

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid, suscrito por ASAJA, CC OO y UGT (28000415011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid, suscrito por ASAJA, CC OO y UGT el día 16 de enero de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de octubre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL CAMPO PARA LA COMUNIDAD DE MADRID

Los representantes de Asaja-Madrid (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Madrid), de una parte, y de otra parte las Federación Industria CC OO de Madrid y Federación de Industria, construcción y agro de UGT-Madrid, en sesión celebrada el día 16 de enero de 2017, aprueban el Convenio Colectivo de trabajo en el Campo para la Comunidad de Madrid, cuyo texto es el siguiente

### Capítulo 1

#### *Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan y obligan a todas las empresas de carácter agrario, ganadero y forestales, entendiéndose incluidas dentro de éstas las cooperativas de campo, sociedades agrarias de transformación, agrupaciones de explotación en común, comunidades de regantes y asociaciones agropecuarias en cuyas actividades participen trabajadores, sea cualquiera la clase de remuneración que perciban.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior.

Se consideran trabajadores a las personas de ambos sexos mayores de dieciocho años o mayores de dieciséis con el debido complemento de capacidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio amparan a todos los trabajadores y trabajadoras comprendidos en su ámbito de aplicación, incluidos los/as trabajadores/as pertenecientes a países NO miembros de la Unión Europea, que no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación por razón de su nacionalidad, etnia, religión, etc.

Art. 4. *Ámbito temporal y denuncia.*—Las normas de este Convenio colectivo serán de aplicación a partir de su firma sin perjuicio de su posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2017.

La duración del presente Convenio será de cinco años y por el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre del año 2021.

La denuncia del presente Convenio, se realizará por cualquiera de las partes, con un mes antes de finalizar el presente Convenio.

La Comisión Negociadora del siguiente Convenio deberá constituirse en un plazo máximo de 45 días después de la fecha de denuncia.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones económicas y sociales que se establecen en el presente Convenio Colectivo se consideran a todos los efectos mínimos, respetándose las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores, tanto individual, como colectivamente.

### Capítulo II

#### *Régimen de contratación*

Art. 6. *Contrato de trabajo.*—La contratación del personal, se formalizará por la empresa, obligatoriamente por escrito, independientemente de la duración de este.

Art. 7. *Clasificación del personal según su permanencia en la empresa.*

- a) Fijo. Es el trabajador/a que se contrata para prestar sus servicios en la empresa con carácter indefinido, de forma continuada y permanente.  
También tendrá la consideración de trabajador/a fijo cuando al finalizar el contrato de trabajo por un año agrícola o ganadero, no se hubiera denunciado el mismo, prorrogándose tácitamente, si dentro del siguiente trimestre fuera contratado el propio trabajador o trabajadora para el mismo menester-
- b) Fijo-Discontinuo. Es el trabajador/a que presta sus servicios en la misma empresa con regularidad. Dicha prestación, por su propia naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá de los ciclos de más producción de la empresa.

También serán fijos- discontinuos las trabajadoras y los trabajadores que sin haber formalizado dicho contrato, hubieran prestado servicios para la misma empresa durante dos años seguidos o tres alternativos, con un promedio de 75 días al año sin interrupción, o con interrupciones por causas no imputables al trabajador.

El aviso a los trabajadores fijos- discontinuos se efectuará con la antelación suficiente al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por orden de antigüedad.

- c) Eventual. Es el trabajador/a contratado para atender las exigencias circunstanciales del mercado.

En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce y deberá expresarse causa determinada de su duración. En caso de que se concierten por un plazo inferior a seis meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Art. 8. *Período de pruebas.*—Se establece un período de prueba para todos los trabajadores/as contratados, sea cual sea su situación laboral, durante el cual el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, sin que en ningún caso exceda del tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Personal técnico: tres meses.
- b) Personal administrativo: tres meses.
- c) Encargados y Capataces: tres meses.
- d) Oficios clásicos y no cualificados: quince días.

Art. 9. *Contrato para la formación.*—Esta clase de contratos u otros se formalizarán de acuerdo con la Legislación vigente.

Art. 10. *Clasificación según la función de los trabajadores en la empresa.*—Los trabajadores y trabajadoras se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales.

1. Encargado/a: Es el trabajador/a agrícola que, junto con las faenas cotidianas de la explotación, tenga además, a su cargo de un modo personal y directo la dirección y vigilancia de las distintas faenas que se realicen en el centro de trabajo.

2. Capataz: Es el trabajador/a que teniendo a su cargo varios trabajadores/as, lleve de modo personal la responsabilidad y vigilancia de las faenas que se le encomienden.

3. Tractorista de primera: Es el trabajador/a que, sin perjuicio de realizar las faenas cotidianas de la explotación cuando las circunstancias así lo requiera, conduzca toda clase de maquinaria y tractores y tenga conocimiento de mecánica.

4. Tractorista de segunda: Es el trabajador/a que, sin perjuicio de realizar las tareas cotidianas de la explotación cuando las circunstancias así lo requieran, realice faenas agrícolas de tractor.

5. Casero/a: Es el trabajador/a con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, tiene a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias, la comida de las y los trabajadores y el cuidado y alimentación del ganado, cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente cualquiera de estas atenciones.

6. Hortelano/a: Es el trabajador/a agrícola que tenga plenos conocimientos y realice los trabajos de huerta con especialidades, que son las siguientes: semilleros, plantación, aclareos, fertilización, plagas y sus tratamientos, atado y envasado.

7. Personal de oficios clásicos: Comprende este grupo a los trabajadores y trabajadoras 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 agraria. Forman parte de este campo los siguientes oficios: Albañil, Carpintero, Herrero, Mecánico, Conductor, Electricista, Fontanero, Automoción, Soldador.

8. Guardas: Son los trabajadores/as contratados para la vigilancia de la finca.

9. Conductores/as: De camiones y automóviles con conocimientos mecánicos, serán considerados como oficiales de 1.<sup>a</sup>

No poseyendo conocimientos mecánicos, los conductores de camiones y automóviles serán considerados como oficiales de 2.<sup>a</sup>

En aquellas actividades profesionales no recogidas en el presente Convenio, se tendrá en cuenta la asimilación más adecuada con la actividad del trabajador/a.

Art. 11. *Ascensos.*—Las vacantes que se produzcan en la empresa, se cubrirán por el acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la for-

mación, los méritos, la antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas del empresario.

Art. 12. *Trabajos entre distintos grupos profesionales.*—1. Trabajos de Grupos Profesionales Superiores:

El trabajador o trabajadora que realice funciones superiores a las que corresponde a su grupo profesional, por necesidades del servicio, no podrá estar más de seis meses durante un año y ocho meses durante dos. Si transcurrido dicho período siguiera ejerciendo de superior categoría, se le reconocerá automáticamente por la empresa, de no ocurrir así puede el trabajador reclamarlo ante el Juzgado de lo Social. En este supuesto el trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre el grupo profesional adscrito al mismo y la correspondiente a la que realmente se le autorice.

2. Trabajos de Grupos Profesionales Inferiores:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior a la que ostenta, solo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su grupo profesional. Dichos supuestos deberán comunicárselos al trabajador por escrito y a los representantes legales de los trabajadores, justificando tales necesidades.

Art. 13. *Movilidad funcional y geográfica.*—1. Movilidad funcional:

La movilidad funcional en el seno de la empresa, podrá efectuarse entre grupos profesionales iguales, que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambio de municipio. No podrá ser nunca tal situación superior a 45 días. Si al trabajador o trabajadora, tal circunstancia, se supusiera algún gasto extra, se lo abonará la empresa.

2. Movilidad geográfica:

La movilidad de un trabajador/a a un municipio distinto de aquel en que presta habitualmente sus servicios podrá producirse por las siguientes causas:

- a) Traslado a petición del trabajador/a.
- b) Traslado por necesidades de la empresa, podrá ordenar el traslado de trabajadores que implique cambio de residencia. Estos desplazamientos sólo podrán ordenarse en base a razones técnicas, organizativas o de producción, debiendo el empresario abonar, además de los salarios, los gastos ocasionados por el viaje y dietas. Dicho desplazamientos nunca será superior a tres meses, dentro del año natural. De estos desplazamientos serán informados los representantes legales de los trabajadores y los afectados con 10 días de antelación, para que el trabajador pueda recurrir a la jurisdicción competente si no está conforme con tal situación. Si la resolución pertinente, no se podrá hacer dicho desplazamiento.

Art. 14. *Extinción del contrato.*—Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Laudo Arbitral por las que se establece las condiciones de trabajo en el sector agrario.

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar de su puesto de trabajo, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa, con 15 días de antelación.

### Capítulo III

#### *Organización del trabajo*

Art. 15. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo efectivo será de 39h. Semanales, repartidas de lunes a viernes en jornada partida, o de 38h. Semanales en jornada continuada de lunes a viernes, de manera que el sábado y el domingo quede libre para el trabajador.

En aquellos casos en que las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias o veinte semanales, estas horas se compensarán con descanso.

Si por causas climatológicas se interrumpiera la jornada, se estará a lo que acuerden la empresa y el trabajador.

En caso de lluvia, el empresario podrá decidir que se continúe la jornada realizándose trabajos a cubierto.

Art. 16. *Descanso semanal.*—Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio, descansarán todas las semanas habitualmente el sábado y domingo.

Art. 17. *Vacaciones.*—Los trabajadores/as tienen derechos a 30 días naturales de vacaciones al año, retribuidas con arreglo al salario real que viene percibiendo.

El período de disfrute de las vacaciones será pactado entre trabajador/a o representante legal y empresa, dentro del primer trimestre del año en curso, y en ningún caso podrá coincidir con el período de mayor actividad productiva estacional de la empresa. El disfrute de vacaciones tiene carácter obligatorio, y no podrá ser sustituido por compensación económica de ningún tipo.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Queda prohibido realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 80 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Las cuatro horas de exceso de la jornada diaria en las faenas relacionadas en el párrafo segundo del art. 15 del presente Convenio se pagarán como extraordinarias, excepto las que se realicen en las tareas de guardería rural y ganadería, que se retribuirán con el 70 por 100 de su salario ordinario.

Art. 19. *Trabajos nocturnos.*—Los trabajos nocturnos entre las 22 horas y las 6 horas en actividades o faenas habituales, percibirán un suplemento del 40 por 100 sobre los salarios base del Convenio excepto ganadería.

Art. 20. *Licencias y permisos retribuidos.*—El trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se establece en la legislación vigente.

Art. 21. *Cesión de trabajadores.*—Queda prohibido que los trabajadores o trabajadoras realicen cualquier trabajo para terceros durante el período de vacaciones, así como que se descuenten del mismo cualquier permiso extraordinario disfrutando durante el año.

## Capítulo IV

### *Régimen económico*

Art. 22. *Salario base.*—El salario base para cada grupo profesionales en la jornada normal de trabajo, será el que figura en la tabla salarial que se une como Anexo 1 y 2, al presente Convenio.

Art. 23. *Recibo de salario.*—Las empresas están obligadas a la entrega de la nómina mensual, recibo de pago acreditativo, que en el cual se refleje, Salario base, pagas extraordinarias cuando corresponda, pluses, antigüedad, descuentos que legalmente correspondan, beneficios y el anagrama o sello, razón social de la empresa.

Art. 24. *Momento de pago mora.*—La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido. De igual forma, la empresa habrá de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este Convenio, en caso de ser festivos, en su víspera.

Art. 25. *Anticipos.*—Los trabajadores/as, previa solicitud, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, en cuantía de hasta tres mensualidades.

Art. 26. *Antigüedad.*—Los trabajadores fijos ingresados en la empresa antes del 1 de enero de 1998, disfrutarán de un aumento por años de servicio según la siguiente tabla:

- A los 2 años el 7 por 100.
- A los 7 años el 17 por 100.
- A los 12 años el 22 por 100.
- A los 17 años el 27 por 100.

Este incremento se hará sobre el salario del Convenio y el tiempo comenzará a contar-se a partir del ingreso del trabajador/a en la empresa.

Art. 27. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores/as acogidos a este Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario Convenio, y demás complementos que le correspondan consolidados, abonándose en los meses de julio y Diciembre.

A los trabajadores/as eventuales se les incluirá en el salario base del convenio la parte proporcional de las pagas extraordinarias

1. A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio, retribuye el período comprendido entre el uno de enero y treinta de junio, y la correspondiente a Diciembre al período de servicios entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre.

2. Al trabajador/a que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de trabajo prestado del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Art. 28. *Compensación complementaria anual.*—Se fija en un 10 por 100 del salario base anual establecido para cada categoría de las recogidas en el Anexo 1 ( tabla salarial) y su importe podrá ser sustituido por otras compensaciones materiales de esta misma naturaleza, previo acuerdo de las partes y siempre que su equivalencia no sea inferior al indicado 10 por 100.

## Capítulo V

### *Mejoras sociales*

Art. 29. *Incapacidad temporal.*—En el caso de incapacidad temporal de un trabajador/a, la empresa abonará el complemento hasta el 100 por 100 del salario fijado en la tabla salarial del presente Convenio para su respectiva categoría.

Art. 30. *Seguro de accidente.*—Las empresas suscribirán un seguro colectivo de accidentes por un importe de 18.000 euros por cada trabajador cubriendo el riesgo de muerte y 21.000 euros por invalidez permanente absoluta producida por accidente.

Dicho seguro cubrirá a todo el personal adscrito a las empresas y mientras permanezcan al servicio de las mismas.

Art. 31. *Jubilación.*—Percibirá por este concepto y a cargo de la empresa una gratificación cuya cuantía será la que se establece:

Con independencia del tiempo que lleva el trabajador/a en la empresa, cuando se jubile percibirá una paga de gratificación: 380,44 euros.

Art. 32. *Embarazo y lactancia.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## Capítulo VI

### *Salud laboral*

Art. 33. *Seguridad y salud en el trabajo.*—Las partes firmante del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud.

Art. 34. *Organización y participación en materia de seguridad y salud.*—1. El trabajador/a tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuando política de Seguridad y Salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de Trabajo, y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud

2. La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en sus centros de Trabajo, así como facilitar la participación adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Art. 3. *Vestuarios y elementos de protección.*—1. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

2. Si el trabajo, de algún centro de trabajo requiriese vestir de uniforme a los trabajadores, la empresa estará obligada a proporcionar a los mismos, cada año dos uniformes de verano y dos de invierno, salvo el primer año de incorporación al servicio en el que se entregará dos uniformes de verano y dos de invierno.

3. Asimismo la empresa proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

Art. 36. *Revisión médica.*—La empresa promoverá los reconocimientos médicos anuales necesarios para la prevención de la salud de los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Se dará prioritario a las actuaciones y reconocimientos específicos que se dirijan al personal que ocupe puestos de trabajo cuyas condiciones impliquen un mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente.

## Capítulo VII

### *Formación profesional*

Art. 37. *Formación profesional ocupacional.*—Las partes firmantes del presente Convenio, se acogen al Acuerdo Estatal de Formación Continua, que será de aplicación a todos los trabajadores que están en activo en las empresas del ámbito de este Convenio.

La empresa pondrá a disposición del trabajador todos los medios posibles para poder realizar dicha Formación Profesional.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Legislación supletoria.*—Las relaciones entre empresarios/as y trabajadores/as se regularán por las normas del presente Convenio.

Las cuestiones no contempladas expresamente en este Convenio, se regularán por la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores, legislación que la desarrolla, igualmente, será de aplicación el Laudo Arbitral por las que se establece las condiciones de trabajo para el sector agrario.

Segunda. *Incremento salarial para 2017-2021.*—Se acuerda que para el año 2017, el incremento en todos los conceptos económicos será del 2,4 por 100.

Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año 2017.

Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año 2018.

Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año 2021.

Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año 2020.

Tercera. *Comisión mixta.*—Se crea la comisión Mixta de este Convenio, como órgano para entender de las diferencias que se pudieran suscitar sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, así como de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse ante la administración o jurisdicción de lo social. La comisión mixta estará compuesta por ocho vocales cuatro de ellos en nombre de los trabajadores y cuatro por los empresarios, designados por las organizaciones firmantes del presente convenio.

Esta comisión se reunirá tantas veces como se produzcan razones para ello.

Cuando fuera competente la comisión mixta de interpretación del convenio para abordar el estudio y resolución de las diferencias que se pudieran suscitar sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, así como de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, cualesquiera de las partes se dirigirá a la representación contraria instando en la celebración de una reunión del pleno de la comisión mixta, la cual habrá de tener necesariamente lugar dentro de los siete días laborales siguientes a la notificación de la solicitud.

Para la validez de los acuerdos que se adopten se exigirá la mayoría de los votos de cada una de las representaciones.

En el caso de no alcanzar acuerdo en relación con las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá interesar la práctica de un proceso de mediación ante Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Cuarta.—Las partes firmantes del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo.

A tal fin las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse a su totalidad a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, así como de su reglamento.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que afectan a intereses colectivos.

Quinta.—En el supuesto de no llegar acuerdo en la mediación, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente, encomendar a una persona tercera y aceptar de ante mano la solución que esta dicte sobre sus divergencias.

El procedimiento de arbitraje de ajustara a lo establecido en la normativa de la normativa del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Sexta.—De conformidad en lo establecido en artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se alcance acuerdo en el período de consultas correspondiente a un procedimiento tramitado para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, así como los supuestos de no aplicación de las condiciones de trabajo al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrán someter la discrepancia a la comisión de mixta de interpretación del convenio, quien dispondrá de un plazo máximo de siete días laborales para alcanzar un acuerdo, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando la comisión mixta no alcanzara acuerdo, las partes de acogerán a los procedimientos de aplicación general y directa que pudieran establecer los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva la discrepancias en la negociación de los acuerdos relativos a los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo o de no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere en artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Séptima. *Comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación “Convenio Colectivo del Sector de Campo de la Comunidad de Madrid”.*

## Capítulo 1

### *Preámbulo*

Artículo 1. Las partes firmantes del Convenio Colectivo para las empresas de carácter agrario, ganadero y forestal, consciente de la importancia de la igualdad de oportunidades y no discriminación constituye a amparo del presente convenio colectivo la comisión paritaria que se regulara por el presente reglamento.

## Capítulo 2

### *Composición y periodicidad de las reuniones*

Art. 2. *Composición.*—La comisión paritaria para la igualdad de oportunidades en el sector del campo de la Comunidad de Madrid está compuesta por ocho miembros: dos designados por cada una de las centrales sindicales, CC OO y UGT y cuatro por ASAJA Madrid. Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia.

Art. 3. *Periodicidad de las reuniones.*—Las reuniones se celebraran, al menos, semestralmente, fijándose en cada una de ellas la fecha de la próxima reunión, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes (sindicatos, empresarios) la convocatoria la podrá realizar tanto la representación sindical como la empresarial a través de la Presidencia o del Secretario.

Art. 4. *Reuniones y cargos.*—La Comisión nombrara entre sus miembros a un Presidente/a y a un Secretario/a por un período de un año, siendo uno de ellos de la parte empresarial y otro de la parte sindical de forma rotativa.

De los acuerdos adoptados en Comisión se levantara acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

## Capítulo 3

### *Competencias de la comisión*

Art. 5. Entre los cometidos de la comisión estarán:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna en ninguno

de los elementos o condiciones de aquello (artículo 28 del Estatutos de los Trabajadores).

- Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombre).
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres de todos los grupos profesionales, la comisión elaborará un plan de igualdad de oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la situación del sector, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Se establecerá en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaboraran, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.
- Para promover la conciliación se propondrán, en caso, mejoras a la comisión paritaria y estas se adaptarán a la legislación vigente.
- Cuantas otras acciones que la comisión se atribuye, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.

Art. 6. Esta comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación. Así mismo, en el caso de solicitud de cualquiera de las partes, prestará la mayor atención en cuanto se especifica.

Art. 7. La comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan presentes o representados la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptarán por acuerdo de ambas partes (empresariales y sindical) requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

**GRUPOS PROFESIONALES**

<b>FAENAS NO ESPECIFICAS - PEÓN</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Peón en general	23,59	10.733,45
<b>ESPECIALISTAS</b>		<b>euros/año.</b>
Encargado	32,96	14.997,16
Tractorista de 1ª	27,08	12.322,49
Capataz	27,82	12.660,31
Tractorista de 2ª	24,07	10.952,28
Casero	24,07	10.952,28
<b>GANADERIA</b>		<b>euros/año.</b>
Mayoral	23,59	10.733,45
Pastor	23,59	10.733,45
<b>BODEGAS Y ALMAZARAS</b>		<b>euros/año.</b>
Bodeguero y almacenero	32,96	14.997,16
Peón especializado	27,44	12.486,70
<b>GUARDERIA</b>		<b>euros/año.</b>
Guarda mayor	23,59	10.733,45
Guarda jurado	23,59	10.733,45
Guarda sin juramento	23,59	10.733,45
<b>REGADIOS</b>		<b>euros/año.</b>
Hortelano especializado	27,08	12.321,40
Mozo de huerta	23,59	10.733,45
Regador y trabajos de azada	23,59	10.733,45
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		<b>euros/año.</b>
Oficial	26,36	11.993,80
Auxiliar	23,59	10.733,45
<b>PROFESIONALES DE OFICIOS VARIOS</b>		<b>euros/año.</b>
Oficial de 1ª	32,96	14.997,16
Oficial de 2ª	27,08	12.322,49
Oficial de 3ª	24,08	10.956,97

NOTA El importe de salario anual está integrado por doce pagas mensuales, dos pagas extraordinarias y la compensación complementaria anual ( art. 28 del presente convenio colectivo)

**TRABAJADORES NO FIJOS**

## CATEGORIAS

	euros/día	euros/año.
<b>FAENAS NO ESPECIFICAS</b>		
Peón en general	33,40	***
<b>ESPECIALISTAS</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Encargado	39,26	***
Tractorista de 1ª	37,82	***
Capataz	28,04	***
Tractorista de 2ª	33,26	***
Casero	34,06	***
<b>GANADERIA</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Mayoral	34,06	***
Pastor	33,71	***
<b>RECOLECCION DE VERANO</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Siega y arranque de leguminosas	39,26	***
Alimentación en trilla y maquina	34,06	***
<b>OLIVARES</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Injertadores y podadores especializados	37,82	***
Trabajadores de azada, tratamiento y		***
Recolección	34,06	***
<b>MOLINEROS ACEITEROS</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Maestro de almazara y encargado de prensa	37,82	***
Peón de prensa	34,06	***
<b>REGADIOS</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Hortelano especializado	34,46	***
Mozo de huerta	33,71	***
Regador y trabajadores de azada	33,71	***
<b>FRUTALES</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Podadores e injertadores especializados	37,82	***
<b>VIÑEDOS</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Podadores e injertadores especializados	37,82	***
Trabajadores de Azada	33,71	***
Trabajadores de sulfato y azufrado	33,71	***
Vendimiadores y cargadores	33,71	***
<b>VINIFICACION</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Bodeguero y Almacenero	39,26	***
Peón especialista	37,82	***
Peones en general	33,37	***
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>euros/día</b>	<b>euros/año.</b>
Oficial	37,82	***
Auxiliar	33,37	***

NOTA Para la determinación del salario hora profesional, será aplicable la siguiente fórmula:

(SC).365+N+T+B

(DA-D-V-F) J

Explicación de los signos:

SC = Salario de la tabla.

N = Gratificación de Navidad.

T = Gratificación de Julio.

B = Participación de beneficios

DA = Dias Año.

D = Domingos.

F = Festivos.

V = Vacaciones.

J = Jornada media de trabajo al año.

(03/33.568/17)

