# CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ 2013-2015

ACTA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Código del Convenio: 11000215011981

COMISION NEGOCIADORA

CC.OO. Luis Páez Fernández

FITAG-UGT. Diego León Terrio

ASAJA-Cádiz. Manuel García Matas

En Jerez de la Frontera, a las 10:30 horas del 21 de junio de 2013, se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales: Sindicato Agroalimentario de Comisiones Obreras -CC.OO- y Federación de Trabajadores Agroalimentarios de la Unión General de Trabajadores –FITAG de la UGT, con los representantes de la Asociación de Agricultores y Ganaderos de Cádiz–ASAJA-Cádiz-, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Cádiz, cuya composición se designa al margen.

El Orden del Día consiste en la rectificación y modificación del artículo 18, letra i), del Texto del Convenio Colectivo acordado el 15 de abril de 2013, en cumplimiento de la comunicación de subsanación efectuada por la Delegación Territorial en Cádiz de la consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía. Exp: 11/01/0137/2013.

Tras un amplio cambio de impresiones, las partes, acuerdan por unanimidad:

1º.- Adaptar la letra i) del precitado artículo 18 del Convenio, a los efectos de adaptarlo al contenido de lo previsto en el artículo 37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores, pasando a tener el siguiente contenido:

i) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a las licencias que establezca la legislación vigente en cada momento.

2º.- El resto del contenido del Convenio, mantiene la misma redacción acordada el pasado 5 de abril de 2013.

3º.- Que la presente Acta, así como la hoja del Convenio Colectivo objeto de la presente subsanación las firmen los siguientes representantes: por CC.OO.: Luis Páez Fernández, por FITAG-UGT: Diego León Terrio y por ASAJA-Cádiz: Manuel García Matas.

Se acuerda, asimismo, que de conformidad con lo establecido en el Real Decreto

713/2010, de 28 de mayo, sobre Registros y Depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, solicitar el registro y consiguiente publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la presente subsanación y del Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Cádiz, autorizando expresamente a tal efecto al representante de FITAG de la UGT, D. Miguel Abreu Carvajal, con DNI: 31.679.333-F.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, siendo las 11:30 horas, en el lugar y fecha al principio indicados, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

## CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ 2013-2015

### Capítulo I. Ámbito de Aplicación

#### Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en toda la provincia de Cádiz.

#### Artículo 2. Ámbito Funcional

Las normas comprendidas en este Convenio se aplicarán a todas las faenas y explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias y así mismo se regirán por lo establecido en este Convenio las industrias complementarias de las actividades agrícolas, manipulados y preparación en almacén de productos hortícolas, de invernaderos, frutales y floricultura, y otros tales como elaboración de aceite o queso con productos de la cosecha o ganadería propia, así como los trabajos que realicen faenas de preparación de productos agrícolas siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la empresa.

Se exceptúan los trabajos en viñas a las que es de aplicación el Convenio Colectivo Provincial de Viticultura.

#### Articulo 3. Ámbito Personal

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior.

Se regirán además por estas normas el personal de oficios clásicos al servicio de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, panaderos o cocineros.

En cuanto a los trabajadores de alta dirección y de alta gestión, se estará a lo

dispuesto en los artículos 1º y 2º del vigente Estatuto de los Trabajadores y de la Disposición Adicional 5ª de la indicada Ley.

**Artículo 4. Ámbito Temporal**

Este Convenio tendrá una duración de tres años, prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de denuncia las partes negociadoras se comprometen a constituir la mesa antes del 16 de enero del año 2016.

El periodo de vigencia comenzará a partir del día 1 de enero de 2013 para terminar el día 31 de diciembre del año 2015.

**Artículo 5. Condición más Beneficiosa**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes de cualquier trabajador que impliquen condiciones más beneficiosas, sustituirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas. No obstante, operará la compensación y la absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o en este Convenio.

**Artículo 6. Comisión Mixta Interpretadora**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, actuando como parte de la misma cuatro vocales designados por los representantes empresariales y cuatro vocales designados por los representantes de los trabajadores, en función a la proporcionalidad de la representatividad que ostenten los sindicatos firmantes del Convenio, indistintamente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias que sobre interpretación existan. Los trabajadores y las empresas, cuando tengan discrepancias de interpretación en lo establecido en el presente Convenio Colectivo para el Campo podrán dirigirse a la Comisión Paritaria por escrito, indicando en el mismo los motivos de la discrepancia.

La Comisión Mixta paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte de la Comisión Paritaria, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no hubiese acuerdo entre los miembros de la Comisión, en el plazo de cinco días hábiles se enviará el Acta de la misma a los interesados. En dicha Acta se recogerá la posición de cada parte con el fin de que pueda acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación tendrán los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta, recogiéndose en la convocatoria el orden del día a tratar.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de los representantes de los trabajadores y en el domicilio de los representantes de la Asociación de los Agricultores.

## Capítulo II. Contratos de Trabajo

### Artículo 7. Contrato de Trabajo

La contratación del personal se formalizará por la empresa atendiendo a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo y de conformidad con las disposiciones vigente en la materia.

Los trabajadores se clasifican por razón de su permanencia en los siguientes grupos:

a) Fijos de plantilla y Fijos Discontinuos

b) Temporeros

c) Eventuales

### Artículo 8. Fijos de Plantillas

Son los contratados para prestar sus servicios con carácter indefinido para una empresa.

Igualmente adquieren esta condición los trabajadores con contrato, para prestar servicios en una o varias explotaciones de la misma empresa, una vez haya transcurrido once meses ininterrumpidos desde la fecha en la que hubiesen comenzado la prestación de sus servicios en la misma empresa.

No se considerará que existe interrupción cuando esta sea inferior a quince días consecutivos.

**Artículo 9. Fijos Discontinuos**

Son aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa adscrita uno o varios centros

de trabajo del mismo titular, son contratados para realizar trabajos de carácter fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Adquirirán tal condición, quienes sean contratados 110 días de trabajo efectivo en cada año, durante tres años consecutivos o cuatro alternos, en distintas faenas o tareas en la misma empresa.

Este tipo de trabajador deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que ha adquirido tal condición, teniendo preferencia respecto a los trabajadores eventuales.

El orden de llamamiento será por riguroso orden en función de la antigüedad y del mayor número de días contratados o trabajados y para el cese, en orden inverso al llamamiento. En caso de igualdad tendrá prioridad el trabajador de más edad.

La empresa no está obligada a llamar a todos los trabajadores fijos discontinuos, tan solo llamará y por riguroso orden al número de trabajadores fijos discontinuos que estime necesario para realizar la faena.

Tanto el inicio como el cese podrá ser escalonado en función de las necesidades de la empresa, ajustadas a las circunstancias climatológicas, técnicas y de mercado.

En cuanto a la forma de llamamiento, la empresa lo hará mediante comunicación previa de al menos cinco días de antelación del inicio de la faena o tarea. Dicha comunicación se efectuará de manera que se garantice dicho llamamiento, tales como correo certificado, telegrama, burofax, o cualquier otro sistema. Simultáneamente se comunicará al representante de los trabajadores o comité de empresa cuando lo hubiera.

En el supuesto de que la actividad laboral se suspenda por causas meteorológicas, técnicas o por otras imprevistas, estando el trabajador incorporado, el preaviso inicial servirá y será suficiente. Por ello, llegado el día de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará sin necesidad de nuevo preaviso.

Orden de llamada y cese. En cada empresa acogida al Convenio se confeccionará un censo de trabajadores fijos discontinuos en el que constará:

-Nombre y apellidos del trabajador, 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, que sirvieron para adquirir tal condición.

-Número de orden en la lista.

Las empresas acogidas a este Convenio están obligadas a llamar a los trabajadores fijos discontinuos por riguroso orden de antigüedad. El incumplimiento de esta obligación sin causa justificada, llevará aparejado el derecho del trabajador a los salarios dejados de percibir durante el tiempo en que trabajó en su lugar el llamado indebidamente, respetándole el orden de antigüedad que el trabajador tenía adquirido.

El trabajador fijo discontinuo causará baja voluntaria en la empresa en los siguientes supuestos:

-Cuando manifieste su voluntad de cesar en la empresa

-Cuando no acuda al llamamiento sin causa justificada

-Cuando abandone el puesto de trabajo sin causa justificada.

Se consideran, entre otras causas justificadas:

-Estar en situación de Incapacidad Temporal declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo. Cuando la situación de I.T. se produzca estando trabajando, una vez dado de alta el trabajador se incorporará a su trabajo y la empresa esta obligada darle ocupación siempre que haya trabajo para él.

En el supuesto de que la empresa no pudiera darle ocupación, el trabajador pasaría a su Orden de Antigüedad en la lista.

-No acudir tras el llamamiento, acreditando estar dado de alta y trabajando en otra empresa. Esta causa solo será admisible por una sola vez y en un solo llamamiento durante toda la relación laboral.

El cese será en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta, entre otros criterios, el volumen de actividad de la empresa, criterios técnicos y de producción, factores climatológicos, terminación de faena...

La empresa expondrá en lugar de fácil acceso al trabajador el orden de antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos, así como su llamamiento y cese de éstos.

Tanto los llamamientos como los ceses serán comunicados a los delegados de

personal o comité de empresa, si los hubiere.

El reconocimiento y aplicación de esta modalidad se inicia a partir de la vigencia del presente Convenio colectivo.

Los trabajadores fijos discontinuos perciben los mismos conceptos salariales y laborales en proporción al fijo de plantilla.

**Artículo 10. Temporeros**

Son los contratados por una misma empresa para una o varias operaciones agrarias o por periodos de tiempo determinado.

Los trabajadores contratados por temporada, que hubieran trabajado para una empresa durante mas de sesenta días al año, tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puestos de trabajador fijo de plantilla.

Los trabajadores temporeros que trabajen en la misma empresa mas de once meses ininterrumpidos adquirirán la condición de fijo de plantilla.

No se considerará que existe interrupción cuando esta sea inferior a quince días consecutivos.

**Artículo 11. Eventuales**

Son los contratados circunstancialmente sin necesidad de especificar plazo o tarea a realizar. El eventual que trabaje en la misma empresa mas de once meses ininterrumpido adquiere la condición de fijo de plantilla.

No se considerará que existe interrupción cuando esta sea inferior a quince días consecutivos.

**Artículo 12.. Período de Prueba**

El periodo de prueba para los trabajadores fijos, que habrá de concertarse por escrito, es el siguiente:

| | |
|---|---|
| Personal Técnico: | 4 meses |
| Personal Administrativo: | 2 meses |
| Resto de Personal: | 20 días |

## Capítulo III. Jornada de Trabajo y Descanso

## Artículo 13. Jornada Normal de Trabajo

La jornada normal de trabajo se establece en treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo durante todo el año; ateniéndose, no obstante, las partes a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes sobre jornada, y el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

De acuerdo con el artículo 16 de la Ley de Jornada máxima, y mientras que por disposición legal se mantenga dicha obligación, la empresa procederá a confeccionar el cuadro horario que se someterá al visado de la Inspección de Trabajo.

La empresa y los representantes de los trabajadores o estos mismos, si no hubiera representación sindical, podrán pactar en determinadas épocas o faenas, jornadas continuadas que, de ser superior a seis horas diarias, deberá tener un periodo de descanso mínimo de quince minutos continuados.

En las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería, la jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un máximo de veinte horas semanales de trabajo efectivo, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo. Las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se compensarán o abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo dieciséis del Convenio Colectivo.

No podrán excederse de 6,20 horas diarias y 38 semanales de trabajo efectivo las siguientes faenas, siempre que se realicen de forma manual:

-Carga de melones y sandias

-Recolección de patatas a carga

-Recolección de remolacha a carga

-Carga y descarga en almacenes hortofrutícolas

-Recolección con guadaña y hoz.

-Trabajos en interior de invernaderos, entendiéndose cuando se trabaje en invernadero cerrado y techado.

-Carga y descarga de mercancías

-Aplicación de tratamientos con productos fitosanitarios.

Los trabajos que se realicen teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en los de cava abierta, la jornada ordinaria no podrá exceder de 6 horas diarias y 36

semanales de trabajo efectivo.

Los trabajadores percibirán el sueldo y salario íntegro como si fuese en una jornada normal de trabajo en otras actividades recogidas en el convenio con carácter general.

**Artículo 14. Trabajos Nocturnos**

Los trabajadores de actividades o faenas habitualmente diurnas que hayan de prestar servicios durante las 22 a las 6 horas, percibirán un suplemento del veinticinco por ciento sobre su salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado suplemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Dentro de la jornada nocturna, el trabajador tendrá derecho a media hora de descanso retribuido.

Cuando se realicen trabajos nocturnos con cualquier tipo de maquinaria autopropulsada, y no haya al menos otro trabajador en la finca realizando faenas y no exista posibilidad alguna de comunicación con cualquier trabajador que se encuentre en la finca, el trabajador estará acompañado al menos de otro que realizará las labores que le encomiende la empresa. Las condiciones establecidas en este párrafo no serán de aplicación a los Guardas.

Cuando realicen trabajos nocturnos con empleo en la labor de un solo tractor, el tractorista será asistido de un vigía a efectos de seguridad.

**Artículo 15. Trabajos en Domingos**

Se establecerán turnos obligatorios para el trabajo en domingo en las zonas de regadío y en aquellas actividades que se efectúen ininterrumpidamente durante más de tres meses, como la guardería y custodia del ganado. Cuando por circunstancias excepcionales no disfrute el trabajador del descanso semanal compensatorio, además de la retribución dominical, el día trabajado se le abonará con el cincuenta por ciento de recargo.

**Artículo 16. Horas extraordinarias**

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Se prevé que las horas extraordinarias a realizar serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, en caso de riesgo de pérdida de materias primas, así como en los supuestos de

faenas de inaplazable o perentoria ejecución, en razón a circunstancias climatológicas o de frutos perecederos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de horas trabajadas sobre las establecidas para cada semana con los límites marcados por la legislación vigente.

El valor de las horas extraordinarias se calculará de la siguiente forma:

SB + A (d) x 7 d + PE + B año anterior

52

HORA EXTRA = ---------- x 1,75

Jornada normal de trabajo

No habrá lugar al recargo del setenta y cinco por ciento en las horas extraordinarias de los caseros, vaqueros, ganaderos y guardas en general.

SB = Salario Base

A = Antigüedad

PE = Pagas Extraordinarias

B = Beneficios

d = Día.

Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

**Artículo 17. Suspensión de Trabajo por lluvias y Otros Fenómenos Atmosféricos**

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará el cincuenta por ciento del salario si habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos y fijos discontinuos, por lluvias u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en su cincuenta por ciento por el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El periodo de tiempo que se agregue a

la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. El derecho a estas recuperaciones prescribirá para el empresario, y por tanto a favor del trabajador, transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de dichas cuatro semanas se haya producido una nueva inclemencia climatológica. En ningún caso podrán ser exigidas las horas de recuperación a que se refiere este artículo acumuladas en épocas de mayor trabajo en el campo, salvo que vengan determinadas por una inclemencia ocurrida en tales épocas.

Las horas de recuperación tendrán un tope máximo anual de cincuenta.

## Capítulo IV. Licencias y Permisos Retribuidos

### Artículo 18. Licencias del Personal Fijo, Fijo Discontinuo, Temporero y Eventual

Las empresas concederán a sus trabajadores fijos, fijos discontinuos, temporeros y eventuales, sin pérdida de retribución alguna, las siguientes licencias:

a) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos: tres días naturales.

b) En los casos de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos: dos días naturales.

En los casos de fallecimiento de tíos, tíos políticos y sobrinos: un día natural

c) En los casos de nacimiento de hijo reconocido: tres días laborables.

d) En los casos de boda, bautizo o primera comunión de un hijo: un día natural.

e) En caso de fallecimiento de un hijo político: un día natural.

f) Dos días naturales en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y, en todo caso, siempre que tal circunstancia se acredite debidamente con certificado medico.

g) En caso de matrimonio, los trabajadores fijos, fijos discontinuos o de temporada tendrán derecho a quince días naturales.

h) Los trabajadores fijos, fijos discontinuos o temporeros que realicen estudios para obtener un título profesional tendrán derecho a licencia por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en el correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculados, perdiendo tal derecho los que fueren

suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hallen matriculados, dejen de presentarse a examen en igual proporción o no apruebe una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a las licencias que establezca la legislación vigente en cada momento.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a las licencias que establezca la legislación vigente en cada momento.

Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren las letras g) h) i), se aumentarán hasta dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador resida, tenga ésta la necesidad de desplazarse, debiendo justificar previamente tal circunstancia.

Los días se entenderán a partir del día en que tenga lugar los sucesos a que se refieren las licencias, quedando obligada la empresa a dejar libre de su trabajo al trabajador afectado el día del acontecimiento desde que tuviere conocimiento del mismo, abonándole completo el jornal correspondiente a dicho día.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la legislación vigente, y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la dirección de la empresa en el plazo de 15 días posteriores al hecho de la mencionada inscripción.

**Artículo 19. Suspensión de Contrato**

En los supuestos de parto, adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 20. Preaviso**

En todos los casos de licencias, excedencias, suspensión de contrato y demás modificaciones recogidas en las leyes de igualdad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que exigieran para su concesión el preaviso correspondiente, se establece el mismo, con carácter general para todos los supuestos no contemplados en este Convenio en 15 días de antelación.

**Artículo 21. Vacaciones**

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida de 30 días naturales.

Las vacaciones serán disfrutadas respetando en todo caso los usos y costumbres

de cada empresa.

**Artículo 22. Días Festivos**

Los trabajadores no recuperarán los días de fiesta establecidos en el calendario oficial, entre los que se considerará el de San Isidro Labrador, Patrono del sector agrario, que cuando coincida en domingo se disfrutará el lunes siguiente

## Capitulo V. Clasificación del Personal

**Artículo 23. Clasificación**

Los trabajadores se clasifican teniendo en cuanta las funciones que realizan en los grupos profesionales siguientes:

GRUPO 1º Técnicos

GRUPO 2º Administrativos

GRUPO 3º Especialistas y no cualificados

GRUPO 4º Oficios varios

**Artículo 24. Delimitación de los Grupos Profesionales**

a) GRUPO 1º: Técnicos

Definición.- Personal titulado que realiza funciones que suponen responsabilidad completa y de mando en la gestión de una o varias funciones de la empresa, con posible realización de tareas técnicas de la mas alta complejidad, con alto grado de autonomía y sin sujeción a horarios o arancel, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del titular de la explotación, de la dirección de la misma o de los técnicos titulados a los no titulados.

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de titulados de grado superior y medio.

b) GRUPO 2º: Administrativos

Definición.- Personal que realiza trabajos de ejecución autónoma administrativa que exijan iniciativa por su parte, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

En este grupos e incluyen los oficiales de 1ª y auxiliares administrativos.

c) GRUPO 3º:Especialistas y no cualificados

Definición.- Personal que ejercita funciones según instrucciones, con alta dependencia en tareas de ejecución autónoma, realizadas por uno o varios colaboradores. Tareas simples o complejas pero homogéneas que, sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o fuerza, con un alta grado de dependencia.

En este grupo se incluyen los manijeros, tractoristas, caballiceros, vaqueros, mayorales, guardas, especialistas de primera, especialistas de segunda y personal no cualificado tanto en faenas especificadas como sin especificar…

d) GRUPO 4º: Oficios Varios

Personal que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios (tales como albañil, carpintero, mecánico, conductores...) son contratadas para prestar servicios propios de profesión como complemento o auxiliar de la empresa agraria.

**Artículo 25. Aclaración**

Los grupos definidos en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener previstos todos ellos dentro de cada empresa.

## Capítulo VI. Condiciones Económicas de los Trabajadores

**Artículo 26. Salario Base**

El salario base de los trabajadores fijos y fijos discontinuos será el establecido en el Anexo I de este Convenio. Dichas retribuciones serán de salario día.

El salario base de los trabajadores temporeros y eventuales será el establecido en los Anexos II y III de este Convenio. Dichas retribuciones serán de salario hora.

En los salarios pactados de los temporeros y eventuales están comprendidas las cantidades correspondientes al descanso dominical, fiestas, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

**Artículo 27. Aumento por Faenas Especiales**

1.- Los tractoristas cuando realicen operaciones de siembra a la paralela, conducción de cosechadoras, de máquinas autopropulsadas y conducción en carretera en misión de transporte, tendrán derecho a un aumento sobre el salario base correspondiente a la categoría de un 13 por ciento.

2.- Los salarios de los trabajadores no cualificados en faenas no especificadas, fijados en los anexos I y II, se incrementarán en un ocho por ciento cuando realicen las siguientes labores:

a) Siembra a voleo o a mano.

b) Techado y asentado de pajares y almiares.

c) Faenas de servicios en aperos que trabajen sobre maquinaria y que funcionen en conexión con el tractor en la siembra y en la labra a la paralela.

d) Trabajos en los que se empleen abonos o estiércol.

e) Faenas en eras y máquinas trilladoras fijas.

f) Trabajos en molinos y mezcladoras de pienso.

g) Trabajos en riegos por aspersión.

h) Trabajos de alambrista

k) Trabajos de aplicación de productos fitosanitarios

l) Montar y desmontar invernaderos

3.- Los incrementos serán de aplicación tanto a los trabajadores fijos, fijos discontinuos, temporeros y eventuales.

**Artículo 28. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos acogidos al presente Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias, una en Navidad y otra en el mes de Julio. Cada gratificación extraordinaria será de 30 días del salario base correspondiente a cada categoría profesional.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos que ingresen o cesen durante el año, percibirán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como completas.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, con independencia de la fecha en que se formalice la nómina.

**Artículo 29. Participación en Beneficios**

En sustitución del régimen de participación en beneficios establecido en los artículos 90 y 91 de la vigente Ordenanza General de Trabajo en el Campo, se establece que éste consistirá en una paga, para el personal fijo y fijo discontinuo, sin distinción de categoría profesional, de 25 días del salario establecido para el trabajador fijo no cualificado. Dicha paga se abonará en la primera quincena del

mes de marzo siguiente al año natural en que se devenga, en base al salario del año vencido

**Artículo 30. Plus de flexibilidad**

Los vaqueros de leche u ordeñadores a quienes se establezca un horario flexible con más de una interrupción al día superior a una hora cada una, respetándose en todo momento el descanso legalmente establecido entre jornadas diarias, percibirán un plus de 1,93 Euros, por cada día de horario flexible.

**Artículo 31. Eventuales que Trabajen en Términos Municipales Distintos al de Su Residencia**

Los trabajadores eventuales que van a trabajar a otro término municipal distinto a su residencia por temporada superior a un mes y que pernocten en la finca, deberán percibir de la empresa por quien trabajan, cada semana, el importe de los billetes de ida a su pueblo y de regreso del pueblo al lugar de trabajo.

Se tomará en cuenta para este abono el coste desde la parada más próxima al lugar de trabajo de un servicio público de transporte.

No vendrán obligadas a este pago las empresas que transporten a sus trabajadores.

En los supuestos que contemplan este artículo y siempre que el trabajador permanezca en la empresa un mes como mínimo y no vuelva a pernoctar en su domicilio por razón de trabajo, percibirá de ésta los jornales correspondientes al día de su incorporación y al de salida, que se abonará en el día de su liquidación.

**Artículo 32. Indemnizaciones por Movilidad Geográfica**

En los supuestos en que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo, se desplazase con obligación de pernoctar en localidad distinta a la de su domicilio o residencia percibirá, además de su salario, los gastos de desplazamiento y alojamiento si no se los proporciona la empresa, más una dieta diaria equivalente a su salario día.

**Artículo 33. Plus de Distancia**

Si la distancia entre el tajo o lugar de reunión y el núcleo urbano o vivienda en que puedan pernoctar los trabajadores es superior a un kilómetro, la empresa abonará a sus trabajadores 0,20 Euros, por cada kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, de distancia que haya entre la finca y el núcleo urbano más próximo. En la distancia se descontará el primer kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

No procederá el abono de este plus si el empresario proporciona a los

trabajadores medios mecánicos de locomoción o si, por mutuo acuerdo, el trabajador utiliza caballería propia con derecho a pastar en la finca en sitio apto para ello.

**Artículo 34. Aumento por Años de Servicio**

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos y fijos discontinuos percibirán al término de un trienio desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios el importe de 4 días del Salario Mínimo Interprofesional, el de 3 días más cada año a contar desde dicho trienio, hasta cumplirse 15 años, y 2 días más por año del propio Salario Mínimo Interprofesional desde los 15 a los 20 años de antigüedad.

**Artículo 35. Quebranto de Moneda**

El personal administrativo de las empresas que distribuyan el dinero en sobres a entregar a sus productores en pago de sus retribuciones, percibirán en concepto de quebranto de moneda 11,89 Euros, que repartirán todos los que intervengan en la operación.

**Artículo 36. Plus de Desgaste de Herramientas**

La empresa vendrá obligada a facilitar herramientas de trabajo. En el supuesto de que no las facilite, abonará, por cada día que el trabajador utilice sus propias herramientas, la cantidad 0,15 Euros, en concepto de desgaste de herramientas.

**Artículo 37. Productividad**

Dadas las características de la faena o tarea a realizar en el campo, la empresa y los trabajadores podrán pactar de mutuo acuerdo y libremente unas condiciones de trabajo sobre rendimiento determinado en el tajo, y estas se cumplan. Las empresas y los trabajadores podrán acordar sistemas de incentivos a la productividad, concertando complemento por calidad o cantidad de trabajo, dicho incentivo deberá superar el salario estipulado para la actividad o faena de la que se trate realizar.

## Capítulo VII. Disposiciones Varias

**Artículo 38. Ayuda por Fallecimiento**

En el supuesto de fallecimiento de trabajador fijo, fijo discontinuo o eventual, el empresario abonará a sus herederos legítimos dos mensualidades del salario base de la categoría que ostentaba aquel.

**Artículo 39. Incapacidad Temporal**

En los supuestos de I.T. derivados de accidente de trabajo, el trabajador tendrá

derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 100% de su salario base y la prestación correspondiente que perciba el trabajador mientras persista la baja por Accidente de Trabajo, con un máximo en todo caso de tres meses desde la fecha de la baja médica.

En los supuestos de I.T. por Enfermedad Común sin hospitalización y mientras persista la situación, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 50% desde el 1º al 3º día, el 80% desde el 4 º al 20º día, y el 85% desde el 21º al 90º inclusive del salario base que le correspondiese de acuerdo con este Convenio y la prestación correspondiente.

En los supuestos de I.T. derivados de enfermedad común con hospitalización, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 100% de su salario base y la prestación correspondiente que perciba el trabajador mientras persista la hospitalización, con un máximo en todo caso de tres meses desde la fecha de la baja médica.

En los casos de enfermedad común con hospitalización, una vez recibida el alta hospitalaria y si el trabajador continúa en situación de I.T. seguirá percibiendo hasta el 100% de su salario base, en concepto de convalecencia hospitalaria, hasta un máximo de 45 días y con la limitación, en todo caso, del complemento de tres meses a contar desde la fecha de su ingreso hospitalario.

No obstante, si el trabajador es fijo discontinuo, temporero o eventual y la faena para la que fue llamado o contratado termina antes del límite, tan solo tendrá derecho a percibir el citado complemento hasta la finalización de la faena. En todo caso, el trabajador percibirá el complemento los mismos días que perciban remuneración sus compañeros de la misma faena o condición.

**Artículo 40. Póliza de Seguro**

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán para sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales un Seguro de Accidentes que garantice 9.597,75 Euros, en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Total y en caso de fallecimiento, derivados de accidente de trabajo.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de esta prestación en el supuesto de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes.

**Artículo 41. Aplicación de la Ordenanza Laboral del Campo**

En lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones de la Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo, que permanecerá en vigor hasta tanto no sea sustituida por un Convenio Colectivo de ámbito estatal suscrito al menos entre ASAJA, CC.OO. y FITAG de la UGT.

### Artículo 42. Ropas de Trabajo

Las empresas entregarán a los tractoristas fijos un mono para uso personal cada seis meses y al resto del personal fijo un mono al año, y dos pares de guantes al año siempre que la actividad lo requiera.

Los guantes se repondrán en caso de deterioro, siempre que esto sea debido a las faenas realizadas y no a un mal uso de los mismos.

Al trabajador temporero o eventual se le entregará por cada año un equipo compuesto por prenda y calzado adecuado.

En el supuesto de no facilitar el equipo adecuado, la empresa podrá sustituir el mismo por el abono de 0,23 euros, en concepto de desgaste de prendas de trabajo, por cada jornada real que el trabajador realice en la empresa, estando obligado en este supuesto el trabajador a adquirirlas por su propia cuenta y usarlas cada día que acuda al centro de trabajo. En cualquier caso, el trabajador está obligado a usar las prendas cada día que trabaje.

## Capítulo VIII. Derechos Sindicales

### Artículo 43. Representantes del Personal

El crédito de horas mensuales retribuidas para los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa será de veinticinco horas, si bien podrán ser acumuladas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para la acumulación se exigirá previamente que los representantes del personal lo acuerden y comuniquen por escrito a la empresa.

## Capitulo IX. Seguridad y Salud Laboral

### Artículo 44. Seguridad e Higiene

Cuando los trabajadores realicen faenas con productos con los que sea obligatorio usar equipo de protección, la empresa facilitará el equipo necesario homologado y el trabajador se obligará a usarlo, debiendo devolver cada día el citado equipo.

Asimismo, las empresas pondrán a disposición de todos sus trabajadores un mono, guantes y botas, según los casos, durante el tiempo que realicen faenas con estiércol, insecticidas y pesticidas, quedando el trabajador obligado a devolver dichas prendas a la empresa cada día que termine las faenas anteriormente mencionadas.

### Artículo 45. Comisión Sectorial de Salud Laboral

Las partes negociadoras coinciden en la necesidad de potenciar el conocimiento y aplicación de las medidas preventivas a favor de la salud laboral de los

trabajadores afectados por el Convenio.

A tal efecto, acuerdan la creación de una comisión mixta de salud laboral compuesta paritariamente por los representantes de las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión tendrá como finalidad potenciar el estudio, la información y formación acerca de medidas preventivas que permitan el cumplimiento generalizado de la legislación vigente en materia de salud laboral.

## Capitulo X. Empleo Formación y Mediación

### Artículo 46. Acuerdo Sobre Empleo, Formación y Mediación

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se adhieren expresamente a los acuerdos firmados y que firmen, durante la vigencia del Convenio, sus organizaciones de ámbito estatal y/o autonómico sobre estas materias.

## Capitulo XI. Disposiciones Transitorias

Primera.- Las retribuciones de los trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales y demás conceptos económicos reflejadas en el presente para el año 2013, son el resultado de incrementar en un 0,5% las acordadas por la Comisión Mixta Interpretadora del Convenio para el año 2012.

Tercera.- Para el año 2014, las retribuciones de los trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales y demás conceptos económicos serán el resultado de incrementar en un 0,6% las vigentes durante el año 2013.

Cuarta.- Para el año 2015, las retribuciones de los trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales y demás conceptos económicos serán el resultado de incrementar en un 0,9% las vigentes durante el año 2014.

Quinta.- La Comisión Mixta Interpretadora del Convenio procederá anualmente a la aplicación y aprobación de los precitados incrementos para los años 2014 y 2015.

Sexta.- Las empresas se obligan a abonar los atrasos en el plazo máximo de treinta días.

## Capitulo XII. Disposiciones Finales

I. Entrada en vigor del Convenio y efectos retroactivos. Aun cuando, de acuerdo con las normas legales vigentes, el presente Convenio entrara en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, las partes han acordado que sus efectos se retrotraigan al día 1 de enero de 2013.

Asimismo será también de aplicación la retroactividad de efectos económicos a aquellos trabajadores eventuales o temporeros que aun no estando vinculados con las empresas en el momento de la firma u homologación del presente Convenio, lo estuvieran después del 1 de enero de 2013.

II. Ambas partes declaran que la redacción del Convenio, independientemente de sus expresiones en masculino o femenino, no significan en ningún caso discriminación alguna de género, siendo por tanto todos los derechos y condiciones acordados en el presente Convenio aplicables tanto a mujeres como a hombres.

III. Ambas partes, Centrales Sindicales: Sindicato Provincial Agroalimentario de Comisiones Obreras -CC.OO-, Federación de Trabajadores Agroalimentarios de la Unión General de Trabajadores -FITAG de la UGT-, y la Asociación de Agricultores y Ganaderos de Cádiz -ASAJA-Cádiz-, firmantes quedan comprometidas al cumplimiento de los acuerdos durante la vigencia del Convenio, tanto en los contenidos normativos como en los contenidos obligacionales.

Jerez de la Frontera, a 15 de abril de 2013.

## ANEXO I. SALARIO DEL PERSONAL FIJO Y FIJO DISCONTINUO

Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2013

| CATEGORÍA | SALARIO DÍA EUROS |
|---|---|
| TÉCNICOS | |
| • Titulado Superior | 49,03 |
| • Titulado Grado Medio | 40,45 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| • Oficial de Primera | 32,68 |
| • Auxiliar | 28,18 |
| ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS | |
| • Encargado | 32,42 |
| • Tractorista: | |
| - En faena normal | 26,44 |
| - En faena extraordinaria | 29,87 |
| • Mayoral, Vaquero, Caballicero | 24,77 |
| • Guarda, Casero | 24,53 |
| • No cualificado | |
| - En faena sin especificar | 24,52 |
| - En faenas especificadas: | |
| .Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando | 25,48 |
| .Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado | 25,48 |
| . Trabajos de huerta y siega a mano | 26,34 |
| PERSONAL DE OFICIOS VARIOS | |
| • Jefe de Taller | 32,42 |

| | |
|---|---|
| • Oficial de Primera | 27,94 |
| • Oficial de Segunda | 26,89 |
| • Oficial de Tercera | 25,87 |

## ANEXO II. SALARIO DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL

Periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2013

| CATEGORÍA | SALARIO HORA EUROS |
|---|---|
| ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS | |
| • Manijero o encargado de cuadrilla | 6,43 |
| • Corchero, rajador, recogedor | 7,60 |
| • Cocinero, aguador y ayudante en faenas de corcho | 7,56 |
| • Tractorista: | |
| - En faenas normales | 6,53 |
| - En faenas especiales | 7,35 |
| • Mayoral, vaquero, caballicero | 6,17 |
| • Pastor, ayudante vaquero y rabadán | 6,02 |
| • Esquilador | 6,13 |
| • Injertador, talador, limpiador en trabajos forestales y olivar | 6,11 |
| • Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora | 6,81 |
| • Recogedor de olivas y restantes faenas forestales | 5,98 |
| • Guarda | 5,98 |
| • No cualificado | |
| -En faena sin especificar | 5,97 |
| -En faena especificada: | |
| .Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando | 6,37 |
| .Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un inverna-dero cerrado y techado | 6,72 |
| .Trabajos de huerta y siega a mano | 6,44 |
| • Recogida de naranja (campaña 2013/2014), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos | 6,46 |
| PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA | |
| • Oficial de Primera | 6,85 |
| • Oficial de Segunda | 6,59 |
| • Oficial de Tercera | 6,37 |

## ANEXO III. FAENAS CON UNAS CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE RENDIMIENTO

RECOLECCIÓN MANUAL Y ACLAREO O CASTRA DE REMOLACHA

1º.- Condiciones de trabajo y descanso.-

Siempre que se pacte de mutuo acuerdo y libremente entre empresarios y trabajadores unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el

tajo, y éstas se cumplan, el salario será el que se refleja en el artículo siguiente y, a su vez, será optativo pactar un descanso, en la temporada de pela y carga, de quince minutos con cargo a la empresa.

2º.- Salario.-

El salario, cuando se acuerden las condiciones a que se refiere el artículo anterior, será de 7,25 euros/hora equivalentes a 282,75 euros a la semana.

3º.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

4º.- Organización del trabajo.-

Se reconoce expresamente a los empresarios la facultad de organizar libremente su trabajo y señalar el horario, pudiendo distribuir durante la jornada sus cuadrillas en diferentes turnos necesarios para acomodarse a las exigencias de entregas de remolacha a las fábricas azucareras.

RECOLECCIÓN Y CASTRA DE ALGODÓN

1.- Recolección de algodón.-

La recogida de algodón se regula de la siguiente forma:

1.1. El precio de la primera recogida de algodón en secano se abonará a 0,58 euros/kg.

1.2. El precio de la primera recogida de algodón en regadío se abonará a 0,61 euro/kg.

1.3. La segunda recogida, tanto en secano como en regadío, será a convenir entre la empresa y sus trabajadores, pero siempre con un aumento mínimo de 0,024 euros/kg.

1.4. Las demás recogidas, a convenir.

1.5. Si el peso estuviera puesto durante toda la jornada en el tajo, el acarreo de las sacas será por cuenta del trabajador; si no estuviera, correrá por cuenta del empresario.

1.6. Los trabajadores en paro tienen preferencia, con excepción de los fijos, sobre otro tipo de contratación para ser contratados.

2.- Castra de algodón.-

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de algodón, percibirán un salario de 6,48 euros/hora.

3.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

CASTRA DE GIRASOL

1.- Castra de girasol.-

Los trabajadores eventuales que trabajen en la castra de girasol percibirán un salario de 6,45 euros/hora.

2.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

RECOLECCIÓN DE ESPARRAGOS

1.- Espárrago blanco.-

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 35 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputable: 6,41 euros/hora.

A partir de los primeros 35 kgs. el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección espárragos de 1ª: 1,23 euros/kg.

-Recolección espárragos de 2ª: 0,61 euros/kg.

-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 5,98 euros/hora.

2.- Definición de las categorías de Espárrago blanco.-

-Espárrago de 1ª, será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a 22 cms, según las normas internacionales.

-Espárrago de 2ª, será aquel espárrago de cabeza abierta, verde, sin ramificar o violeta y todos aquellos que tengan un diámetro inferior a 10 mm.

3.- Espárrago verde.-

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 60 kg/día de

espárragos de 1ª, siempre que sea por circunstancias a él no imputables: 6,18 euros/hora.

A partir de los primeros 60 kgs., el precio de la cogida será el siguiente:

-Recolección de espárragos de 1ª: 0,61 euros/kg.

-Recolección de espárragos de 2ª: 0,30 euros/kg.

-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 5,57 euros/hora.

4.- Definiciones de las categorías del Espárrago verde.-

-Espárrago de 1ª será aquel espárrago verde no florido, ni torcido, ni deteriorado a causa del trabajador, con una longitud mínima de 24 cms.

-Espárrago de 2ª será aquel espárrago que no cumpla alguna característica que define al espárrago de 1ª.

5.- Pesaje de espárragos.-

A efectos de pesaje: Un kg. de espárrago de segunda equivale a medio kg. de espárrago de 1ª.

RECOLECCIÓN DE PIÑAS

1.- Recogida de Piña.-

Siempre que se pacte, libremente y de mutua acuerdo entre las partes, unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el tajo, y éstas se cumplan el salario será igual al salario por hora del trabajador no cualificado, incrementado en un 8%. Así mismo, se podrá pactar un salario por kilo de piña recogido y entregado, calculado de tal forma que se garantice percibir como mínimo el salario hora establecido en este artículo.

2.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.