

Convenio Colectivo Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de La Rioja

ÁREA	La Rioja	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	26100025012015	ACTUALIZACIÓN	2019/07/22
VIGENCIA	2018/01/01 — 2020/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOLR 87 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-del-cultivo-de-champinon-y-otros-hongos-de-c-autonoma-de-la-rioja/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria Del Cultivo De Champiñón y Otros Hongos. Última actualización a: 22-07-2019 Vigencia de: 01-01-2018 a 31-12-2020. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOLR 87 del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 87 - Lunes 22 de julio de 2019)

Resolución de 12 de julio de 2019, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020 (Código número 26100025012015), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2019, de una parte, por la Asociación Profesional de Productores de Compost y Hongos de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) de La Rioja, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto



Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio,

ACUERDA

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

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

Logroño a 12 de julio de 2019.- El Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Julio Herreros Martín.

CONVENIO DE LA INDUSTRIA DEL CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS PARA LOS AÑOS 2018, 2019 Y 2020.

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por representantes de la Organización Empresarial Asociación Profesional de Productores de Compost y Hongos de La Rioja de una parte, y de otra, por representantes de la Organización Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), y Comisiones Obreras (CCOO) de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 2. Concepto y eficacia.

El presente Convenio, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Artículo 3. Concurrencia.

Se acuerda entre las partes firmantes del presente Convenio colectivo, estar en esta materia a lo previsto al efecto en el artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 4. Contenido.

Dentro del respeto a las Leyes, este Convenio regula las materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y los Sindicatos respectivos con el empresario y las asociaciones empresariales.

Será de aplicación lo previsto en el artículo 85.3 letra c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos, incluidos los económicos, el día 1 de enero de 2018, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, en adelante BOR.

La duración del mismo se extenderá desde el día 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO II. Campo de Aplicación y Ámbito Territorial.

Artículo 6. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en todas las Empresas y Centros de Trabajo dedicados al Cultivo de Champiñón y otros Hongos.

Se excluyen de este ámbito a las Empresas y Centros de Trabajo dedicadas a la actividad de Producción de Compost (Plantas de Compost).

Artículo 7. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de las empresas comprendidas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja, aun cuando las mismas tengan establecido su domicilio social fuera de esta Comunidad.

CAPÍTULO III. Naturaleza Jurídica y Ámbito Personal.



Artículo 8. Naturaleza jurídica.

El presente Convenio ha sido negociado al amparo del Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por 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 particular, de conformidad con los artículos 83 y 84 de dicho texto legal.

Así mismo, serán de obligada observancia los artículos y disposiciones modificadas por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, conforme establece el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Ámbito personal.

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas y trabajadores de las actividades enumeradas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Igualmente quedarán comprendidos aquellos trabajadores que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia del mismo.

El Convenio establece el marco normativo de las relaciones de trabajo en el ámbito territorial de las empresas del sector, con la vigencia que en el propio Convenio se determina, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.

CAPÍTULO IV. Denuncia, Vinculación y Condiciones más beneficiosas.

Artículo 10. Denuncia.

Finalizada la vigencia del convenio a 31 diciembre 2020, las partes acuerdan que el convenio permanecerá vigente hasta que no se negocie un nuevo convenio. En cualquier caso, el presente convenio se entenderá automáticamente denunciado tres meses antes de su cumplimiento y las partes podrán negociar de buena fe el nuevo convenio colectivo. Las partes se comprometen iniciar las negociaciones a la finalización de 2020.

Artículo 11. Compensación. Garantías y absorción.

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

Las mejoras establecidas por este Convenio serán absorbidas o compensadas, en cualquier momento, con las



mejoras que de cualquier clase y forma tengan establecidas o concedidas en las empresas con carácter voluntario, así como por las que se establecieran en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las condiciones pactadas en este Convenio.

En el supuesto de que una vez ajustadas las nuevas condiciones salariales los trabajadores percibieran, por cualquier concepto, un importe superior al pactado, el mismo se consolidará como condición más beneficiosa como complemento 'ad personam', pudiendo en cualquier caso cada empresa, conforme a la normativa vigente, es decir, mediante el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulado por el Estatuto de los Trabajadores, quitar o mantener la cuantía que excede de la pactada en el presente convenio.

En el presente caso no se incluirán complementos por cantidad o calidad de trabajo que podrán mantenerse siempre que así se haya negociado o complementos de puesto de trabajo, siempre que los mismos se cobren por la efectiva realización de funciones o de trabajo.

CAPÍTULO V. Condiciones Generales de Ingreso.

Artículo 12. Ingreso en el trabajo.

La admisión del personal podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, así como las disposiciones complementarias según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud y la preparación del trabajador para su categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Una vez considerado apto, el trabajador a contratar deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 13. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

1. Nivel A: 1 mes.
2. Niveles B-1 a B-4: 2 meses.



3. Niveles C-1 y C-2: 2 meses.

4. Niveles D-1 y D-2: 3 meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

CAPÍTULO VI. Clasificación Profesional.

Artículo 14. Clasificación Profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Este criterio de clasificación no supondrá se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores, y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier índole.

Artículo 15. Grupos profesionales.

Grupo Profesional A: Peón :

Criterios Generales.- Tareas relacionadas con la recolección, corte, limpieza, acondicionamiento y envasado (en su caso) para la posterior venta del champiñón u otros hongos, así como las labores culturales del cultivo (siembra, cobertura, rascado, riegos, tratamientos y posterior desalojo) así como cualquiera otra inherente al cultivo, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. Puede exigir manejo de maquinaria automotriz de forma ocasional.

Formación.- Conocimientos elementales relacionados con las tareas a desempeñar.



Grupo Profesional B:

Criterios Generales.- Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, requieran específicos conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y responsabilidad, así como el control y dirección de equipos del grupo A. Pueden requerir esfuerzo físico.

Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión debidamente justificados, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B-1:

Oficial de 3ª. Trabajadores adiestrados por una práctica continuada y que realizan cometidos de responsabilidad intermedia o baja en área o secciones, manejan maquinaria automotriz de forma no ocasional y realizan tareas de control de procesos y equipos de mediana o pequeña entidad, así como el control de equipos humanos del grupo A.

Nivel B-2:

Oficial de 2ª. Comprende a los trabajadores que en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, 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.

Nivel B-3:

Oficial de 1ª. Trabajadores, titulados o no, que por una práctica continuada adquieren un alto grado de especialización y realizan cometidos de control y dirección de procesos y equipos.

Nivel B-4:

Jefe de planta. Equivalente a un encargado general, es responsable de los procesos de producción, equipos y personas en una planta de producción.

Grupo Profesional C:

Criterios Generales.- trabajos de administración, control y propios de oficina, realizados tanto en estas, como en el lugar donde desempeñan su función los trabajadores del grupo A y B. Así como los propios de la administración socio laboral y contable de la empresa.

Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión debidamente justificados, formación profesional de grado medio, superior o universitario, complementada, en su caso, con una formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel C-1:

Trabajo de oficina y similares, con titulación de formación profesional.

Nivel C-2:

Administración y contabilidad de la empresa con titulación universitaria.

Grupo Profesional D:

Criterios Generales.- Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que



suponen integración, y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Así mismo, suponen responsabilidad concreta para la gestión de la empresa, a partir de directrices generales emanadas del personal de Dirección, a los que deberá dar cuenta de su gestión.

Encargados generales y técnicos de cultivo.

Formación.- Titulación Superior en Formación Profesional o a nivel de educación Universitaria, complementada, en su caso, con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes demostrables por su experiencia acreditada.

Nivel D-1:

Técnico Superior en F.P.

Nivel D-2:

Titulado Universitario.

CAPÍTULO VII. Ordenación y Prestación del Trabajo.

Artículo 16. Ordenación del trabajo.

La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quién éste delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades, debiendo realizar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Entre ellas, están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 17. Prestación del trabajo y obligaciones.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato individual, así como en este Convenio, las órdenes e instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

El empresario tendrá la facultad para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores cuando lo estime necesario para la buena marcha de la actividad en la empresa, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos.

El trabajador deberá dar cuenta inmediata al empresario o a sus jefes directos de las faltas, averías o defectos



que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con sus cometidos que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda expresamente prohibido al trabajador, salvo autorización del empresario o de quienes le representen, la utilización de máquinas, herramientas, útiles, instalaciones o locales de trabajo para uso propio o de terceros.

El empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de seguridad y salud en el trabajo.

Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores quedan obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 18. Discreción profesional.

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la empresa, explotación y negocios de la misma.

CAPÍTULO VIII. Productividad.

Artículo 19. Productividad.

La productividad es un bien protegido cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores recogido en el artículo 5, apartado e), de la Ley del Estatuto de los trabajadores, debiendo colaborar con la dirección de la empresa o sus representantes, en orden a contribuir a la mejora de los rendimientos establecidos por la misma. Los rendimientos se podrán fijar mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores implicados o sus representantes, en la forma que reglamentariamente se establezca.

CAPÍTULO IX. Condiciones Económicas.

Artículo 20. Salarios.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán un pago único y global, no consolidable, de ciento cincuenta (150) euros, por el año 2018, en concepto 'pago único 2018', cuantía que no será incrementada en las tablas salariales. Dicha cuantía podrá ser abonada por las empresas del sector a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, hasta en dos (2) plazos mensuales



consecutivos, a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Para el año 2019 se acuerda un incremento salarial del 5% sobre las tablas salariales definitivas del 2017. Las tablas provisionales de 2019 se determinan en el anexo II del presente convenio.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real acumulado de los años 2018 y 2019, determinado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el conjunto nacional, supere el 5%, las tablas salariales de 2019 se incrementarán en la cuantía de la diferencia que exceda del 5%. Si fuera este el caso, se publicarán las tablas salariales definitivas para 2019. En caso de que el IPC de 2018 y 2019 fuera inferior a ese 5%, las tablas provisionales de 2019 tendrán la consideración de tablas definitivas.

Para el año 2020, se acuerda una subida salarial del 2,5% sobre las tablas salariales definitivas de 2019. Por ello, en enero de 2020, se publicarán las tablas provisionales de 2020,

Asimismo, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real de 2020, determinado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el conjunto nacional, supere el 2,5%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre el 2,5% y el IPC real, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Si fuera este el caso, se publicarán las tablas salariales definitivas para 2020. En caso de que el IPC de 2020 fuera inferior a ese 2,5%, las tablas provisionales de 2020 tendrán la consideración de tablas definitivas.

En cualquier caso, las subidas salariales se ajustarán a lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del presente convenio.

En la tabla salarial, en la columna Pagas Extraordinarias (P. EXT.) se detallan las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad del artículo 21 y de la Tercera paga anual del artículo 22 del presente Convenio, que corresponden cada una de ellas a 30 días de Salario Base Diario (S.B.D.) del presente Convenio, y que se abonarán en proporción al tiempo de trabajo efectivamente realizado en la empresa.

Aquellos trabajadores que realicen una actividad laboral por horas o a tiempo parcial, percibirán un salario por hora efectivamente trabajada, y que será el que figura en la columna Salario Hora Ordinaria (S.H.O.) de la tabla salarial. En el Salario de la Hora Ordinaria (S.H.O.) se encuentran incluidas las vacaciones, las dos gratificaciones extraordinarias y la tercera paga anual, contempladas en los artículos 21 y 22, respectivamente.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad consistirán en el abono al personal de una paga de treinta (30) días de Salario Base Diario (S.B.D.) de Convenio más antigüedad, según su correspondiente nivel. Estas pagas podrán prorratearse de común acuerdo entre la empresa y los delegados de personal, y si no los hubiere se pactará con los trabajadores.

La gratificación de Verano corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de Navidad al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, ambas de cada año natural, y se abonarán en función al tiempo efectivamente trabajado en dichos periodos.



Artículo 22. Tercera paga anual.

Se establece una Tercera paga anual que podrá ser prorrateada en los doce (12) meses del año, consistente en el abono de treinta (30) días de Salario Base Diario de Convenio (S.B.D.) más antigüedad según su correspondiente nivel, y será proporcional al tiempo efectivamente trabajado en los doce (12) meses del año.

Artículo 23. Complemento Personal de Antigüedad.

Los trabajadores adscritos al presente convenio recibirán un Complemento Personal de Antigüedad en base a una adecuada valoración del factor de experiencia profesional y de incentivo a la permanencia en la empresa, con su consiguiente reconocimiento y compensación.

Los trabajadores disfrutarán de aumentos periódicos consistentes en 7 trienios del 2% cada uno y hasta alcanzar un máximo del 14%, calculándose sobre el Salario Base Diario (S.B.D.) de cada nivel y grupo profesional, y según la siguiente tabla:

- * Un (1) Trienio, pago del 2% sobre el Salario Base Convenio.
- * Dos (2) Trienios, pago del 4% sobre el Salario Base Convenio.
- * Tres (3) Trienios, pago del 6% sobre el Salario Base Convenio.
- * Cuatro (4) Trienios, pago del 8% sobre el Salario Base Convenio.
- * Cinco (5) Trienios, pago del 10% sobre el Salario Base Convenio.
- * Seis (6) Trienios, pago del 12% sobre el Salario Base Convenio.
- * Siete (7) Trienios, pago del 14% sobre el Salario Base Convenio.

Este complemento se empezará a percibir al mes siguiente de cumplirse los tres (3) primeros años de permanencia en la empresa, y así sucesivamente cada mismo periodo hasta alcanzar en total el 14%, porcentaje que se mantendrá inalterado mientras se mantenga la relación laboral.

Artículo 24. Complemento Ex-Antigüedad.

Para los trabajadores que ya vinieran prestando servicios en las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del Convenio Agropecuario con vigencia en los años 2010 al 2013, ambos inclusive, y superarán a la entrada en vigor del presente Convenio el porcentaje del 14% señalado en el artículo anterior, se les reconocerá la antigüedad que hayan alcanzado en función de los años efectivamente trabajados, manteniéndoles los importes que por el complemento de antigüedad estuvieren percibiendo cada trabajador a fecha de 31 de diciembre de 2014, y se integrará en un concepto denominado 'Complemento Ex-Antigüedad' que se consolidará a todos los efectos, permaneciendo su importe congelado a futuro, sin que resulten de aplicación al mismo los incrementos salariales que posteriormente se pacten, no siendo ni compensable ni absorbible con futuras mejoras.

En atención a que el complemento de antigüedad se incrementaba hasta la fecha por periodos de vencimiento



superior al año natural, existirán cantidades en vías de consolidación a la fecha del 31 de diciembre de 2014, al importe ya consolidado se le incrementará con la cuantía que proporcionalmente corresponda en función del tiempo transcurrido hasta ese periodo de devengo, quedando entonces congelado.

La cantidad a aplicar-mantener por el concepto de antigüedad, será la resultante de aplicar en su integridad los términos pactados en el presente Convenio.

Artículo 25. Liquidación y pago.

Las empresas se comprometen al pago del salario a que tenga derecho el trabajador dentro de los quince (15) días naturales o diez (10) días hábiles del mes siguiente al que tenga lugar el devengo del mismo, por transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador determine, o por cheque bancario nominativo.

Artículo 26. Cláusula de Inaplicación Salarial.

Cuando en la empresa concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder a la inaplicación de las condiciones relacionadas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo el siguiente procedimiento:

- a) Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) En cualquier caso, en lo que respecta al procedimiento, materialización y demás requisitos del descuelgue, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.
- d) En caso de llegar a un Acuerdo, se realizarán las comunicaciones oportunas tanto a la Autoridad Laboral competente, como a los organismos que se considere necesario con arreglo a la normativa vigente.

Artículo 27. Derechos del eventual.

Los trabajadores contratados como eventuales de campaña, tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla fija. Los contratos de duración determinada serán revisados por la representación de los trabajadores.



CAPÍTULO X. Tiempo de Trabajo.

Artículo 28. Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral establecida será de Mil Setecientos Noventa y Una (1.791) horas anuales, de trabajo real y efectivo. La jornada semanal se distribuirá de lunes a sábado en régimen de jornada continua o partida en función de las necesidades del cultivo.

La dirección de la empresa podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual. Igualmente podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, según la legislación vigente.

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

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

Se establece un sistema de horario flexible con el siguiente régimen:

- a) El inicio de la jornada tendrá lugar en función de las circunstancias de producción o del supuesto de pérdida de materia prima y aproximadamente entre las 6 y las 8 de la mañana
- b) El final de la jornada tendrá lugar en función de las circunstancias de producción o del supuesto de pérdida de materia prima, nunca finalizando más tarde de las 22 horas.
- c) En cualquier caso la duración de la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de doce horas
- d) El exceso de horas sobre la jornada máxima anual (horas extraordinarias) se podrá compensar mediante tiempo de descanso.

En función de las peculiaridades del crecimiento del champiñón, la distribución de la jornada diaria será comunicada a los trabajadores con la antelación máxima posible, a través de los medios que se consideren por la empresa oportunos. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal, serán los previstos en la ley.

Artículo 29. Calendario Laboral.

En el plazo de treinta (30) días a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR) de las fiestas abonables, las empresas junto con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, o de acuerdo con la mayoría simple de los trabajadores en su defecto, confeccionarán el Calendario Laboral que deberá incluir a todo el personal y deberá ser expuesto en el tablón de anuncios, adecuándolo si fuera necesario, una vez firmado, al nuevo Convenio Colectivo.



Artículo 30. Vacaciones anuales.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales por año efectivamente trabajado en la empresa. Las fechas de su disfrute se fijarán en cada empresa de común acuerdo con los representantes o delegados de personal y, en su defecto, con los propios trabajadores, teniendo en cuenta la antigüedad y acordándose las mismas durante los dos (2) primeros meses del año. Estas vacaciones se disfrutarán, salvo acuerdo entre las partes, una vez terminada la recolección de los frutos del ciclo productivo de la empresa, pudiendo el trabajador elegir ente el 15 de junio al 31 de agosto un periodo de quince (15) días.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia. En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias mediante descanso o retribución, según opción del trabajador.

Así mismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- c) En caso de realizarse horas extraordinarias y de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, se abonarán con un incremento del veinticinco (25%) por ciento del valor de la hora ordinaria de trabajo para cada nivel y grupo profesional. También podrán compensarse por tiempo de descanso en la forma y periodo a convenir.
- d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta (80) al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el presente Convenio.

A efectos de cómputo de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

En cuanto a la cotización adicional por percepciones derivadas de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto



al efecto en la Legislación vigente.

Artículo 32. Trabajo Nocturno.

Los trabajos que se realicen de las 22,00 horas a las 6,00 horas de la mañana del día siguiente, serán bonificados con el veinticinco (25%) por ciento del Salario Base Convenio en concepto de Plus de Nocturnidad.

CAPÍTULO XI. Faltas y Sanciones.

Artículo 33. Criterios generales.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 34. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 35. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- g. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral.



- h. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- l. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- ñ. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 36. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la misma, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.



- j. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- o. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 37. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f. La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g. La competencia desleal.
- h. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- i. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- j. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.



- l. La desobediencia continuada o persistente.
- m. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- o. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 38. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

* Amonestación verbal.

* Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

* Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.



4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 39. Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por las faltas graves o muy graves se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

CAPÍTULO XII. Disposiciones Varias.

Artículo 40. Salud laboral.

Sobre salud laboral se estará a lo dispuesto al efecto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como en las demás disposiciones de obligada observancia al respecto.

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

Los trabajadores por su parte se obligan y responsabilizan de ejecutar los trabajos con precaución y a utilizar obligatoriamente los equipos, medios y materiales de protección y seguridad entregados por parte de las empresas, debiendo conservarles en buen estado de uso y cuidar convenientemente estos materiales.

Artículo 41. Revisión médica.

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores (con contratos superiores a una semana) un reconocimiento médico preventivo, al menos una vez al año, en entidades acreditadas a tal efecto. Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de la empresa.

Artículo 42. Asistencia a consultorios.

La asistencia por parte del trabajador a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, serán retribuidas conforme al Salario Base Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. El trabajador deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.



Artículo 43.-Incapacidad temporal.

Las empresas en los casos de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de accidente de trabajo, se obligan a complementar la prestación de I.T. que tenga derecho a percibir el trabajador de la Seguridad Social, hasta el cien (100%) por cien del Salario Base del Convenio inherente a la categoría profesional del trabajador accidentado. Dicho complemento se abonará desde el primer día de I.T. hasta el tiempo máximo de ciento cincuenta (150) días.

En el caso de trabajadores eventuales la prestación complementaria de las empresas, por este concepto, finalizará en todo caso, en la fecha prevista de fin de contrato. Ante la dificultad de señalar día concreto de finalización de los contratos de campaña de los trabajadores fijos discontinuos o modalidades contractuales sin fecha de finalización determinada,, las partes, al momento de la alta del trabajador, habrán de suscribir documento expreso de la fecha prevista de la finalización de la campaña, según modelo adjunto en Anexo I

Artículo 44.- Socorro por fallecimiento, invalidez absoluta y gran invalidez.

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

Fallecimiento: 26.000,00.

Invalidez Absoluta: 32.000,00.

Gran Invalidez: 39.000,00.

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

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

Artículo 45. Prendas de trabajo.

Se dotará a todo el personal de la vestimenta adecuada en las tareas a realizar, en número de dos (2) juegos de prendas por trabajador. Si el productor causara baja antes de un (1) mes, se le exigirá la devolución de las prendas y calzado entregados a la finalización de la relación laboral.



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

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

CAPÍTULO XIII. Licencias y Permisos.

Artículo 46. Licencias y permisos.

En cuanto a las licencias y permisos se estará a lo dispuesto al efecto en 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.

Respecto a los dos (2) días de permiso contemplado en el artículo 37, punto 3, apartado b) del Real Decreto Legislativo ya citado, en el supuesto de que esos dos días coincidan con uno o dos días festivos, uno o ambos días se disfrutarán en el siguiente o los siguientes días laborables.

CAPÍTULO XIV. Derechos Sindicales.

Artículo 47. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconocerá el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

CAPÍTULO XV. Tribunal Laboral.

Artículo 48. Tribunal laboral.

El sindicato Unión General de Trabajadores (UGT). Comisiones Obreras (CCOO) y la organización empresarial



Asociación de Productores de Compost y Hongos de La Rioja, firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan someter, siempre con carácter voluntario de las mismas, a la mediación del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, las discrepancias que surjan entre las partes sobre materias que sean competencia de dicho Tribunal.

CAPÍTULO XVI. Comisión Paritaria.

Artículo 49. Comisión paritaria.

En orden a la jurisdicción e interpretación de este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en esta materia. No obstante, y con el fin de resolver las dudas que puedan surgir en su aplicación, se nombra una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres (3) representantes de los trabajadores, y por otros tres (3) de los empresarios, titulares y/o suplentes elegidos entre los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Vigilancia de lo pactado.
3. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
4. Estudio de las discrepancias que le sometan las empresas o sus trabajadores, sobre las condiciones establecidas en el Convenio y, en su caso, pronunciamiento.
5. Formular consultas a la Autoridad Laboral competente.
6. Actualización y/o revisión, en su caso, de los salarios del Convenio.
7. La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de las empresas del sector..

La Comisión Paritaria podrá reunirse a instancia de cualquiera de las partes. La parte que promueva la reunión señalará día hora y lugar de la misma, así como los asuntos del orden del día a tratar.

Las partes podrán acudir a las reuniones con asesores, que tendrán voz pero no voto, y el número de estos asesores no será superior a dos por cada parte.

Sus resoluciones, en principio, tendrán carácter vinculante, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de acciones que las empresas y trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Social o Administrativa.

La adopción de acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria, requerirá, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes.

En los supuestos en los que no se alcanzase acuerdo en el Comisión Paritaria, las partes someterán las discrepancias a la conciliación, mediación o arbitraje de la Comisión prevista en el Tribunal Laboral de La Rioja,



y tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

Solución extrajudicial de conflictos laborales:

Las partes firmantes del presente Convenio someten expresamente a los procedimientos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Tribunal Laboral de La Rioja, la Resolución de los conflictos que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria.

En materia de solución de Conflictos de Trabajo, las partes firmantes acuerdan estar a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos UGT y CC.OO., así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja.

Artículo 50. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Dentro de la empresa los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical y sexo. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

En el caso de que se produzca una convocatoria para cubrir puestos de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

En este sentido al ser obligación de la empresa estos principios, durante la vigencia del presente convenio se mantendrán las reuniones que procedan con la representación de los trabajadores para la adopción de cualquier medida que evite la discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las medidas que se adopten entre las partes, tendrán como contenido mínimo las siguientes áreas de intervención:

- a) Acceso al empleo.
- b) Formación.
- c) Condiciones salariales.
- d) Segregación ocupacional.
- e) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- f) Medidas de protección contra el acoso y la discriminación.
- g) Condiciones de trabajo.
- h) Salud laboral.
- i) Acciones positivas en general.



CAPÍTULO XVII. Disposiciones Adicionales y Transitorias.

Disposición Adicional Primera.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación 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, Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, así como también cuantas otras disposiciones en materia laboral sean de obligada observancia.

Disposición Adicional Segunda.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio alguno de los grupos profesionales se viera afectado por la necesidad de adaptarlo al salario mínimo interprofesional por ser este superior a lo establecido en el presente convenio, se acuerda adaptar las tablas salariales a dicho salario mínimo interprofesional. En ese supuesto no será de aplicación a dicho grupo profesional la subida salarial pactada ni la revisión salarial salvo que el incremento de los porcentajes pactados supusiera un incremento por encima del SMI. A modo de ejemplo si el salario mínimo profesional fuera de 12.600 euros brutos anuales y alguno de los grupos profesionales con la subida provisional de 2019 resultara un importe bruto anual de 12.000, se acuerda que las tablas salariales en dicho grupo profesional se publiquen con el importe de 12.600. No obstante, para ese grupo profesional, no se aplicará subida alguna hasta que los incrementos acordados conforme al salario bruto provisional de 12.000 euros no fuera superior a esos 12.600 euros. En concreto, a efectos de firma de las tablas, el salario de partida del grupo profesional A (peón) conforme a la tabla anterior era de 10.746,00 euros, pero debido al incremento del Salario Mínimo Interprofesional, a partir de la firma, ese salario será de 12.600 lo que supone un incremento de un 17,25%, por ello, expresamente se acuerda que dicho grupo profesional no verá incrementado el salario acordado hasta que las subidas salariales pactadas para los años siguientes incrementen el salario por encima de ese 17,25%. Esto mismo se hará con cualquier otro grupo profesional que se encuentre en la misma situación.

Para este supuesto y a los efectos de evitar controversias entre las empresas y los trabajadores, se acuerda que la comisión paritaria tendrá la obligación de reunirse y publicar las tablas salariales con los cambios establecidos.

ANEXO I.- Modelo de Anexo Previsto por el Artículo 43. del Convenio de la Industria del Cultivo de Champiñón y Otros Hongos.



De una parte D., con D.N.I. número, con domicilio en, C/, C.P. 26....., como empleador.

Y de otra parte D., con D.N.I. número, con domicilio en, C/, CP. 26, como trabajador.

Reconociéndose la plena capacidad entre ellos para suscribir el presente documento como anexo al contrato de trabajo para la campaña de, vienen a establecer como fecha prevista para la finalización de las tareas de dicha campaña el día de de 201...

En prueba de conformidad firman en duplicado ejemplar a los efectos previstos por el artículo 43 del vigente Convenio Colectivo de la Industria del Champiñón y Otros Hongos.

En.....a ...de.....de 201...

El Empresario.- El Trabajador.

TABLA SALARIAL AÑO 2018.



	Grupo Profesional	Salario Base Diario	Pagas Extraordinarias	Total Bruto Anual	Salario Hora Ordinaria (*)
A	Mayor de 18 años	23,62 €	2.125,80 €	10.746,10 €	6,00 €
B 1	Oficial 3	25,59 €	2.303,10 €	11.643,45 €	6,50 €
B 2	Oficial 2	29,52 €	2.656,80 €	13.431,60 €	7,50 €
B 3	Oficial 1	33,46 €	3.011,40 €	15.224,30 €	8,50 €
B-4	Jefe/a de Planta	39,36 €	3.542,40 €	17.908,80 €	10,00 €
C-1	Administración FP	27,55 €	2.479,50 €	12.535,25 €	7,00 €
C-2	Administración Uni.	33,46 €	3.011,40 €	15.224,30 €	8,50 €
D-1	Técnico/a F.P.	35,43 €	3.188,70 €	16.120,65 €	9,00 €
D-2	Técnico/a Uni.	47,24 €	4.251,16 €	21.493,76 €	12,00 €

Pagas Extraordinarias= Salario Base Diario x 90 días

Total Bruto Anual= Salario Base Diario x 365 días + Pagas Extraordinarias

Salario Hora Ordinaria = Total Bruto anual / 1791 horas. Nota: El salario hora ordinaria conlleva todos los conceptos económicos, encontrándose incluidas las vacaciones, las dos gratificaciones extraordinarias y la tercera paga anual, contempladas en los artículos 21 y 22

Jornada Laboral = 1791 horas anuales

TABLA SALARIAL AÑO 2019.



	Grupo Profesional	Salario Base Diario	Pagas Extraordinarias	Total Bruto Anual	Salario Hora Ordinaria (*)
A	Peón	27,70 €	2.489,50 €	12.600,00 €	7,04 €
B 1	Oficial 3	27,70 €	2.489,50 €	12.600,00 €	7,04 €
B 2	Oficial 2	31,00 €	2.790,00 €	14.105,00 €	7,88 €
B 3	Oficial 1	35,13 €	3.161,70 €	15.984,15 €	8,92 €
B-4	Jefe/a de Planta	41,33 €	3.719,70 €	18.805,15 €	10,50 €
C-1	Administración FP	28,93 €	2.603,70 €	13.163,15 €	7,35 €
C-2	Administración Uni.	35,13 €	3.161,70 €	15.984,15 €	8,92 €
D-1	Técnico/a F.P.	37,20 €	3.348,00 €	16.926,00 €	9,45 €
D-2	Técnico/a Uni.	49,60 €	4.464,00 €	22.568,00 €	12,60 €

Pagas Extraordinarias = Salario Base Diario x 90 días

Total Bruto Anual= Salario Base Diario x 365 días + Pagas Extraordinarias

Salario Hora Ordinaria = Total Bruto anual / 1791 horas. Nota: El salario hora ordinaria conlleva todos los conceptos económicos, encontrándose incluidas las vacaciones, las dos gratificaciones extraordinarias y la tercera paga anual, contempladas en los artículos 21 y 22

Jornada Laboral = 1791 horas anuales

Salario de Peón y Oficial 3ª calculados según lo establecido en la Disposición Adicional Segunda

TABLA SALARIAL AÑO 2020.



	Grupo Profesional	Salario Base Diario	Pagas Extraordinarias	Total Bruto Anual	Salario Hora Ordinaria (*)
A	Peón	27,70 €	2.489,50 €	12.600,00 €	7,04 €
B 1	Oficial 3	27,70 €	2.489,50 €	12.600,00 €	7,04 €
B 2	Oficial 2	31,78 €	2.860,20 €	14.459,90 €	8,07 €
B 3	Oficial 1	36,01 €	3.240,90 €	16.384,55 €	9,15 €
B-4	Jefe/a de Planta	42,36 €	3.812,40 €	19.273,80 €	10,76 €
C-1	Administración FP	29,65 €	2.668,50 €	13.490,75 €	7,53 €
C-2	Administración Uni.	36,01 €	3.240,90 €	16.384,55 €	9,15 €
D-1	Técnico/a F.P.	38,13 €	3.431,70 €	17.349,15 €	9,69 €
D-2	Técnico/a Uni.	50,84 €	4.575,60 €	23.132,20 €	12,92 €

Pagas Extraordinarias = Salario Base Diario x 90 días

Total Bruto Anual= Salario Base Diario x 365 días + Pagas Extraordinarias

Salario Hora Ordinaria = Total Bruto anual / 1791 horas. Nota: El salario hora ordinaria conlleva todos los conceptos económicos, encontrándose incluidas las vacaciones, las dos gratificaciones extraordinarias y la tercera paga anual, contempladas en los artículos 21 y 22

Jornada Laboral = 1791 horas anuales

Salario de Peón y Oficial 3ª calculados según lo establecido en la Disposición Adicional Segunda

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DEL CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS DE LA RIOJA				



CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 87 - Lunes 22 de julio de 2019)				
Artículo 28. Jornada laboral				
... establecida ...	1791	horas anuales, de trabajo real y efectivo.		
TABLA SALARIAL AÑO 2018				
Grupo Profesional	Salario Base Diario	Pagas Extraordinarias	Total Bruto Anual	Salario Hora Ordinaria (*)
A Mayor de 18 años	23,62	2.125,80	10.746,10	6,00
B 1 Oficial 3	25,59	2.303,10	11.643,45	6,50
B 2 Oficial 2	29,52	2.656,80	13.431,60	7,50
B 3 Oficial 1	33,46	3.011,40	15.224,30	8,50
B-4 Jefe/a de Planta	39,36	3.542,40	17.908,80	10,00
C-1 Administración FP	27,55	2.479,50	12.535,25	7,00
C-2 Administración Uni.	33,46	3.011,40	15.224,30	8,50
D-1 Técnico/a F.P.	35,43	3.188,70	16.120,65	9,00
D-2 Técnico/a Uni.	47,24	4.251,16	21.493,76	12,00
Pagas Extraordinarias = Salario Base Diario x 90 días				
Total Bruto Anual= Salario Base Diario x 365 días + Pagas Extraordinarias				



Salario Hora Ordinaria = Total Bruto anual / 1791 horas. Nota: El salario hora ordinaria conlleva todos los conceptos económicos, encontrándose incluidas las vacaciones, las dos gratificaciones extraordinarias y la tercera paga anual, contempladas en los artículos 21 y 22				
Jornada Laboral = 1791 horas anuales				
Salario de Peón y Oficial 3ª calculados según lo establecido en la Disposición Adicional Segunda				
TABLA SALARIAL AÑO 2019				
Grupo Profesional	Salario Base Diario	Pagas Extraordinarias	Total Bruto Anual	Salario Hora Ordinaria (*)
A Peón	27,70	2.489,50	12.600,00	7,04
B 1 Oficial 3	27,70	2.489,50	12.600,00	7,04
B 2 Oficial 2	31,00	2.790,00	14.105,00	7,88
B 3 Oficial 1	35,13	3.161,70	15.984,15	8,92
B-4 Jefe/a de Planta	41,33	3.719,70	18.805,15	10,50
C-1 Administración FP	28,93	2.603,70	13.163,15	7,35
C-2 Administración Uni.	35,13	3.161,70	15.984,15	8,92
D-1 Técnico/a F.P.	37,20	3.348,00	16.926,00	9,45
D-2 Técnico/a Uni.	49,60	4.464,00	22.568,00	12,60
Pagas Extraordinarias = Salario Base Diario x 90 días				
Total Bruto Anual= Salario Base Diario x 365 días + Pagas Extraordinarias				



Salario Hora Ordinaria = Total Bruto anual / 1791 horas. Nota: El salario hora ordinaria conlleva todos los conceptos económicos, encontrándose incluidas las vacaciones, las dos gratificaciones extraordinarias y la tercera paga anual, contempladas en los artículos 21 y 22				
Jornada Laboral = 1791 horas anuales				
Salario de Peón y Oficial 3ª calculados según lo establecido en la Disposición Adicional Segunda				
TABLA SALARIAL AÑO 2020				
Grupo Profesional	Salario Base Diario	Pagas Extraordinarias	Total Bruto Anual	Salario Hora Ordinaria (*)
A Peón	27,70	2.489,50	12.600,00	7,04
B 1 Oficial 3	27,70	2.489,50	12.600,00	7,04
B 2 Oficial 2	31,78	2.860,20	14.459,90	8,07
B 3 Oficial 1	36,01	3.240,90	16.384,55	9,15
B-4 Jefe/a de Planta	42,36	3.812,40	19.273,80	10,76
C-1 Administración FP	29,65	2.668,50	13.490,75	7,53
C-2 Administración Uni.	36,01	3.240,90	16.384,55	9,15
D-1 Técnico/a F.P.	38,13	3.431,70	17.349,15	9,69
D-2 Técnico/a Uni.	50,84	4.575,60	23.132,20	12,92
Pagas Extraordinarias = Salario Base Diario x 90 días				
Total Bruto Anual= Salario Base Diario x 365 días + Pagas Extraordinarias				



Salario Hora Ordinaria = Total Bruto anual / 1791 horas. Nota: El salario hora ordinaria conlleva todos los conceptos económicos, encontrándose incluidas las vacaciones, las dos gratificaciones extraordinarias y la tercera paga anual, contempladas en los artículos 21 y 22				
Jornada Laboral = 1791 horas anuales				
Salario de Peón y Oficial 3ª calculados según lo establecido en la Disposición Adicional Segunda				