga de beneficios	1				
corresponderá a (30) días de Salario Base de Convenio más Antigüedad y complemento exantigüedad aquellas personas trabajadoras que lo perciban					

Artículo 15. Horas extraordinarias					
se incrementarán en el	100.00 %	del salario real ordinario			
Artículo 18. Trabajo nocturno					
bonificados con	50.00 %	del Salario Base Convenio en concepto de Plus de Nocturnidad			
Artículo 28. Dietas					
vehículo de la persona trabajadora					
pago compensatorio	0.26	euros por Kilómetro			
ANEXO I					
TABLA SALARIAL AÑO 2023					
Nivel	Categoría Profesional	Total anual	Salario base día	Hora Eventual	Antigüedad base día
Grupo 1	Oficial de 1ª	19,355.70	42.54	10.81	40.90
Grupo 2	Oficial de 2ª	17,485.65	38.43	9.76	36.95
Grupo 3	Oficial de 3ª	15,447.25	33.95	8.62	32.64
Grupo 4	>18 años. (de 16 a 18 años)	15,124.20	33.24	8.44	30.64
Grupo 5	Técnico Superior	30,425.85	66.87	16.99	64.30
Grupo 6	Técnico Grado Medio	22,067.50	48.50	12.32	46.63
Grupo 7	Jefe Administrativo	20,752.55	45.61	11.59	43.86
Grupo 8	Administrativo	18,086.25	39.75	10.10	38.22
Grupo 9	Auxiliar administrativo	15,770.30	34.66	8.81	33.33

Total anual = Salario base día x 455 días (365+90)					
Salario Base Día = Salario base día del año 2013 incrementado en un 4%					
Hora del eventual = Total Anual dividido entre 1.791 horas de jornada anual					
Antigüedad base día = Salario Base Diario de la Tabla Salarial del año 2013					
TABLA SALARIAL AÑO 2024					
Nivel	Categoría Profesional	Total anual	Salario base día	Hora Eventual	Antigüedad base día
Grupo 1	Oficial de 1ª	19,981.92	43.82	11.23	40.90
Grupo 2	Oficial de 2ª	18,048.48	39.58	10.15	36.95
Grupo 3	Oficial de 3ª	15,946.32	34.97	8.96	32.64
Grupo 4	>18 años. (de 16 a 18 años)	15,877.92	34.82	8.93	30.64
Grupo 5	Técnico Superior	31,409.28	68.88	17.66	64.30
Grupo 6	Técnico Grado Medio	22,781.76	49.96	12.81	46.63
Grupo 7	Jefe Administrativo	21,422.88	46.98	12.04	43.86
Grupo 8	Administrativo	18,668.64	40.94	10.49	38.22
Grupo 9	Auxiliar administrativo	16,279.20	35.70	9.15	33.33
Total anual = Salario base día x 456 días (366+90)					
Salario base día = Salario base día del año 2023 incrementado en un 3%					
Hora del eventual = Total Anual dividido entre 1.779 horas de jornada anual					
Antigüedad base día = Salario Base Diario de la tabla salarial del año 2013					

TABLA SALARIAL AÑO 2025					
Nivel	Antigua Categoría Profesional	Total anual	Salario Base día	Hora del Eventual	Antigüedad base día
Grupo 1	Oficial de 1ª	20,534.15	45.13	11.61	42.54
Grupo 2	Oficial de 2ª	18,550.35	40.77	10.49	38.43
Grupo 3	Oficial de 3ª	16,389.10	36.02	9.27	33.95
Grupo 4	>18 años. (de 16 a 18 años)	16,316.30	35.86	9.23	33.24
Grupo 5	Técnico Superior	32,282.25	70.95	18.26	66.87
Grupo 6	Técnico Grado Medio	23,414.30	51.46	13.24	48.50
Grupo 7	Jefe Administrativo	22,017.45	48.39	12.45	45.61
Grupo 8	Administrativo	19,187.35	42.17	10.85	39.75
Grupo 9	Auxiliar administrativo	16,730.35	36.77	9.46	34.66
Total anual = Salario base día x 455 días (365+90)					
Salario base día = Salario base día del año 2024 incrementado en un 3%					
Hora del eventual = Total anual dividido entre 1.768 horas de jornada anual					
Antigüedad base día = Salario base diario de la tabla salarial del año 2023					
ANEXO II					
Antigüedad	Porcentaje a percibir por día				
2 años	2 %				
4 años	4 %				
7 años	8 %				
10 años	12 %				
13 años	16 %				
16 años	20 %				
19 años	24 %				

22 años	28 %				
ANEXO III					
Complemento ex - antigüedad	Porcentaje a percibir por día				
25 años	4 %				
28 años	8 %				
31 años	12 %				
34 años	16 %				
37 años	20 %				
40 años	24 %				
43 años	28 %				