



Convenio Colectivo Agropecuario de Navarra

ÁREA	Navarra	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	31000155011993	ACTUALIZACIÓN	2025/03/18
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BON 54 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-agropecuario-de-c-autonoma-de-navarra/		

Resumen

Convenio Colectivo Agropecuario. Última actualización a: 18-03-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BON 54 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 98 - 13 de mayo de 2024)

RESOLUCIÓN 79C/2024, de 15 de abril, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Agropecuario.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (Código número: 31000155011993), con entrada en este registro con fecha 15 de marzo de 2024, suscrito con fecha 8 de marzo de 2024, entre la representación empresarial y parte de la sindical (CC.OO., LAB y UGT).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.-Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (Código número: 31000155011993).

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.-Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 15 de abril de 2024.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio de trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra.

Las partes negociadoras acuerdan que el presente convenio tendrá prioridad sobre cualquier convenio de ámbito estatal.

Las fincas en las que, parte de ellas están en la Comunidad Foral de Navarra y otra parte fuera de ella, se registrarán por las normas vigentes en aquélla donde radique el elemento técnico de la explotación.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

El presente Convenio obligará a las empresas agrícolas forestales y ganaderas que ejerzan su actividad en Navarra.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio son de aplicación en las relaciones laborales de los empresarios y personas trabajadoras agrarias de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, incluido el económico el día 01-01-2023, independientemente del día de su publicación en el Boletín Oficial y tendrá vigencia hasta el 31-12-2025.

Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este convenio por un año, y así sucesivamente, si antes de dos meses a su finalización o la del vencimiento de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.

Una vez denunciado, en tiempo y forma, el presente Convenio por cualquiera de las partes, seguirá en vigor todo el contenido normativo del mismo hasta tanto se firme un nuevo convenio.

Artículo 5.º Compensación y absorción.

Las partes que firman el Convenio, en cuanto al tema de compensación y absorción, pactan que no podrá llevarse a cabo salvo en aquellas empresas que demuestren pérdidas.

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Agropecuario de Navarra, que estará formada por las entidades firmantes del presente Convenio incluidos los asesores de ambas partes.

Funciones de esta Comisión Paritaria.

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

-Acuerdos.-Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

-Composición.-La Comisión estará compuesta por 3 representantes de las centrales sindicales firmantes 1 de UGT, 1 de CCOO y 1 de LAB y 3 representantes de la Representación Empresarial.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de quince días hábiles desde la notificación por escrito del conflicto de que se trate y adoptará la decisión que corresponda que será notificada en el plazo de quince días hábiles contado desde la adopción del acuerdo.

Reglamento de funcionamiento.

-Reuniones.-La Comisión Paritaria se reunirá.

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1 a/ y b/, cuando le sea requerida su intervención.

-Convocatorias.-La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente.-Se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

-Quórum-Asesores.-Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

-Validez de los acuerdos.-Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Cada representante tendrá el voto equivalente a su representación en la Mesa negociadora.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

-Domicilio.-A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la UAGN, San Fermín, número 38, Bajo, 31003 Pamplona.

-Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.-Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o

administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos, en todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

CAPÍTULO II.-CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 7.º Clasificación del personal.

Las personastrabajadoras se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

1. Técnicos (1).
2. Administrativos (3).
3. Encargados y capataces (8).
4. Tractoristas-maquinistas (8).
5. Especialistas (8).
6. Guardas (8).
7. Caseros (8).
8. De oficios clásicos (8).
9. Peón (9).

-Personal técnico: es el que con el correspondiente título facultativo superior o de escuela técnica, ejerce funciones de aquel carácter, de dirección especializada o asesoramiento.

-Personal administrativo: Se comprende en este grupo el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa. Especificaciones:

a) Oficial administrativo: Son aquellas personas trabajadoras que tienen dominio del oficio y lo desempeñan como tal.

b) Auxiliar administrativo: son aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos elementales de oficinas.

-Encargados y capataces: tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.

-Tractoristas-maquinistas: son las personas trabajadoras que con conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

-Especialistas: forman este grupo aquellas personas trabajadoras que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados propios o similares a los de aquellos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores y motocultores.

-Guardas: son aquellas personas trabajadoras contratadas para la vigilancia de una o varias fincas.

-Caseros: integran este grupo aquellas personas trabajadoras con vivienda en la finca. Junto con las tareas propias de los demás trabajadores, tienen la de vigilancia y limpieza de las dependencias, el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones.

-De oficios clásicos: son las personas trabajadoras que en posesión de un oficio clásico de industria o servicios (tales como albañilería, conductor, mecánico, etc.), son contratados para prestar habitualmente trabajo en

labores propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

-Peón: son aquellas personas trabajadoras, que no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo físico.

-Peón recolector: Es la persona trabajadora con categoría de peón contratada para campañas de recolección de frutas y hortalizas. El máximo de días al año que se podrá aplicar esta categoría a un mismo trabajador/a será de 90 días al año.

La clasificación del personal del presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, y no supone limitación a la creación de nuevas categorías, así como tampoco la obligación de tener cubiertas las categorías que se enumeran.

Artículo 8.º Derechos del trabajador eventual.

Las personas trabajadoras eventuales, tendrán los mismos derechos que los trabajadores restantes de la plantilla de la empresa.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá ésta realizar contratos para tales casos con una duración máxima de ocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 9.º Derechos supletorios.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a las disposiciones legales que sean de aplicación.

Artículo 10.º Vinculación a su totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimase que algún punto del Convenio conculca la legalidad vigente, la totalidad del presente Convenio deberá someterse a su reconsideración.

Artículo 11.º Clasificación de las personas trabajadoras según su permanencia.

a) Fijos.

Son aquellas personas trabajadoras que se contrata para realizar servicios en la empresa con carácter indefinido de forma continua y permanente.

b) Fijos discontinuos.

1.º El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2.º El contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración inferior a 90 días, se transformará en contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo, cuando la

persona contratada haya prestado servicios en la empresa 89 días en un año natural, independientemente de los centros de trabajo en los que haya prestado servicios, siempre que haya trabajado dos años consecutivos mediante esta modalidad contractual por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración inferior a 90 días e independientemente del número de días que haya trabajado en esos dos años.

Como medida de acción positiva en el caso de trabajadoras, la transformación del contrato regulada en el párrafo anterior se producirá con 85 días en lugar de 89.

3.º El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

4.º Mediante acuerdo de la empresa con los representantes legales de las personas trabajadoras se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras o de no alcanzarse acuerdo para determinar el criterio o criterios de llamamiento, se aplicará el establecido a continuación:

4.º 1. Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas por riguroso orden de antigüedad en el puesto de trabajo y actividad en el que desempeñe sus funciones en el centro de trabajo en el que realizó el mayor número de jornadas, elaborándose un censo o escalafón que recoja dicho orden en función de la antigüedad como personal fijo discontinuo en el puesto y actividad realizada en el centro de trabajo.

4.º 2. En todo caso el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, con las indicaciones precisas de las condiciones de incorporación y con la antelación adecuada. La persona trabajadora deberá facilitar un número de teléfono móvil y/o correo electrónico a los efectos de realizar dicho llamamiento. La persona trabajadora tendrá la obligación de comunicar cualquier cambio en el número de teléfono móvil o/y correo electrónico en el que pretende se le comunique el llamamiento. En el caso de que se adelante el llamamiento y el trabajador se encuentre en otro país el llamamiento deberá realizarse con siete días de antelación a la incorporación.

4.º 3. El llamamiento deberá hacerse al menos con tres días de antelación a la incorporación al puesto de trabajo. Si transcurridos esos tres días la persona trabajadora no comparece sin causa justificada, en el día indicado, perderá los derechos que pudieran corresponderle en su condición de personal fijo discontinuo.

4.º 4. Durante el período de excedencia forzosa por cuidado de los menores, la persona trabajadora tendrá derecho a mantener su puesto en el escalafón.

5.º El personal fijo discontinuo que trabaje once meses a lo largo de trece meses será considerado personal fijo a tiempo completo siempre que haya trabajado al menos un 80% de los días de promedio al mes.

6.º Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo tendrán prioridad en la llamada frente a otro tipo de contratación eventual para el puesto y actividad de su escalafón en el centro de trabajo.

Este personal deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que haya adquirido tal condición teniendo preferencia respecto del personal eventual.

La forma de llamamiento se llevará a cabo por escrito mediante wasap al número facilitado por la persona trabajadora a la empresa a tal efecto.

El llamamiento se llevará a efecto por riguroso orden antigüedad en el centro de trabajo de un mismo titular, y para el cese en orden inverso que para los llamamientos. Igualmente la persona empleadora podrá llamar y cesar al número de personas fijas discontinuas, que considere pertinente y necesario para la faena a realizar,

procurando la máxima equidad, ajustado a las circunstancias climáticas, de mercados y técnicas de las empresas.

De esta forma, el número de orden de llamada se llevará a efecto en función del tiempo total trabajado en el Centro de trabajo adscrito a un mismo titular, de manera que el trabajador que tenga más número de jornadas reales trabajadas en dicho centro de trabajo tendrá necesariamente un número de orden preferente en orden decreciente y diferenciado por faenas, respecto a aquel trabajador que inmediatamente le siguiese en el número de días trabajados, y así sucesivamente.

Llegado el día de la incorporación al puesto de trabajo, si éste hubiera de ser suspendido por causas climatológicas o causas imprevistas, el preaviso inicial servirá y será suficiente.

En el supuesto en que la actividad laboral se suspenda por causas climatológicas o por otras causas imprevistas, se dará de baja en Seguridad Social y llegado el día de trabajo de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará a su puesto inmediatamente, tramitándose de nuevo el alta en Seguridad Social

Los ceses serán en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta entre otros criterios el volumen de actividad de la empresa criterios técnicos de rendimiento y de producción, factores climatológicos de terminación de campaña etc.

Si la persona trabajadora no acude al llamamiento y no se incorpora al puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo y se considerará baja voluntaria, al tercer día. Se perderá igualmente la condición de fijo discontinuo y se extinguirá su contrato, a todos los efectos y por la mismas causas que pierden la condición de fijos cualquier persona trabajadora que tuviese esa condición.

c) Temporal.

Es la persona trabajadora contratada por tiempo determinado. En su normativa se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria que lo desarrolla.

d) Eventual.

Es la persona trabajadora contratada para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa sea contratado especificando la duración del contrato que deberá cumplirse en su totalidad.

Artículo 12.º Contratos de trabajo.

La contratación de todo el personal se formalizará, cuando así lo exija la legislación vigente, por escrito, entregándose la copia correspondiente, una vez inscrito en el Servicio Navarro de Empleo, al trabajador.

En aquellos casos en los que sea de aplicación el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se entregará una copia del contrato firmado por el trabajador a los representantes legales de los trabajadores.

Contrato de obra o servicio determinado: A los efectos de lo previsto en los artículos 15.2 y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los correspondientes a cada campaña.

A todos los trabajadores y trabajadoras que suscriban este tipo de contratos, le será de aplicación lo dispuesto en todo el texto del convenio referido al personal eventual, y especialmente lo dispuesto en el presente Convenio, relativo al pase a fijos discontinuos.

CAPÍTULO III.-JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 13.º Jornada y calendario laboral.

La jornada laboral será de 1.754 horas en el año 2023, 1.752 horas en 2024, 1.750 horas en 2025 en cómputo anual y 39 horas y 20 minutos su concreción semanal, distribuidas de lunes hasta las 14 horas del sábado, considerándose los 20 minutos diarios para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo cuando se realice un mínimo de 6 horas de trabajo continuado.

Cada persona trabajadora tendrá derecho a un día de asuntos propios, el cual tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo. A partir de 2024 dispondrán así mismo de otras 4 horas de asuntos propios adicionales.

En todo caso se respetarán las mejoras que en materia de jornada estén ya establecidas.

No obstante y por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas se podrá establecer, de acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que la jornada anual sea de 1.754 horas para el año 2023, 1.752 horas para el año 2024, y 1.750 horas para el año 2025 respetando en todo caso las disposiciones legales vigentes.

-Distribución irregular de la jornada: el máximo será de un 8%. A los contratos eventuales dicho porcentaje se les aplicará sobre la duración de su contrato. Las empresas que tengan acuerdos que mejoren lo aquí recogido se respetarán.

La distribución irregular podrá afectar a la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual.

Las empresas elaborarán un calendario anual según la jornada semanal antes citada, que será negociado con los representantes de las personas trabajadoras al principio del año y puesto en su conocimiento, y que en todo caso deberá respetar las disposiciones legales vigentes en materia de descanso entre jornadas y descanso semanal.

En cuanto al descanso semanal lo establecido en el artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE debe interpretarse en el sentido de que el descanso diario previsto en el artículo 3 de esta Directiva no forma parte del periodo de descanso semanal contemplado en dicho artículo 5, sino que se añade a éste, por lo que habrá de disfrutarse por separado, es decir con una duración mínima de 48 horas, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente en relación a las jornadas especiales en el campo.

Control horario: En empresas de más de 15 trabajadores se establecerá un sistema digital de control de jornada que deberá implantarse para el 31-12-2025.

La jornada diaria durante el 2 de mayo al 31 de octubre, será de forma continuada, cuando la actividad a desarrollar en la empresa así lo permita.

Artículo 14.º Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio que hayan prestado sus servicios durante un año en la empresa tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos sobre el salario convenio. Para el resto de trabajadores el número de días de vacaciones a disfrutar será proporcional al tiempo de trabajo realizado.

El período total de disfrute de las vacaciones deberá tener el carácter de continuado y no podrá sufrir un

fraccionamiento superior a dos períodos, salvo expreso deseo en sentido contrario del trabajador.

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

El día 15 de mayo se considerará festivo y no recuperable, añadiéndose en el calendario laboral a los otros 14 días festivos.

Artículo 15.º Licencias y permisos retribuidos.

El empresario concederá licencia a todas las personas trabajadoras que lo soliciten, sin pérdida de sus retribuciones en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento de hijos o cónyuge, 5 días.
- b) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días laborables.
- c) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, de los cuales dos días se disfrutarán a partir del hecho causante y el otro día dentro de los diez días siguientes al hecho causante.
- d) Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días.
- e) Por matrimonio de padres o hijos, y bautizo de éstos, dos días naturales.
- f) Por traslado de domicilio, dos días naturales, o tres si es fuera de la Comunidad Foral.
- g) En empresas de más de seis trabajadores, para asistir a cursos de formación sindical organizados por las centrales sindicales firmantes, siempre que coincida con el horario de trabajo y excluyendo los períodos de recolección, siembra, pariciones, riego, extinción de plagas, acondicionamiento y preparación de productos perecederos, cinco días naturales.

El número de trabajadores que podrá disfrutar este tipo de permiso simultáneamente se ajustará a la siguiente escala:

- Hasta treinta trabajadores, uno.
 - De treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores, tres.
 - De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
 - De cien en adelante, dos por cada cien o fracción.
- h) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o la acumulación del permiso de 1 hora de lactancia en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.
- Las horas de lactancia se acumularán en días laborales en empresas de hasta 10 trabajadores/as si hay acuerdo entre las partes. En las de más de 10 trabajadores/as dicha acumulación se realizará igualmente por acuerdo entre las partes.
- i) Para el cuidado de menores de trece años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario, entre un octavo y un medio de la misma.
 - j) 2 días por cirugía ambulatoria en parientes de 1.º grado de consanguinidad o afinidad.

- k) Por asistencia a ejercicios prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo necesario.
- l) A las víctimas de violencia de género, el tiempo necesario por el ejercicio de sus acciones legales y policiales correspondientes, así como la asistencia a profesionales de la medicina incluido el tratamiento psicológico y las terapias grupales.
- m) Así como aquellos permisos retribuidos que tendrá reconocidos el trabajador, bien individual o colectivamente.
- n) Cumplir en sus propios términos lo establecido en la Ley de Igualdad a este respecto.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas, quedan equiparadas en cuanto al derecho de disfrutar de los permisos recogidos en este artículo.

El trabajador tendrá permiso retribuido el día de su boda.

El inicio de los permisos retribuidos se computará a partir del primer día laborable a partir de su disfrute.

Si el hecho causante se produce fuera de Navarra se ampliarán un día los permisos si se produce desplazamiento.

En empresas de más de 15 trabajadores en cómputo anual se otorgará una licencia no retribuida de hasta treinta días naturales no pudiéndose simultanear esta licencia más del diez por ciento de la plantilla.

o) La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

p) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.»

Artículo 16.º Asistencia a consultorios médicos.

La asistencia a clínica y consultorios médicos durante la jornada de trabajo serán retribuidas según salario convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras dispondrán de 12 horas para acompañamiento a consulta médica de padres, hijos y cónyuge. Se amplía en 12 horas anuales para acompañamiento a tratamientos oncológicos.

La persona trabajadora deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

Artículo 17.º Inclemencias del tiempo.

Los días no trabajados por inclemencias del tiempo y siempre que el trabajador se presente en el lugar de

trabajo a la hora normal del comienzo del mismo y permanezca en él a disposición del empresario, percibirá el salario como si hubiese trabajado.

Para las personas trabajadoras no fijos afectados por el presente Convenio, se distinguirá entre quienes disfruten jornada partida y los que tengan jornada continuada.

En el primero de los casos, si la interrupción se produce una vez iniciada la 1.ª parte de la jornada, se abonará el salario correspondiente a media jornada de trabajo. Si la interrupción se produce una vez iniciada la 2.ª parte de la jornada, se abonará el salario correspondiente a una jornada de trabajo completa.

En el caso de jornada continuada, si la interrupción se produce en las tres primeras horas de trabajo, se abonará el salario correspondiente a media jornada de trabajo. Si se produce a partir de la tercera hora de trabajo se abonará el salario de una jornada de trabajo completa.

La diferenciación entre fijos y temporales se justifica en causas objetivas ya que las personas trabajadoras no fijos a los que se hace referencia son aquellos trabajadores contratados únicamente para tareas de recolección, plantación o siembra al aire libre y por ello es imposible su reubicación en otras tareas (no así los fijos de plantilla a los que sí puede dárseles otra ocupación) al producirse las inclemencias del tiempo o fuerza mayor que imposibilita la prestación del trabajo, permaneciendo a la espera de que las condiciones permitan volver a la actividad.

CAPÍTULO IV.-RETRIBUCIONES

Artículo 18.º Salario base.

Los salarios se incrementarán de la siguiente manera durante la vigencia trianual del presente convenio:

2023: 4.3%.

2024: 3.5%.

2025: 3% con las siguientes revisiones salariales:

a) Si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2025.

b) Si $(IPC\ 2022-0.4\%)+IPC\ 2023+IPC\ 2024$ es superior al 10.8%, dicho diferencial se aplicara a las tablas salariales con efecto 1 de enero de 2025.

Revisión final:

Si $IPC\ 2022+IPC\ 2023+IPC\ 2024$ es superior al incremento real $2023+2024+2025$, dicho diferencial se aplicará a la tabla salarial de 2026.

Al comienzo de cada uno de los años se elaboraran las tablas salariales con el incremento pactado.

Artículo 19.º Antigüedad.

Como premio a la permanencia, las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán las siguientes cantidades:

-Al término del primer trienio, contado desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el trabajador percibirá, el importe de cinco días del salario convenio.

-Hasta cumplirse los quince años de antigüedad, (es decir, en los años 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15), el

plus antigüedad se incrementará cada año en tres días y medio de salario de convenio cada año.

-A partir de los 15 años y hasta los 20 años de antigüedad, (es decir, en los años 16, 17, 18, 19 y 20), este plus se incrementará en dos días y medio de salario de convenio cada año.

Artículo 20.º Jornada en domingos y festivos.

Habida cuenta de las necesidades ineludibles que esta actividad presenta en determinados casos concretos (recolección, pariciones, riego, acondicionamiento y preparación de productos perecederos las personas trabajadoras vendrán obligadas al desempeño de tales actividades en domingos y festivos.

En estos casos, la persona trabajadora percibirá su compensación de acuerdo a las siguientes condiciones:

-Los trabajos realizados que ocupen media jornada del domingo, se compensaran con el descanso de una jornada completa o una retribución de un día de salario convenio, a elección de la persona trabajadora si no hay acuerdo.

-En el caso de que el trabajo ocupe la jornada completa del domingo, se compensaran con el descanso de dos jornadas completas o una retribución de dos días de salario convenio, a elección de la persona trabajadora si no hay acuerdo.

-En el caso de que el trabajo se realice en festivos la compensación será: Los trabajos realizados que ocupen media jornada del día festivo, se compensaran con una retribución de un día de salario convenio y los trabajos realizados que ocupen la jornada completa del día festivo, se compensaran con una retribución de dos días de salario convenio.

A las personas trabajadoras temporeras recogedoras de fruta y hortalizas (peones recogedores) se les incrementará en un 25% el salario/ hora en caso de que el trabajo se realice en domingos o festivos.

Por tratarse de personas trabajadoras que prestan servicio al aire libre y únicamente para unas determinadas tareas se justifica la diferenciación por motivos recogidos en la normativa de aplicación así como en el Laudo Arbitral en su día publicado en el Boletín Oficial del Estado. En el salario a percibir viene incluida la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido.

Artículo 21.º Pagas extraordinarias.

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

Dichas pagas se abonarán: la primera durante el mes de julio y la segunda el 22 de diciembre.

Participación en beneficios: El personal afectado por el presente Convenio percibirá una Paga Extraordinaria denominada «Paga de Beneficios», que será equivalente a la cuantía del salario de Convenio.

La Paga de Beneficios será abonada el 15 de mayo de cada año.

Artículo 22.º Horas extraordinarias.

Ambas partes negociadoras se comprometen a la no realización de horas extraordinarias, salvo que por circunstancias imprevisibles se tengan que realizar. En su caso se abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria de trabajo, o con acuerdo del trabajador, el equivalente en tiempo de descanso.

El disfrute en tiempo de descanso será elección del trabajador/a. Se excluirá el disfrute en tiempo de descanso

en periodo de máxima actividad en cada empresa.

Artículo 23.º Plus de distancia.

Si la distancia entre el elemento técnico de la explotación y el lugar de trabajo es superior a 2 kilómetros, las empresas vendrán obligadas a abonar a las personas trabajadoras 0,30 euros por cada kilómetro que exceda de los 2 primeros, tanto a la ida como a la vuelta.

No procederá este abono si el empresario proporciona a los trabajadores medios de transporte adecuados.

Artículo 24.º Trabajo nocturno.

Las personas trabajadoras de actividades o faenas habituales diurnas que hayan de prestar servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base.

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

Los trabajadores/as con 55 años de edad o más estarán exentos del trabajo nocturno si así lo solicitan.

Artículo 25.º Dietas.

Cuando una persona trabajadora se tenga que trasladar para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia habitual, además del sueldo, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario diario, incluidos los días de ida y vuelta.

De existir la posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día, el trabajador que se desplace, devengará sólo media dieta.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior a las labores de pastoreo en las Bardenas o supuesto similar.

Artículo 26.º Incapacidad temporal.

En caso de que la persona trabajadora se encuentre en I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará a la persona trabajadora que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real. Este complemento se abonará desde el primer día de dicha situación hasta un máximo de dieciocho meses. Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya establecidas.

En caso de que la persona trabajadora se encuentre en I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% de su base de cotización. Este complemento se abonará desde el octavo día de dicha situación hasta un máximo de doce meses. Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya establecidas.

En situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común con ingreso hospitalario se abonará el 100% de la Base de Cotización mientras dure dicha hospitalización.

Artículo 27.º Seguro de accidentes.

Toda persona trabajadora incluida en el presente Convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro

colectivo cuyo coste irá a cargo de la empresa que lo contrate, que abarcará las siguientes contingencias:

a) Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuyo valor será: 39.813,91 euros.

b) Invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, cuyo valor será: 50.771,50 euros.

Las empresas entregarán copia de la suscripción de la citada póliza en las condiciones convenidas en el presente convenio, será aquella la que cubre los riesgos directamente.

El plazo para suscribir la póliza a la que se refieren los párrafos anteriores será de un mes desde la publicación oficial del presente convenio. Hasta esa fecha seguirá en vigor y siendo de aplicación el contenido del artículo 27 del convenio colectivo vigente en el año 2010.

Artículo 28.º Herramientas.

Las herramientas de trabajo serán facilitadas por la empresa.

En el caso de que no las facilita el empresario o se vea obligado a aportarlas la persona trabajadora, se procederá de mutuo acuerdo a abonarle a la persona trabajadora un plus compensatorio por desgaste de herramientas.

CAPÍTULO V.-SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 29.º Revisión médica.

A petición de las personas trabajadoras las empresas tendrán la obligación de promover un reconocimiento médico preventivo al menos una vez al año. Dicha revisión se realizará dentro del horario del trabajo.

Artículo 30.º Medidas sobre higiene.

Siempre que el productor perciba del empresario, como compensación de su trabajo, habitación para él sólo o para su familia, las condiciones de la misma deberán ser adecuadas a la situación, sexo, estado y exigencias de la moralidad, higiene y dignidad de la persona.

Cuando se trate de habitación para productores, su capacidad estará en proporción, según el número de aquellos, a las medidas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones concordantes. Tendrá luz, agua corriente fría y caliente, ventilación directa y suficiente en relación con la capacidad. Estarán apartadas de establos, cuadras y vertederos; sus paredes estarán cubiertas de cal o cemento, al menos, y el suelo de pavimento sólido e impermeable, susceptible de limpieza. Se contará con pieza de comedor así como de los correspondientes servicios de aseos, etc.

Artículo 31.º Prendas de trabajo.

La empresa proveerá de prendas de trabajo adecuadas, lógicamente para todos los trabajos, tales como: azufrar, sulfatar, etc. Estas prendas de trabajo al llevar consigo un desgaste o deterioro mayor serán facilitadas cada vez que sean necesarias.

Igualmente y para todos los trabajos a realizar en agua o fango, se dotará a las personas trabajadoras del

calzado impermeable correspondiente.

Igualmente habrá de dotarse a las personas trabajadoras, de prendas impermeables, para aquellos trabajos que deban realizarse entre plantas o árboles mojados.

CAPÍTULO VI.-FALTAS Y SANCIONES

Artículo 32.º Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las Disposiciones Legales en vigor, y en general por el presente Convenio Básico. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Artículo 33.º Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.-De una tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
- 2.-No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.-El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.-La falta incidental de aseo y limpieza personal.
- 5.-Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.
- 6.-La embriaguez ocasional.

Artículo 34.º Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- 1.-De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.
- 2.-Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.
- 3.-Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
- 4.-Simular la presencia de otra persona trabajadora valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 5.-La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
- 6.-Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso, (si acaso como falta leve).
- 7.-La ocultación de hechos o faltas que la persona trabajadora hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- 8.-La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

Artículo 35.º Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1.-Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

A) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.

B) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.

2.-Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres, o documentos de la Empresa.

4.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de las personas trabajadoras.

5.-Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6.-Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros/as salvo por defensa propia.

7.-Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8.-Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

9.-Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta Prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10.-La transgresión de la buena fe contractual, desobediencia así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11.-La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

Artículo 36.º Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso, a las faltas cometidas serán las siguientes:

1.-Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2.-Por faltas graves:

-Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

-Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.-Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

-Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

-Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.

-Despido.

Artículo 37.º Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 38.º Prescripción.

Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39.º Procedimiento.

1.-Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2.-La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a las personas trabajadoras.

3.-No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves ó muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de la diligencia.

4.-En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentre en el desempeño de sus cargos o a aquellos respecto de los que hubiera transcurrido menos de un año desde la extinción de su mandato debido a finalización de plazo, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La Empresa notificará a la persona trabajadora la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un secretario/a y un instructor/a.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado/a para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

Artículo 40.º Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 8/1988 de abril, y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO VII.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 41.º Derechos sindicales.

Las Empresas 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 reconocen el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta 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.

Artículo 42.º Garantías en los representantes legales de las personas trabajadoras.

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 este se produzca por renovación 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. El despido o cualquier otra forma de sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en él serán oídos a parte del interesado los representantes legales de las personas trabajadoras.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

Artículo 43.º Crédito de horas sindicales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los/as representantes de las personas trabajadoras como componentes de las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados/as 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 Negociación referida.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes legales de las personas trabajadoras a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

Los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal disfrutarán de 4 horas más de las que se recogen en la legislación actual, como crédito para su actuación sindical.

En empresas de 6 a 100 trabajadores: 19 horas al mes.

En empresas de 101 a 250 trabajadores: 24 horas al mes.

En empresas de 251 a 500 trabajadores: 34 horas al mes.

En empresas de 501 a 750 trabajadores: 39 horas al mes.

Acumulación de horas sindicales.-Los miembros del Comité de Empresa y los delegados/as de personal, dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el presente Convenio para el ejercicio de sus funciones de representación incluyéndose en ellas las dedicadas en concepto de prevención en materia de seguridad y salud.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité y los delegados/as de personal, podrán cederlas hasta el cien por cien de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas a ceder serán las requeridas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

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 VIII.-FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 44.º Formación continua.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un estudio de las necesidades de formación en el sector y a materializarla en base al Acuerdo Nacional de Formación Continua en el sector de actividades Agrícolas, Forestales y Pecuarias.

Las horas dedicadas serán en horario de trabajo siempre que la formación haya sido requerida por la empresa.

Artículo 45. Inaplicación de los artículos 41 y 82-3 del estatuto de los trabajadores.

Las empresas para poder aplicar lo dispuesto en la letra d) del artículo 82.3 y del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: «Sistema de remuneración y cuantía salarial» deberán contar con el acuerdo previo de la Comisión Paritaria del Convenio. Esta inaplicación de la letra d) del artículo 82.3 y del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tendrá la vigencia prevista para este Convenio sin que le sea de aplicación la ultraactividad. En caso de que no haya acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir a la intervención del Tribunal de Resolución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de mediación y conciliación.

Las cuestiones reguladas en este artículo deberán someterse obligatoriamente a la Comisión Paritaria y no al Arbitraje.

Artículo 46. Plan de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 47.

No será posible suscribir en las empresas del sector acuerdos, pactos o Convenios que contengan condiciones por debajo del Convenio Sectorial, sin perjuicio de la posibilidad de descuelgue salarial por crisis empresarial y dando cuenta a la Comisión Paritaria.

ANEXO PRIMERO.-SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este Convenio, tanto a nivel colectivo, como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, sus fases de Mediación y Conciliación. Adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del E.T., y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representantes Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

ANEXO SEGUNDO.-TABLAS SALARIALES AÑOS 2023 Y 2024 Y PARA TRABAJADORES TEMPOREROS EN RECOGIDA DE FRUTAS Y HORTALIZAS

Tabla salarial definitiva del convenio agropecuario de Navarra para el periodo 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023 (4,3%) y salario hora para trabajadores temporeros en recogida de fruta y hortalizas aplicable desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2023

Tabla convenio agropecuario de Navarra 2023

HORAS ANUALES	1.754	4,3%
---------------	-------	------

	ANUAL 2022	ATRASOS ANUALES	ANUAL 2023	MENSUAL 2023	MESUAL CON PRORRATA	DÍA ANUAL/365	HORA CON PRORRATA	HORA CON VACACIONES
TÉCNICOS	24.312,30	1.045,43	25.375,73	1.690,52	2.113,14	69,47	14,46	15,42
OFICIAL ADMINISTRATIVO	18.977,55	816,03	19.793,58	1.319,57	1.649,47	54,23	11,28	12,04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.795,95	722,23	17.518,18	1.167,88	1.459,85	48,00	9,99	10,65
ENCARGADOS	20.190,60	868,20	21.058,80	1.403,92	1.754,90	57,70	12,01	12,81
TRACTORISTA	19.093,80	821,03	19.914,83	1.327,66	1.659,57	54,56	11,35	12,11
ESPECIALISTAS	17.259,45	742,16	18.001,61	1.200,11	1.500,13	49,32	10,26	10,95
GUARDAS	17.231,85	740,97	17.972,82	1.198,19	1.497,73	49,24	10,25	10,93
CASEROS	17.231,85	740,97	17.972,82	1.198,19	1.497,73	49,24	10,25	10,93
DE OFICIOS CLÁSICOS	20.657,10	888,26	21.545,36	1.436,36	1.795,45	59,03	12,28	13,10
PEONES	16.553,40	711,80	17.265,20	1.151,01	1.438,77	47,30	9,84	10,50

	HORA 2023	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2023	HORA 2024	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2024
PEÓN RECOGEDOR	7,90	9,88	8,62	10,77

Tabla salarial definitiva del convenio agropecuario de Navarra para el periodo 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024 (3,5%) y salario hora para trabajadores temporeros en recogida de fruta y hortalizas aplicable desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2024

Tabla convenio agropecuario de Navarra 2024

HORAS ANUALES	1.752	3,5%
---------------	-------	------

	ANUAL 2023	ANUAL	MENSUAL	MESUAL CON PRORRATA	DIA ANUAL/365	HORA CON PRORRATA	HORA CON VACACIONES
TÉCNICOS	25.357,73	26.245,25	1.749,68	2.187,20	71,90	14,98	15,98
OFICIAL ADMINISTRATIVO	19.793,58	20.486,36	1.365,76	1.707,20	56,13	11,69	12,47
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.518,18	18.131,31	1.208,75	1.510,94	49,67	10,35	11,04
ENCARGADOS	21.058,80	21.795,85	1.453,06	1.816,32	59,71	12,44	13,27
TRACTORISTA	19.914,83	20.611,85	1.374,12	1.717,65	56,47	11,76	12,55
ESPECIALISTAS	18.001,61	18.631,66	1.242,11	1.552,64	51,05	10,63	11,34
GUARDAS	17.972,82	18.601,87	1.240,12	1.550,16	50,96	10,62	11,33
CASEROS	17.972,82	18.601,87	1.240,12	1.550,16	50,96	10,62	11,33
DE OFICIOS CLASICOS	21.545,36	22.299,44	1.486,63	2.858,29	61,09	12,73	13,58
PEONES	17.265,20	17.869,48	1.192,30	1.489,12	48,96	10,20	10,88

	HORA 2023	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2023	HORA 2024	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2024
PEÓN RECOGEDOR	8,24	10,30	9,06	11,32

ACTA FINAL

En Pamplona, en la sede del Tribunal Laboral de Navarra, siendo las 12,00 horas del día 8 de marzo de 2024, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Agropecuario de Navarra, a los efectos de firmar el Texto del Convenio Agropecuario de Navarra para los años 2023, 2024 y 2025 y la Tabla salarial definitiva de 2023 y la Tabla salarial definitiva para 2024 y para trabajadores temporeros en recogida de frutas y hortalizas. La citada Comisión está compuesta por las personas que se reseñan a continuación;

Por UAGN: Ángel María Remírez Lizuain.

Por EHNE: Iosu Armendariz Saldise.

Por UCAN: Javier Zabaleta Bueno.

Por UGT: Baltasar García Salaberri.

Por CCOO: Eva Caurriz Noain.

Por LAB: Ramón Lacalzada Pastor.

Leído el Texto y comprobada las tablas salariales por los comparecientes acuerdan:

1.º Aprobar el Texto y la Tabla salarial definitiva de 2023 y la Tabla salarial definitiva para 2024 y para trabajadores temporeros en recogida de frutas y hortalizas del Convenio Agropecuario de Navarra.

2.º Designar a las siguientes personas para firmar dicho Texto y las Tablas salariales citadas;

Por UAGN: Ángel M.ª Remírez Lizuain.

Por EHNE: Iosu Armendariz Saldise.

Por UCAN: Javier Zabaleta Bueno.

Por UGT: Baltasar García Salaberri.

Por CCOO: Eva Ciaurriz Noain.

Por LAB: Ramón Lacalzada Pastor.

3.º Las partes firmantes del Convenio acuerdan que los atrasos de Convenio y la actualización del salario se devengarán en la nómina del mes de febrero de 2024, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

4.º Remitir copia del Texto del Convenio y Tablas Salariales firmados a la Autoridad Laboral Competente, designando a la representante de CC.OO. para que proceda a su inscripción en el Departamento correspondiente para su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

El acuerdo se toma por unanimidad de los firmantes.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y la presente acta es firmada por todos los asistentes en señal de ratificación de su contenido.

POR UAGN

POR UGT

POR UCAN

POR CCOO

POR EHNE

POR LAB

PROTOCOLO (BON Nº 193 – 23 de septiembre de 2024)

RESOLUCIÓN 146C/2024, de 28 de agosto, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Protocolo de prevención ante circunstancias climatológicas extremas a anexar al Convenio Colectivo Agropecuario.

Visto el texto del protocolo de prevención ante circunstancias climatológicas extremas a anexar al Convenio Colectivo Agropecuario, (Código número 31000155011993), presentado con fecha 01 de agosto de 2024 a través del Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), suscrito el 22 de julio de 2024 por la representación empresarial y parte de la sindical, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

RESUELVO:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.-Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada ante la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 28 de agosto de 2024.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

ACTA:

En Pamplona siendo las 9:30 horas del día 22 de julio de 2024 se reúnen en la Sede de la Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra Angel M.º Remírez Lizuain y Mikel Remírez Arriaga (U.A.G.N.), losu Armendariz Saldise

(EHNE), Javier Zabaleta Bueno (U.C.A.N.), Maite Sanchez Rudea (CC.OO.), Baltasar García Salaberri (UGT), Maribel Medina Madril y El Houssine Yagoubi (LAB).

ACUERDAN:

1.-Aprobar el Protocolo por circunstancias climatológicas extremas del Convenio Agropecuario de Navarra que será objeto de Anexo al mismo e inscrito y depositado en el Registro del Gobierno de Navarra: Firman este acuerdo las representaciones de UGT, CC.OO., EHNE, UAGN y UCAN. Se otorga un plazo de 48 horas, hasta las 10 del próximo día 24 de julio de 2024, para que, si lo estima conveniente, la representación de LAB firme este acuerdo. En caso de que no firme esta última representación en ese plazo, se llevarán a efectos las gestiones oportunas a fin de llevar a cabo la inscripción y publicación de este acuerdo, acordando que sea la representación de CC.OO. quien se encargue de esta gestión, y en concreto a Alfredo Sanz Zufía.

2.-Se acuerda constituir una comisión de seguimiento a reunirse cuando lo pida alguna de las partes firmantes y como mínimo una vez al año a ser posible en el mes de noviembre.

3.-Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 11:00 horas.

PREVENCIÓN ANTE CIRCUNSTANCIAS CLIMATOLÓGICAS EXTREMAS

El Real Decreto Ley 4/2023, de 11 de mayo, introduce una Disposición Adicional Única en el RD 486/1997, de 14 de abril, que establece que cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas. Y estas medidas derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

La norma señala, asimismo, que las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. Además, establece que resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista cuando la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente, emita aviso de fenómenos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras. En cualquier caso, la temperatura de referencia será siempre la existente en el centro de trabajo.

Además, es preciso tener en cuenta que, ciertas enfermedades crónicas, tratamientos médicos, la edad, o el estado biológico, pueden descompensar los mecanismos de termorregulación. Las mujeres embarazadas también se consideran especialmente sensibles al calor.

El trabajador o trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa a través del Servicio de Vigilancia de la Salud cualquier dolencia o enfermedad que pueda verse afectada como consecuencia de fenómenos extremos de calor. Asimismo, deberá adoptar las medidas preventivas frente a fenómenos meteorológicos extremos que disponga la empresa bien directamente bien a través del servicio de prevención de riesgos laborales.

Incorporación en el marco de los Planes de Prevención y de Evaluación de Riesgos de cada empresa los protocolos y/o las medidas específicas de actuación aplicables en situaciones de extremas temperaturas declaradas por el organismo competente.

Adopción de medidas organizativas específicas, como la rotación del puesto de trabajo, cuando ello sea posible, para evitar exposiciones a temperaturas extremas.

Adecuar los horarios en los trabajos a destajo cuando se den condiciones de temperaturas extremas y/o de

exposición a estrés térmico:

Las personas trabajadoras se ajustarán a lo establecido en los Planes de prevención de Riesgos Laborales y a las medidas preventivas específicas en caso de temperaturas elevadas extremas, como son: mantenerse hidratadas sin esperar a tener sed, evitar tomar té, café, y bebidas azucaradas, hacer comidas ligeras o utilizar ropa ligera, holgada, de color claro y transpirable, aprovechar espacios de sombra, etc. Y, en general, colaborarán con las empresas en el cumplimiento estricto de las medidas concretas que éstas adopten para controlar los riesgos asociados a las olas de calor.

Adaptación circunstancial de la jornada, turnos, horarios y régimen de distribución del tiempo de trabajo, cuando ello sea posible, para evitar exposiciones prolongadas a temperaturas elevadas extremas. Todo ello, en los términos previstos en los artículos 23 y 24 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y en la Disposición adicional única del RD 486/1997.

Cuando las personas trabajadoras estén expuestas a condiciones climatológicas extremas (calor, humedad, frío, etc.) deberán establecerse:

- Pausas/paradas con cierta frecuencia, o a solicitud por el propio trabajador/a.
- Reducción del tiempo de exposición según la recomendación del servicio de prevención.
- Una organización del trabajo que tenga en cuenta los factores de riesgo y cualquier medida que coadyuve a la minoración de dichas circunstancias.
- Formación e información sobre estrés térmico.

Prevención de riesgos laborales ante circunstancias climatológicas extremas:

Se informará puntualmente a las personas trabajadoras de las alertas naranjas y rojas emitidas por la Agencia Estatal de Meteorología y de los procedimientos de trabajo seguros.

Para los periodos de altas y bajas temperaturas, la empresa, junto con la representación de las personas trabajadoras, acordará las distintas medidas preventivas a implementar para evitar accidentes de trabajo. Entre estas medidas mencionar: la alternancia de tareas; organizar los trabajos al aire libre teniendo en cuenta la previsión meteorológica y evitar trabajos en solitario o aislados.

Medidas preventivas frente a la exposición a altas temperaturas:

- Atendiendo a las previsiones de los organismos oficiales, correspondientes, en las horas de mayor intensidad de radiación solar se reducirá el tiempo de exposición, adecuando el horario de trabajo evitando la realización de las actividades de mayor esfuerzo durante aquellas.
- Las personas trabajadoras expuestas a este tipo de riesgo podrán realizar pausas según sus necesidades para evitar la fatiga y los golpes de calor.
- Se aumentará la hidratación en el puesto de trabajo y a lo largo de la jornada laboral.
- Las personas trabajadoras recibirán formación sobre el estrés térmico y las formas seguras de trabajo.

Prevención de riesgos laborales por exposición a radiación ultravioleta en trabajos al aire libre.

La empresa facilitará a todas las personas trabajadoras crema de protección solar de factor 50, gorras y gafas de sol para evitar los efectos perjudiciales de una exposición al sol de acuerdo a lo que determine el Servicio de Vigilancia de la Salud o el Servicio de Prevención de las empresas.

Prevención de riesgos laborales por exposición a bajas temperaturas:

El estrés térmico por frío es aquel que se produce como consecuencia de una exposición laboral a ambientes de trabajo a bajas temperaturas.

La empresa evaluará el riesgo de estrés térmico por frío para los trabajos al aire libre y adoptará las medidas

preventivas necesarias para evitar accidentes laborales. Para la realización de la evaluación de riesgos se deberá tener en consideración las características de la tarea que se desarrolla y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Se dará cumplimiento a lo establecido por el RD-Ley 4/2023, de 11 de mayo, respecto a las condiciones laborales y climáticas.

También puede ser necesario facilitar ayudas mecánicas para reducir los trabajos manuales a bajas temperaturas o realizar pausas en lugares habilitados que dispongan de calefacción.

Las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en los que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida.

La empresa formará e informará a las personas trabajadoras sobre los riesgos del trabajo en ambientes fríos y los procedimientos seguros de trabajo.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras ropa de protección adecuada para trabajos a bajas temperaturas.

Alertas meteorológicas:

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) emite avisos para los fenómenos meteorológicos adversos entre los que se encuentran las temperaturas máximas y las olas de calor. Los avisos se clasifican en niveles según el posible alcance de determinados umbrales. La empresa seguirá de cerca las alertas emitidas, así como de las temperaturas que se van a alcanzar en las distintas zonas de trabajo.

Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles de alerta son los siguientes:

Amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta. Recomendación: Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada.

Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.

Naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales). Recomendación: Tomar precauciones y mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.

Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto). Recomendación: Tomar medidas preventivas y actuar según las indicaciones de las autoridades. Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viajar salvo que sea estrictamente necesario.

Organización del trabajo:

En función de temperatura, la empresa deberá adoptar una serie de medidas preventivas y cambios organizacionales para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

A continuación, se recoge una serie de medidas de deberán aplicarse en función de la temperatura a la que se desempeñan los trabajos:

Precaución de 30 °C a 32 °C:

-Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios y permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.

-Evitar el trabajo en solitario.

-Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.

-Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente.

-La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración, proporcionar gafas de sol y crema protectora de acuerdo a lo que determine el Servicio de Vigilancia de la Salud o el Servicio de Prevención.

-Instalar sombrillas en aquellos trabajos que requieran que la persona trabajadora este situada en un lugar expuesto a calor durante más de media hora.

-Rotaciones para evitar las zonas donde el calor sea mayor.

Precaución extrema de 33 °C a 40 °C:

-Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo 10 minutos cada hora, o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.

-Evitar el trabajo en solitario.

-Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.

-Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente y suero fisiológico.

-La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración, proporcionar gafas de sol y crema protectora de acuerdo a lo que determine el Servicio de Vigilancia de la Salud o el Servicio de Prevención.

-Instalar sombrillas, en aquellos trabajos que requieran que la persona trabajadora este situada en un lugar expuesto a calor durante más de media hora.

-Establecer programas de aclimatación en función del esfuerzo físico que conlleva la tarea.

-Limitar el trabajo físico y proporcionar ayudas para disminuir el esfuerzo físico.

-Solo se utilizarán vehículos con aire acondicionado.

-Organización del trabajo: Si es posible adecuar horarios para evitar las horas de mayor calor, las tareas de mayor esfuerzo se realizarán en las horas de menor calor, establecer rotaciones para evitar las zonas donde el calor sea mayor.

Peligro de 41 °C a 53 °C:

-Reducción del tiempo de trabajo y de la duración de exposición a altas temperaturas durante la jornada.-Solo se trabajará en turno de mañana y durante las horas de menor temperatura para lo que se adaptaran los horarios de entrada y salida, evitando las horas de mayor calor.

-Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo 15 minutos cada hora, o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades.

-Evitar el trabajo en solitario.

-Solo se utilizarán vehículos con aire acondicionado.

-Habilitar zonas de descanso frescas y con sombra.

-Proporcionar agua fresca en cantidad suficiente y suero fisiológico.

-La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración, proporcionar gafas de sol y crema protectora de acuerdo a lo que determine el Servicio de Vigilancia de la Salud o el Servicio de Prevención.

-Instalar carpas portátiles o sombrillas, en aquellos trabajos que requieran que la persona trabajadora este situada en un lugar expuesto a calor durante más de media hora.

-Establecer programas de aclimatación en función del esfuerzo físico que conlleva la tarea.

-Acordar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la temperatura a la que se suspende la actividad laboral, así como el tiempo máximo de exposición a altas temperaturas.

Recordatorio:

En los casos en los que la Agencia Estatal de Meteorología, emita un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resulta obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista. Por lo tanto, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en los que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida. Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral.

Vigilancia de la salud y personas trabajadoras especialmente sensibles a la exposición a altas temperaturas:

La empresa garantizará la vigilancia de la salud específica para las personas trabajadoras expuestas a altas temperaturas.

El servicio médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales evaluará la presencia de personal trabajador especialmente sensible a la exposición a altas temperaturas y emitirá un informe que incluya las medidas de prevención, adaptación y protección. La empresa atenderá las necesidades que detalle el Servicio Médico del Servicio de Prevención de forma inmediata para evitar accidentes laborales.

Entre las personas especialmente sensibles a la exposición a altas temperaturas se encuentran aquellas con problemas cardiovasculares, respiratorios, diabéticas, obesas, mayores de 55 años y embarazadas.

Información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo a altas temperaturas:

La empresa informará y formará a las personas trabajadoras que vayan a estar expuestas a altas temperaturas previamente al inicio de los trabajos.

Remitirá la información a las personas trabajadoras periódicamente durante el periodo estival y la formación se repetirá anualmente.

Es importante que las personas trabajadoras conozcan los síntomas que puede provocar el trabajo a altas temperaturas para que puedan reaccionar rápidamente en caso de daños a la salud.

Entre la información a las personas trabajadoras se incluirán las siguientes recomendaciones:

- Beber mucha agua antes, durante y después de la jornada laboral.
- Dieta equilibrada y rica en sales minerales, evitar comer mucha cantidad de comida.
- No beber alcohol ya que aumenta la pérdida de agua y facilita la deshidratación.
- Usar ropa ligera.
- Cubrirse la cabeza durante los trabajos al sol, usar protección solar y gafas de sol de acuerdo a lo que determine el Servicio de Vigilancia de la Salud o el Servicio de Prevención.
- Si es posible intentar trabajar en zonas de sombra.
- Prestar atención a los cambios en el estado de salud individual y a los de los compañeros.
- Informar a la empresa de los problemas en el abastecimiento de agua o si la ropa de trabajo fuera inadecuada.
- Realizar pausas frecuentes a lo largo de toda la jornada laboral para reponerse.
- Adaptar el ritmo de trabajo a la tolerancia al calor.
- En caso de encontrarse mal, avisar inmediatamente para recibir atención médica. No debe continuar trabajando, ni conducir.

También se facilitará información acerca de cómo identificar un golpe de calor y nociones básicas en primeros

auxilios:

El golpe de calor consiste en el efecto más grave que puede experimentar el cuerpo cuando se ve expuesto a situaciones de calor intenso. Con la exposición al calor, el cuerpo aumenta su temperatura de forma incontrolada y causa lesiones en los tejidos. Además, provoca fallos en el sistema nervioso central y en el mecanismo normal de regulación de la temperatura por lo que la temperatura corporal aumenta todavía más hasta alcanzar incluso más de 40°C. Al principio aumenta la sudoración, pero si la temperatura aumenta, la piel se seca y se calienta de forma que con la deshidratación cesa la sudoración, aparecen convulsiones, aumenta el ritmo cardíaco y respiratorio y aparecen alteraciones de la conciencia.

Síntomas del golpe de calor:

- Fatiga, sed intensa y falta de sudoración.
- Piel seca y caliente.
- Vértigos y mareos.
- Palidez.
- Confusión mental.
- Náuseas y vómitos.
- Palpitaciones.
- Dificultad respiratoria.
- Calambres musculares.
- Convulsiones.

Primeros auxilios en caso de golpe de calor:

1. Colocar a la persona en lugar fresco y aireado.
2. Aplicar compresas de agua fría en la frente y muñecas de la víctima.
3. Abanicar a la víctima para refrescar el cuerpo.
4. No controlar las convulsiones, es un mecanismo de defensa para eliminar el calor y hacerlo puede provocar daños musculares.
5. Elevar la cabeza de la víctima sobre material blando para que no sufra golpes en caso de convulsiones.

REVISIÓN SALARIAL (BON Nº 54 - 18 de marzo de 2025)

RESOLUCIÓN 33C/2025, de 7 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo Agropecuario de Navarra.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo Agropecuario de Navarra (código número 31000155011993), que ha tenido entrada en este registro con fecha 5 de febrero de 2025, suscrito con fecha 31 de enero de 2025 por U.A.G.N., U.C.A.N., ENHE, U.G.T., CC.OO. y LAB.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 7 de febrero de 2025.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

ACTA DE FIRMA DE LA TABLA SALARIAL DEL AÑO 2025 DEL CONVENIO AGROPECUARIO DE NAVARRA

En Pamplona siendo las 9:00 horas del día 31 de enero de 2025 se reúnen en la sede de la Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra para proceder a la aprobación y firma de la Tabla Salarial del año 2025 del Convenio Agropecuario de Navarra. Se acuerda que sea la representación de CC.OO. quien se encargue de realizar las gestiones oportunas a fin de llevar a cabo la inscripción y publicación de este acuerdo, y en concreto a don Alfredo Sanz Zufía.

Por U.A.G.N, Angel M.ª Remirez, Mikel Remirez Arriaga.

Por UCAN, Javier Zabaleta Bueno.

Por ENHE Iosu Armendariz Saldise.

Por U.G.T., Baltasar Garcia Salaberri.

Por CC.OO., Eva Ciaurriz.

Por LAB, Ramon Lacalzada Pastor.

TABLA CONVENIO AGROPECUARIO DE NAVARRA 2025

HORAS ANUALES	1750	3,40%
---------------	------	-------

	ANUAL 2024	ANUAL 2025	MENSUAL	MENSUAL CON PRORRATA	DÍA ANUAL/365	HORA CON PRORRATA	HORA CON VACACIONES
TÉCNICOS	26245,25	27137,59	1809,17	2261,47	74,35	15,51	16,54
OFICIAL ADMINISTRATIVO	20486,36	21182,90	1412,19	1765,24	58,04	12,10	12,91
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18131,31	18747,77	1249,85	1562,31	51,36	10,71	11,43
ENCARGADOS	21795,85	22536,91	1502,46	1878,08	61,74	12,88	13,74
TRACTORISTA	20611,85	21312,65	1420,84	1776,05	58,39	12,18	12,99
ESPECIALISTAS	18631,66	19265,14	1284,34	1605,43	52,78	11,01	11,74
GUARDAS	18601,87	19234,33	1282,29	1602,86	52,70	10,99	11,72
CASEROS	18601,87	19234,33	1282,29	1602,86	52,70	10,99	11,72
DE OFICIOS CLÁSICOS	22299,44	23057,62	1537,17	1921,47	63,17	13,18	14,05
PEONES	17869,48	18477,04	1231,80	1539,75	50,62	10,56	11,26

	HORA 2024	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2024	HORA 2025	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2025
PEON RECOGEDOR	9,06	11,32	9,37	11,71

F2502105

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE NAVARRA								
CONVENIO COLECTIVO (BON 102, de 4 de mayo de 2021)								
Artículo 13.º Jornada y calendario laboral								
La jornada laboral será de	1757	horas en el año 2019,						
	1756	horas en 2020,						
	1755	horas en 2021						
y	1754	horas en 2022 en cómputo anual ...						
Artículo 19.º Antigüedad								
-Al término del primer trienio,	5	días del salario convenio						
-Hasta cumplirse los quince años de antigüedad, ... se incrementará cada año en tres días y medio de salario de convenio cada año								
-A partir de los 15 años y hasta los 20 años de antigüedad, ... se incrementará en dos días y medio de salario de convenio cada año								
Artículo 20.º Jornada en domingos y festivos								
-Los trabajos realizados que ocupen media jornada del domingo,	36	euros, ...						
-En el caso de que el trabajo ocupe la jornada completa del domingo,	73	euros, ...						
A los trabajadores temporeros recogedores de fruta y hortalizas ...	25%	el salario/ hora en caso de que el trabajo se realice en domingos o festivos						
Artículo 21.º Pagas extraordinarias	3	pagas extraordinarias consistentes en el importe de treinta días cada una sobre la cuantía del salario convenio						
Artículo 22.º Horas extraordinarias								

... incremento del	75%	del valor de la hora ordinaria de trabajo, ...						
Artículo 23.º Plus de distancia ...	0.24	euros por cada kilómetro que exceda de los 2 primeros, tanto a la ida como a la vuelta						
Artículo 24.º Trabajo nocturno								
... suplemento del	25%	sobre su salario base						
REVISIÓN SALARIAL (BON Número 156 - Martes, 6 de julio de 2021)								
TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL CONVENIO AGROPECUARIO DE NAVARRA								
PARA EL PERIODO 1 DE ENERO DE 2021 A 31 DE DICIEMBRE DE 2021 (1,5%)								
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE PRORRATEO PAGAS	SALARIO HORA	SALARIO HORA CON VACACIONES				
TÉCNICOS	1,516.20	1,895.24	12.95	13.80				
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1,183.51	1,479.39	10.10	10.78				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,047.46	1,309.33	8.95	9.53				
ENCARGADOS	1,259.16	1,573.95	10.76	11.48				
TRACTORISTA-MAQUINISTA	1,190.76	1,488.44	10.17	10.85				
ESPECIALISTAS	1,076.36	1,345.44	9.19	9.80				
GUARDAS	1,074.64	1,343.30	9.18	9.79				
CASEROS	1,074.64	1,343.30	9.18	9.79				
DE OFICIOS CLÁSICOS	1,288.25	1,610.31	11.00	11.73				
PEONES	1,032.33	1,290.41	8.82	9.41				
SALARIO HORA PARA TRABAJADORES TEMPOREROS EN RECOGIDA DE FRUTA Y HORTALIZAS								
APLICABLE DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2021								
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO HORA	SALARIO HORA Y VACACIONES	HORA EXTRA	HORA DOMINGOS Y FESTIVOS	HORA DOMINGOS Y FESTIVOS Y VACACIONES	HORA EXTRA DOMINGOS Y FESTIVOS		
PEÓN RECOGEDOR	7.39			9.24				

01-01-2023... 31-12-2025								
Artículo 13.º Jornada y calendario laboral								
jornada laboral	1754	horas en el año 2023						
	1752	horas en 2024						
	1750	horas en 2025 en cómputo anual						
Artículo 20.º Jornada en domingos y festivos								
temporeras recogedoras de fruta y hortalizas (peones recogedores)								
se les incrementará en un	25%	el salario/hora en caso de que el trabajo se realice en domingos o festivos						
Artículo 21.º Pagas extraordinarias								
Percibirán	3	pagas extraordinarias						
julio	durante el mes de julio importe de treinta días del salario convenio							
diciembre	22 de diciembre	importe de treinta días del salario convenio						
Paga de Beneficios	el 15 de mayo	cuantía del salario de Convenio						
Artículo 22.º Horas extraordinarias								
incremento del	75%	del valor de la hora ordinaria de trabajo						
Artículo 23.º Plus de distancia								
	0.3	euros por cada kilómetro que exceda de los 2 primeros						
Artículo 24.º Trabajo nocturno								
suplemento del	25%	sobre su salario base						

ANEXO SEGUNDO								
TABLAS SALARIALES AÑOS 2023 Y 2024 Y PARA TRABAJADORES TEMPOREROS EN RECOGIDA DE FRUTAS Y HORTALIZAS								
TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL CONVENIO AGROPECUARIO DE NAVARRA PARA EL PERIODO 1 DE ENERO DE 2023 A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 (4,3%)								
Y SALARIO HORA PARA TRABAJADORES TEMPOREROS EN RECOGIDA DE FRUTA Y HORTALIZAS APLICABLE DESDE EL 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2023								
TABLA CONVENIO AGROPECUARIO DE NAVARRA 2023								
HORAS ANUALES	1754	4.30%						
	ANUAL 2022	ATRASOS ANUALES	ANUAL 2023	MENSUAL 2023	MESUAL CON PRORRATA	DÍA ANUAL/365	HORA CON PRORRATA	HORA CON VACACIONES
TÉCNICOS	24,312.30	1,045.43	25,375.73	1,690.52	2,113.14	69.47	14.46	15.42
OFICIAL ADMINISTRATIVO	18,977.55	816.03	19,793.58	1,319.57	1,649.47	54.23	11.28	12.04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16,795.95	722.23	17,518.18	1,167.88	1,459.85	48.00	9.99	10.65
ENCARGADOS	20,190.60	868.20	21,058.80	1,403.92	1,754.90	57.70	12.01	12.81
TRACTORISTA	19,093.80	821.03	19,914.83	1,327.66	1,659.57	54.56	11.35	12.11
ESPECIALISTAS	17,259.45	742.16	18,001.61	1,200.11	1,500.13	49.32	10.26	10.95
GUARDAS	17,231.85	740.97	17,972.82	1,198.19	1,497.73	49.24	10.25	10.93
CASEROS	17,231.85	740.97	17,972.82	1,198.19	1,497.73	49.24	10.25	10.93
DE OFICIOS CLÁSICOS	20,657.10	888.26	21,545.36	1,436.36	1,795.45	59.03	12.28	13.10
PEONES	16,553.40	711.80	17,265.20	1,151.01	1,438.77	47.30	9.84	10.50
	HORA 2023	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2023	HORA 2024	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2024				
PEÓN RECOGEDOR	7.90	9.88	8.62	10.77				
TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL CONVENIO AGROPECUARIO DE NAVARRA PARA EL PERIODO 1 DE ENERO DE 2024 A 31 DE DICIEMBRE DE 2024 (3,5%)								
Y SALARIO HORA PARA TRABAJADORES TEMPOREROS EN RECOGIDA DE FRUTA Y HORTALIZAS APLICABLE DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2024								

TABLA CONVENIO AGROPECUARIO DE NAVARRA 2024								
HORAS ANUALES	1752	3.50%						
	ANUAL 2023	ANUAL	MENSUAL	MESUAL CON PRORRATA	DIA ANUAL/365	HORA CON PRORRATA	HORA CON VACACIONES	
TÉCNICOS	25,357.73	26,245.25	1,749.68	2,187.20	71.90	14.98	15.98	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	19,793.58	20,486.36	1,365.76	1,707.20	56.13	11.69	12.47	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17,518.18	18,131.31	1,208.75	1,510.94	49.67	10.35	11.04	
ENCARGADOS	21,058.80	21,795.85	1,453.06	1,816.32	59.71	12.44	13.27	
TRACTORISTA	19,914.83	20,611.85	1,374.12	1,717.65	56.47	11.76	12.55	
ESPECIALISTAS	18,001.61	18,631.66	1,242.11	1,552.64	51.05	10.63	11.34	
GUARDAS	17,972.82	18,601.87	1,240.12	1,550.16	50.96	10.62	11.33	
CASEROS	17,972.82	18,601.87	1,240.12	1,550.16	50.96	10.62	11.33	
DE OFICIOS CLASICOS	21,545.36	22,299.44	1,486.63	2,858.29	61.09	12.73	13.58	
PEONES	17,265.20	17,869.48	1,192.30	1,489.12	48.96	10.20	10.88	
	HORA 2023	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2023	HORA 2024	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2024				
PEÓN RECOGEDOR	8.24	10.30	9.06	11.32				
REVISIÓN SALARIAL (BON Nº 54 - 18 de marzo de 2025)								
Código	31000155011993							
TABLA 2025. HORAS ANUALES: 1750. 3,40%								
	ANUAL 2024	ANUAL 2025	MENSUAL	MENSUAL CON PRORRATA	DÍA ANUAL/365	HORA CON PRORRATA	HORA CON VACACIONES	
TÉCNICOS	26,245.25	27,137.59	1,809.17	2,261.47	74.35	15.51	16.54	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	20,486.36	21,182.90	1,412.19	1,765.24	58.04	12.10	12.91	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18,131.31	18,747.77	1,249.85	1,562.31	51.36	10.71	11.43	
ENCARGADOS	21,795.85	22,536.91	1,502.46	1,878.08	61.74	12.88	13.74	
TRACTORISTA	20,611.85	21,312.65	1,420.84	1,776.05	58.39	12.18	12.99	
ESPECIALISTAS	18,631.66	19,265.14	1,284.34	1,605.43	52.78	11.01	11.74	
GUARDAS	18,601.87	19,234.33	1,282.29	1,602.86	52.70	10.99	11.72	
CASEROS	18,601.87	19,234.33	1,282.29	1,602.86	52.70	10.99	11.72	
DE OFICIOS CLÁSICOS	22,299.44	23,057.62	1,537.17	1,921.47	63.17	13.18	14.05	
PEONES	17,869.48	18,477.04	1,231.80	1,539.75	50.62	10.56	11.26	

	HORA 2024	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2024	HORA 2025	HORA DOMINGO Y FESTIVO 2025				
PEON RECOGEDOR	9.06	11.32	9.37	11.71				