

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 26** *RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Trabajo en el Campo para la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Madrid (Asaja-Madrid) y por la representación sindical CCOO Industria Madrid, y FICA-UGT (código número 28000415011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Trabajo en el Campo para la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales Asaja-Madrid y por las organizaciones sindicales CC. OO. Industria Madrid, y FICA-UGT, el día 28 de noviembre de 2022; 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de enero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrera Rudilla.

**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 la CCOO Industria Madrid y Federación de Industria, construcción y agro de UGT- MADRID, 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.

**ARTÍCULO 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

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior.

Las condiciones establecidas en este Convenio amparan a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras 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.

**ARTÍCULO 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 2022.

La duración del presente Convenio será de cinco años y por el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre del año 2026.

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

La Comisión Negociadora del siguiente Convenio deberá constituirse en un plazo máximo de 30 días después de la fecha de denuncia.

**ARTÍCULO 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 las personas trabajadoras, tanto individual, como colectivamente.

**CAPÍTULO II****RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN****ARTÍCULO 6.- CONTRATO DE TRABAJO.**

La contratación del personal, se formalizará por la empresa, obligatoriamente por escrito, independientemente de la duración de este.

**ARTÍCULO 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 y/o campaña 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, respetando en todo caso lo estipulado en el artículo 15 del ET

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

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

A efectos de determinar los períodos de los llamamientos y los de inactividad, las principales campañas previstas en esta comunidad serán las siguientes;

- Campaña del ajo; aproximadamente entre marzo y junio
- Campaña de aceituna; aproximadamente entre noviembre y febrero
- Campaña de la uva; aproximadamente entre agosto y octubre

Las empresas que se acojan a este tipo de contratación deberán elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. De esta forma cada empresa realizará una bolsa de empleo en la que se integrará las personas fijas-discontinuas. La confección de cada bolsa, se realizará en orden de trabajadores que actualmente estén en contratación temporal, por orden de antigüedad, integrándose en la misma a la terminación de su relación laboral temporal.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

- a) Años de servicio y experiencia en la empresa.
- b) Área funcional, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas)

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento. En la bolsa se contemplará entre otros;

- Nombre y apellidos, nº DNI y nº Afiliación a la Seguridad Social.
- Fecha de adquisición de la condición de fijo discontinuo.
- Número de días contratado o trabajados con anterioridad a la fecha de adquisición de la condición de fijo discontinuo.
- Número de orden en la lista.

El llamamiento de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo se efectuará de manera fehaciente por medio de burofax, carta certificada, correo electrónico con confirmación de lectura, vía WhatsApp con confirmación de recepción y respuesta, o cualquier otro medio acordado por las partes que acredite la recepción de la comunicación. El llamamiento se realizará con 10 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo, debiendo el trabajador en el plazo de 7 días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo.

En el caso de excepción climática demostrada a través de fenómenos meteorológicos extremos este llamamiento se podrá reducir a los 5 días en lugar de los 10 y el plazo de respuesta del trabajador de 7 a 5 días indicados en el párrafo anterior .

Transcurrido dicho plazo sin que haya contestación por parte de la persona trabajadora quedará no disponible en la bolsa y se eliminará de la misma causando en consecuencia baja voluntaria en la plantilla de la empresa, salvo lo indicado en el párrafo siguiente.

Se considerarán motivos justificados de rechazo de la oferta, o la comunicación por parte de la persona interesada de la no disponibilidad, no dando lugar a la baja sino a la suspensión y pasando al puesto siguiente hasta que esté disponible, las siguientes circunstancias, que deberán ser debidamente informada y en la medida de lo posible acreditadas, siendo estas las siguientes;

- Estar trabajando en el momento en el que se le realice la oferta, para lo que se deberá presentar el correspondiente justificante. Esta causa solo será admisible por una sola vez.
- Estar en situación de Incapacidad Temporal declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo.
- Estar en alguna situación de las que, por embarazo, parto o adopción, acumulación de lactancia, acogimiento o enfermedad grave de un familiar están contempladas por la normativa en vigor a los efectos de permisos o licencias.

- Excedencia para el cuidado de hijos por nacimiento o adopción.
- Víctimas de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, mientras duré esta situación.
- Estar cursando estudios o cursos formativos que por el horario imposibiliten la conciliación de la acción formativa y el trabajo

Una vez justificado quedará no disponible en bolsa hasta que finalicen las causas alegadas. Para ello se deberán comunicar inexcusablemente la finalización de esas causas, mediante burofax, carta certificada, correo electrónico con confirmación de lectura, vía WhatsApp con confirmación de recepción y respuesta, en el momento que se produzca. Una vez desaparezcan la casusa, volverá a la bolsa.

En caso de que cualquier persona trabajadora no sea llamada en tiempo y forma podrá reclamar para que se le vuelva a incluir en la bolsa abonándole los días no trabajados, o si lo estima oportuno reclamar contra el despido

Al ir finalizando la campaña o ciclo productivo, las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Tanto los llamamientos como los ceses serán comunicados a los delegados de personal o comité de empresa, si los hubiere.

c) El contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción; según lo recogido en el artículo 15.2 del ET

#### **ARTÍCULO 8.- PERIODO DE PRUEBAS.**

Se establece un período de prueba para todas las personas trabajadoras contratados, sea cual sea su situación laboral, durante el cual las personas trabajadoras tendrán 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: 15 días naturales.
- c) Encargados y Capataces: 30 días naturales.
- d) Oficios clásicos y no cualificados: quince días naturales.

#### **ARTÍCULO 9.- CONTRATOS FORMATIVOS.**

Esta clase de contrato se formalizarán de acuerdo con la Legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 10.- CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

Las personas trabajadoras y trabajadoras se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales;

##### **PERSONAL TÉCNICO.**

Es personal técnico el que con el correspondiente título facultativo superior o de grado medio, o con la experiencia laboral adecuada, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada y/o asesoramiento.

##### **ENCARGADO/A GENERAL**

Tienen como función, coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.

##### **CAPATAZ Y MAYORAL**

Son las personas trabajadoras que están a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO.**

Quedan comprendidos dentro de este grupo, el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa, poseyendo conocimiento de procedimiento administrativo técnico o contable.

**PERSONAL DE OFICIOS.**

Comprende este grupo a las personas 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.

**TRACTORISTA-MAQUINISTA.**

Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios, presta servicio con tractores o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

**GUARDA.**

Son aquellas personas trabajadoras contratados para la vigilancia en general de la empresa.

**CASERO.**

Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia si la tuvieran, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise de personal dedicado exclusivamente a estas tareas.

**ESPECIALISTAS.**

Forman este grupo, aquellas personas trabajadoras titulados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores, etc.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**

Son aquellas personas trabajadoras que con los conocimientos oportunos prestan labor de apoyo a los Oficiales Administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.

**PEÓN.**

Son las personas trabajadoras sin calificación específica que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de calificación profesional para el cometido de las mismas

En aquellas actividades profesionales no recogidas en el presente Convenio, se tendrá en cuenta la asimilación más adecuada con la actividad de la persona trabajadora

**ARTÍCULO 11.- VACANTES .**

La provisión de vacantes se realizará por concurso y pruebas de aptitud que habrán de ser eminentemente prácticas y que tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

Se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar. En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso a la persona de mayor antigüedad en la empresa.

Las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones antes mencionadas.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, se dará cuenta del proceso a la comisión paritaria del convenio

**ARTÍCULO 12.- TRABAJOS ENTRE DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES.****1. Trabajos de Grupos Profesionales Superiores:**

La persona 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 la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre el grupo profesional adscrito al mismo y la correspondiente a la que realmente corresponda con los efectos retroactivos correspondientes.

**2. Trabajos de Grupos Profesionales Inferiores:**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar la persona trabajadora 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.

**ARTÍCULO 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 unapersona trabajadora a un municipio distinto de aquel en que presta habitualmente sus servicios podrá producirse por las siguientes causas:

- a) Traslado o desplazamiento a petición de la persona trabajadora a.
- b) Traslado o desplazamiento por necesidades de la empresa, podrá ordenar el traslado de personas trabajadoras que implique cambio o no 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 desplazamiento 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.

**ARTÍCULO 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

La persona trabajadora que desee cesar de su puesto de trabajo, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa, con 15 días naturales de antelación.

**CAPÍTULO III****ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 15.-JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo efectivo será de 39 h. Semanales en jornada partida, o de 38h. Semanales en jornada continuada.

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 o se pagaran según el artículo 18,

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.**

Todas las personas trabajadoras tendrán un descanso semanal de dos días continuados.

Los días de descanso semanal deben ser, preferentemente, con criterio general, el sábado y el domingo.

En los casos en que la actividad de la empresa lo impida, y que este descanso no pueda tener lugar en sábado y domingo, estas se cambiarán por otros dos días de la semana. En los casos que la actividad agraria de la empresa impida el descanso semanal de dos días continuados en la misma semana, se estará lo establecido en el artículo 37.1 del ET y en el artículo 5 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo

En todo caso quien venga disfrutando la jornada de lunes a viernes, de manera que el sábado y el domingo quedaba libre para la persona trabajadora, se respetará como garantía ad personam. Esta garantía será disponible a título individual por los trabajadores pudiendo someterse de forma voluntaria a una jornada de lunes a domingo y por tanto descansar dos días continuados diferentes al sábado y al domingo

#### **ARTÍCULO 17.- VACACIONES.**

Las personas trabajadoras tienen derechos a 30 días naturales o 22 días laborables de vacaciones al año a elección de la persona trabajadora, retribuidas con arreglo al salario real que viene percibiendo, incluyendo en este todos los conceptos retributivos que habitualmente viniera recibiendo la persona trabajadora.

El período de disfrute de las vacaciones será pactado entre la persona trabajadora 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.

#### **ARTÍCULO 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.

#### **ARTÍCULO 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.

#### **ARTÍCULO 20.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas: debiendo la persona trabajadora presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista. Esta licencia retribuida es exclusivamente para consultas médicas de especialistas para la propia persona trabajadora y no para familiares.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera; por 16 horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de para la propia persona trabajadora, para el acompañamiento de consulta médica o de especialista, a cónyuges, o para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o para asuntos escolares para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado/a y año

- c) Un día por traslado de domicilio.
- f) Dos días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) se disfrutará en días consecutivos y se podrá utilizar de manera no inmediata, mientras se mantenga la baja médica por esta causa.
- g) Dos días laborables por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- i) Quince días naturales por matrimonio de la persona trabajadora.
- k) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- l) Dos días de asuntos propios

En los casos recogidos en las letras e) f) g) y h) producidos en otras provincias, las personas trabajadoras que tengan que realizar un desplazamiento a una distancia de al menos 50 kilómetros entre el centro de trabajo y el lugar de destino, las licencias recogidas en los puntos indicados tendrán una duración de 4 días laborables.

#### **ARTÍCULO 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*

#### **ARTÍCULO 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.

#### **ARTÍCULO 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.

#### **ARTÍCULO 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.

#### **ARTÍCULO 25.- ANTICIPOS.**

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

#### **ARTÍCULO 26.- ANTIGÜEDAD.**

Las personas trabajadoras acogidas a este convenio percibirán en concepto de antigüedad una cantidad equivalente al 5% del salario base mensual previsto en el convenio, por cada quinquenio, con un máximo del 25% del importe del salario base mensual.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo la antigüedad según el anterior convenio, mantendrán la condición más beneficiosa.

**ARTÍCULO 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 mas antigüedad.

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 periodo 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.

**ARTÍCULO 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

**ARTÍCULO 29.- INCAPACIDAD TEMPORAL.** En el caso de incapacidad temporal de una persona trabajadora, la empresa abonará el complemento hasta el 100% del salario fijado en la tabla salarial del presente convenio para su respectiva categoría incluida la compensación complementaria.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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: 500 euros.

### **ARTÍCULO 32.- REDUCCIÓN Y ACUMULACIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DEL LACTANTE**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este artículo

En este sentido, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado en 14 días laborales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso es un derecho inherente de ambos progenitores que podrá cogerse o disfrutarse en cualquier momento hasta que el lactante cumpla doce meses. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

CAPÍTULO VI  
*SALUD LABORAL*

**ARTÍCULO 33.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud.

**ARTÍCULO 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 adecuada 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.

**ARTÍCULO 35.- 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.

**ARTÍCULO 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*

**ARTÍCULO 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.

**CAPÍTULO VII****RÉGIMEN SANCIONADOR****ARTÍCULO 38.- DEFINICIÓN DE FALTAS LABORALES.**

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

**ARTÍCULO 38.- FALTAS LEVES.**

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

**ARTÍCULO 39.- FALTAS GRAVES.**

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

**ARTÍCULO 40.- FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 41.- SANCIONES.**

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - b) Despido disciplinarios.

#### **ARTÍCULO 42. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **PRIMERA.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.**

Las relaciones entre empresarios/as y personas trabajadoras 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 2022-2026.**

Se acuerda que para el año 2022, el incremento en todos los conceptos retributivos será del 6.5% según la retribución que venía percibiendo del año 2022 antes de la publicación de este acuerdo. Se recoge tablas salariales 2022

Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año 2022.

Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año 2023.

Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año 2024.

Con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026, se aplicará a todos los conceptos retributivos un incremento salarial equivalente al IPC general correspondiente al año 2025

**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, cualquiera 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.-**

Cuando no se alcance acuerdo en el periodo 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****PREAMBULO**

**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.

las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal, promoverán la inclusión de estas materias dentro de los planes de formación en igualdad que realizan las empresas.

## CAPÍTULO 2

*COMPOSICIÓN Y PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES***ARTÍCULO 2.- COMPOSICION**

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 Industria Madrid y UGT FICA MADRID y cuatro por ASAJA MADRID. Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia.

**ARTICULO3.- PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES**

Las reuniones se celebrarán, 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.

**ARTÍCULO 4.- REUNIONES Y CARGOS**

La Comisión nombrará entre sus miembros a un Presidente/a y a un Secretario/a por un periodo 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 levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

## CAPÍTULO 3

*COMPETENCIAS DE LA COMISION***ARTÍCULO 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 elaborarán, 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.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2022**

<b>SALARIOS</b>	<b>SALARIO DIARIOS</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>
PEÓN, GUARDA Y CASERO	30,78 €	14.389,65 €	46,72 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	32,02 €	14.969,35 €	48,60 €
ESPECIALISTAS	34,26 €	16.016,55 €	52,00 €
TRACTOTISTA	34,26 €	16.016,55 €	52,00 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	34,26 €	16.017,55 €	52,01 €
PERSONAL DE OFICIOS Y CAPATAZ	34,26 €	16.018,55 €	52,01 €
ENCARGADO GENERAL	35,93 €	16.797,28 €	54,54 €
PERSONAL TÉCNICO	36,69 €	17.152,58 €	55,69 €

NOTA.- El importe de salario anual está integrado por doce pagas mensuales, dos pagas extraordinarias (425 días) y la compensación complementaria anual (art. 28 del presente convenio colectivo). En todo caso, si no abona la compensación del artículo 28 mediante retribución en dinero, el importe mínimo anual será del SMI para el año 2022 sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra del SMI.

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO  
DE TRABAJO EN EL CAMPO PARA LA COMUNIDAD DE MADRID**

De una parte: Don Francisco José García Navarrete, Doña Inmaculada Redondo Matallanos, Don Juan José Álvarez Alcalde por Asaja-Madrid (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Madrid) .

Y de otra: Don Carlos Paraíso Pareja, Doña Raquel Márquez Fernández y Vicente Jiménez Sánchez por CCOO Industria Madrid y Don Alfonso Juguera Martos, Don Isidro Rosa Jiménez, Patricia Ruiz Martínez por FICA UGT de Madrid.

En Madrid, siendo las 13.30 horas del día 4 de Mayo de 2022, estando reunidos en la sede de CCOO Industria Madrid, los representantes de la Asociación de Empresarios y los representantes de las centrales sindicales CCOO Industria Madrid y FICA UGT de Madrid.

**EXPONEN Y ACUERDAN**

**Primero.-** Declarar constituida la Mesa Negociadora del convenio colectivo de trabajo en el campo para la comunidad de Madrid.

**Segundo.-** Dar comienzo a las sesiones y reuniones a partir del día de hoy en las horas y días que mutuamente acuerden las partes. En este sentido se acuerda mantener al menos una reunión cada tres semanas, pudiendo las partes de común acuerdo alterar esta cuestión.

**Tercero.-** La parte social hace entrega de la plataforma de negociación. Desde la parte social se da lectura a la misma realizando un análisis de la plataforma conjunta de CCOO y UGT. Por la parte empresarial se indica que se procederá a estudiar detenidamente la misma y que dará respuesta oportuna,.

**Cuarto.-** Ambas partes muestran su disposición a negociar de buena fe en aras de intentar acordar el Convenio del Sector con la mayor celeridad posible.

La próxima reunión se realizará el próximo día 04 de Mayo de 2022 a las 13.30 en los locales de CCOO Industria ,Madrid.

**ACTA DE FIRMA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO  
DE TRABAJO EN EL CAMPO PARA LA COMUNIDAD DE MADRID**

De una parte: Don Francisco José García Navarrete, Doña Inmaculada Redondo Matallanos, Don Juan José Álvarez Alcalde por Asaja-Madrid (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Madrid) .

Y de otra: Don Carlos Paraíso Pareja, Doña Raquel Márquez Fernández y Vicente Jiménez Sánchez por CCOO Industria Madrid y Don Alfonso Juguera Martas, Don Isidro Rosa Jiménez, Patricia Ruiz Martínez por FICA UGT de Madrid.

En Madrid, siendo las 10.00 horas del día 28 de noviembre de 2022, estando reunidos en la sede de ASAJA MADRID en la C/ de Agustín de Betancourt, 17, 2ª, 28003 Madrid, los representantes de Asaja-Madrid (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Madrid) y los representantes de las centrales sindicales CCOO Industria Madrid y FICA UGT de Madrid.

**EXPONEN Y ACUERDAN**

**Primero.-** Las partes presentes reiteran su mutuo reconocimiento en cuanto a representatividad, y después de dar lectura del texto del articulado de dicho convenio colectivo incluyéndose las tablas salariales del año 2022, lo aprueban por unanimidad y proceden a su firma.

**Segundo.-** Se acuerda autorizar a José García Navarrete (ASAJA Madrid), Don Carlos Paraíso Pareja (CCOO Industria Madrid) y Doña Patricia Ruiz Martínez (FICA UGT de Madrid) para que en nombre de la comisión negociadora firmen segundas y sucesivas copias del convenio colectivo, así como para subsanar los errores formales que pudieran producirse, así como realizar la firma de las tablas salariales para los años 2023, 024, 2025 Y 2026 que den lugar.

**Tercero.-** Se autoriza a Carlos Paraíso Pareja, a proceder a los trámite necesarios de registro, depósito y publicación del convenio colectivo vía telemática ante el REGCON

Y en prueba de conformidad con lo anterior, firman la presente acta en el lugar y fecha anteriormente indicados.

(03/1.965/23)

