



ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

04079-2021

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa SOCIEDADES DE POZOS DE RIEGO AGRÍCOLAS, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 23 de julio de 2021, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 2 de septiembre de 2021

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, JOSE VICENTE ANDRES PEÑARROJA.

CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDADES DE POZOS DE RIEGO AGRICOLAS

CAPITULO I.-OBJETIVO, AMBITO, VINCULACION

Artículo 1.- Objetivo

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales de trabajo entre las Sociedades de Pozos de Riego Agrícolas, empresas similares y sus empleados.

Artículo 2.- Ámbito Funcional

El presente convenio afecta y será de aplicación al personal que preste sus servicios en la captación, elevación, conducción y/o distribución de aguas para riegos agrícolas en Sociedades de Riego Agrícolas y empresas similares.

Artículo 3.- Ámbito Territorial

Este convenio se aplicará a todas las Sociedades de Pozos de Riego Agrícolas y empresas similares que se encuentren en la provincia de Castellón durante la vigencia del mismo, y las que en el futuro se pudieran establecer y que cumplan lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 4.- Ámbito Personal

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios, sea cual sea su naturaleza, en las Sociedades o empresas mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 5.- Vinculación

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad, sin que la alegación de su ignorancia sirva de excusa para su cumplimiento.

Artículo 6.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que sus efectos económicos, se retrotraigan al día 1 de Enero de 2021.

La duración del presente convenio, será de cinco años y finalizará el 31.12.2025.

La denuncia del convenio deberá efectuarse, por una de las partes firmantes, con dos meses de antelación a su finalización.

En caso de no denunciarse, se considerará prorrogado automáticamente por plazos anuales, en el texto que esté en vigor en ese momento, incrementándose los conceptos económicos de acuerdo con el IPC del año anterior.

De acuerdo con la última reforma sobre la negociación colectiva, en el supuesto de que transcurra un plazo de catorce meses sin alcanzarse un acuerdo, ambas partes se comprometen a someter sus discrepancias a un arbitraje.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con arreglo a la legislación vigente.

Artículo 8.- Contratos

Se podrán utilizar las modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, si bien dadas las peculiaridades del sector, se pactan las siguientes especialidades en los contratos a tiempo parcial, así:

-Se pacta la realización de horas complementarias, pudiendo llegar al 60% de la jornada pactada,

Como causa válida para la celebración de contratos por obra, se definen como obras con sustantividad propia, las siguientes:

La atención a una situación de demanda excepcional de riego por motivos climáticos, tales como vientos de poniente, o aplicación de algún tipo de producto en el riego en un segmento horario especial.

Los trabajos de limpieza de las balsas de distribución.

Los trabajos de modificación del sistema de riego por pasar al riego por goteo.

En los contratos eventuales por acumulación de tareas, exceso de pedidos o por causa productivas, se podrán realizar por un período máximo de 12 meses en un plazo de 18.

Artículo 9.- Período de Prueba

En lo referido al período de prueba, se estará a lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 10.- Principios Generales

Los trabajadores afectados por el presente convenio, de acuerdo con las funciones que desarrollan y con las definiciones que se especifican, serán clasificados en categorías profesionales

Artículo 11.- Clasificación por categorías

1.- Maquinista: Es la persona encargada de las tareas de apertura y suspensión de los suministros de agua. Realizará la conexión y desconexión eléctrica y mecánica de los pozos y el mantenimiento de las instalaciones.

2.- Celador: Es la persona encargada de la vigilancia y control del buen funcionamiento de las labores de riego y del tiempo empleado en las mismas. Vigila el buen estado de las acequias y regueros, y del seguimiento, conducción y canalización del agua. Pone en marcha y para el motor cuando la empresa lo requiere.

3.- Trabajador de Riego Localizado: Es la persona encargada de la puesta en marcha, parada y lectura de los contadores, mantenimiento y buen funcionamiento de las instalaciones de riego, abonado y demás tratamientos que se efectúan en los cultivos a través de los distintos sistemas de riego localizado.

4.- Personal fijo discontinuo: Son trabajadores que efectúan de modo intermitente o cíclico trabajos en las empresas y que, pese a su trabajo de carácter normal y permanente, éste no se realiza en todos los días laborables del año.

Los días que trabajan están considerados como días en activo. Estos trabajadores están obligados a presentarse en sus puestos de trabajo cuando sean avisados con 24 horas de antelación como mínimo.



Todos los trabajadores que hayan realizado o realicen al menos tres temporadas consecutivas en la misma empresa, adquirirán la condición de fijos discontinuos, siendo su jornada computada anualmente.

5.- Labores varias

El personal afectado por este convenio colectivo, maquinistas y celadores, asumen el compromiso de efectuar, además de sus tareas labores de riego.

Artículo 12.- Celadores y Maquinistas fijos que cobran todo el año

a) percibirán todo el año las retribuciones que por su categoría les corresponde según el presente convenio colectivo, incrementadas por las mejoras o aumentos a que cada trabajador tenga derecho. Debido a que no es adecuado fijar una jornada diaria, ni un horario determinado por las características especiales de los trabajos que para el riego o drenaje de las tierras se realizan, se establece el cómputo de las horas de trabajo considerándose como normales las 1800 horas trabajadas en caja ejercicio. Y se tendrán como extraordinarias las que excedan de esta cifra que se abonarán según el anexo I y II. Para facilitar el cómputo de las horas anuales, las empresas o entidades que no tengan un sistema mejor, quedan obligadas a confeccionar, por duplicado un parte semanal o ficha individual de las horas trabajadas por cada trabajador, donde firmará el trabajador y la empresa. Estos trabajadores quedan obligados a estar presentes en los puestos de trabajo siempre que se les avise con veinticuatro horas de antelación, empezando a contar las horas de trabajo desde que se les obliga a estar presentes, pudiendo disponer libremente de su tiempo en los días que no sean necesarios.

b) Para los trabajadores a que se refiere el apartado a) de este artículo, se establece otro cómputo de horas de trabajo considerando como normales a la semana las primeras 39 horas y 45 minutos, salvo que exista alguna fiesta laboral, que entonces la cuantía sería menor. Las que excedan de esta cifra se abonarán con el recargo correspondiente.

c) Las entidades y sus trabajadores que estén rigiéndose por las normas del apartado a) y quieran acogerse a las del apartado b), tendrá que ser acordado por la Comisión Mixta del convenio, siendo obligatorio el acuerdo que se adopte.

Artículo 13.- Celadores y Maquinistas fijos que hasta la fecha han venido cobrando por horas y días de trabajo.

Se seguirá el mismo sistema de pago por día u horas de trabajo, si bien cobrarán basándose en el salario real las primeras 39 horas y 45 minutos y con el recargo correspondiente las restantes, salvo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para el período nocturno y en su defecto la parte proporcional.

CAPITULO IV

Artículo 14.- Jornada

La jornada de trabajo, será de 1800 horas para todos los ejercicios en que este convenio esté en vigor. Debido a las características especiales del sector, no es necesario establecer una jornada diaria de trabajo. Se estará a lo dispuesto en el art. 34 del ET.

Las empresas o sociedades afectadas por el presente convenio, estarán obligadas a redactar, por duplicado, un parte quincenal de las horas trabajadas por cada trabajador firmado por el trabajador y por la empresa

Cuando las empresas recaben los servicios de un trabajador y éste se encontrara en el lugar de trabajo y a disposición de ésta para realizarlo y por causas externas a su voluntad, no pudiera realizarlo, o cuando los trabajos no cubran la jornada ordinaria deberán de abonarle la cantidad correspondiente como si de jornada completa se tratase.

Artículo 15.- Horas extraordinarias y estructurales

Dadas las peculiaridades del sector, se pacta la realización de horas extraordinarias estructurales, considerando como tales las necesarias por trabajos imprevistos, períodos condicionados por elementos climatológicos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de esa actividad. Tendrán la condición de horas extraordinarias todas las que sobrepasen la jornada anual pactada. Estas horas se abonarán según las cantidades establecidas en el anexo I y II.

Artículo 16.- Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán durante los ejercicios en que tenga vigencia este convenio de unas vacaciones de 30 días naturales, no sustituibles por compensación económica. Todo ello sin perjuicio de las condiciones mas beneficiosas.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 17.- Salarios

El salario mínimo de los trabajadores afectados por el presente convenio, es el que figura en la tabla salarial que se incluye como anexo. Dicho salario se entiende por la prestación de servicios a jornada completa.

Para el ejercicio 2021 los salarios mantienen los importes del ejercicio 2020 sin experimentar incremento alguno.

Para los ejercicios siguientes (2022, 2023, 2024 Y 2025), dichos salarios, tendrán un incremento de un 2% anual en cada ejercicio sobre los conceptos salariales del ejercicio anterior.

Todos los trabajadores, que perciban un salario diferente al reflejado en las tablas, se les aplicará el incremento reflejado en el párrafo anterior (0% para el 2021 y 2% en 2022; 2023; 2024 y 2025) sobre el salario base, plus convenio y "antigüedad consolidada", o "ad personam".

Todos aquellos que tengan establecido un precio por hora, se le aplicará el incremento anterior sobre dicho precio.

El salario se abonará en la forma y con la periodicidad que establece la legislación vigente: en todo caso se respetarán los usos y costumbres de cada sociedad.

Artículo 18.- Plus de trabajo nocturno

Cuando se averie un motor o se quede seco el pozo, y se tenga la necesidad de trabajar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, el trabajador percibirá un plus de 15 euros por cada jornada nocturna de 7,50 horas, o a prorrata si no completa dicha jornada. Todo ello siempre que sea por indicación expresa de la empresa.

Artículo 19.- Plus de disponibilidad

Se pacta que en la nómina podrá establecerse aparte de los conceptos pactados en el convenio un Plus de disponibilidad que viene a compensar la dedicación y disposición y que será de aplicación cuando se debe ceder el agua o cuando se le ordena el llenado de una balsa de un particular o de otra sociedad. En este periodo al regador se le abona el mismo importe como si tuviese plena dedicación, a pesar de tener disponibilidad de ese tiempo para realizar asuntos personales, solo con la obligación de estar localizado para cualquier eventualidad, eventualidad que deberá de ser atendida en el menor periodo de tiempo, procediendo a solicitar ayuda externa si para atenderla se necesitase. Este tiempo no se computará como trabajado a efectos del control horario en lo que supere la jornada ordinaria anual.

Artículo 20.- Gratificaciones

1.- Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias al año que se harán efectivas en los meses de Julio, Octubre y Diciembre, cuya cuantía bruta viene reflejada en las tablas del anexo.

En cuanto a la fecha de abono, se estará a lo siguiente:

La de Julio se abonará el día 15 de Julio o el día hábil anterior.

La de Octubre se abonará el día 1 de Octubre o el día hábil anterior

La de Diciembre se abonará el día 20 de Diciembre o el día hábil anterior.

Artículo 21.- Premio por jubilación.- Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán por una sola vez al personal que solicite la jubilación un importe de 550 euros como gratificación por los servicios prestados. Será requisito para este percibo que lleve una antigüedad de cinco años y además percibirá un importe de 90 euros por cada año que haya prestado sus servicios de forma continuada.. El personal que preste sus servicios en régimen de tiempo parcial, percibirá los mismos importes, si bien se abonarán proporcionalmente a la jornada de trabajo que realice.

La jubilación es obligatoria al cumplimiento del trabajador de los 65 años. El trabajador que al cumplir dicha edad no reúna los requisitos mínimos para acceder a la pensión de jubilación, podrá continuar en activo hasta el momento en que se cubra dicho período, siendo en dicho momento obligatoria su jubilación.

Artículo 22.- Acción social de la empresa

Seguro colectivo. Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro por accidente de trabajo que cubra las contingencias por las garantías y capitales descritos en este artículo, a favor de todos y cada uno de los trabajadores en activo, siempre que la contingencia sea fruto directo de accidente de trabajo ocasionado durante la jornada laboral. Las empresas deberán tener concertada la póliza dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente acuerdo en el B.O.P.



GARANTIAS	CAPITALES
Muerte por Accidente de Trabajo	20.000,00 euros
Invalidez Permanente Absoluta o Parcial por Accidente de trabajo Baremo normal	20.000,00 euros
Muerte por Accidente de circulación	20.000,00 euros
Muerte por actos violentos	20.000,00 euros
Invalidez Permanente Total Por Accidente	15.000,00 euros
Gran Invalidez por Accidente	20.000,00 euros
Invalidez Permanente Absoluta por Accidente de circulación	20.000,00 euros

Artículo 23.- Antigüedad

Se acuerda que a partir de la firma del presente convenio, no se generarán aumentos por este concepto no devengándose ningún bienio nuevo, si bien la cifra que se percibe actualmente, quedará consolidada en la cifra que tenga cada trabajador a la fecha inicial de vigencia del presente convenio.

Las cifras que se perciben actualmente pasarán a denominarse "ad personam" o antigüedad consolidada, cuando se detalle este concepto en la nómina, cuando se abone de forma conjunta con el salario convenio, no se detallará este concepto. El importe correspondiente a la antigüedad sufrirá el mismo aumento que el salario convenio.

CAPITULO VI SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 24.- Salud y Seguridad

Serán de inexcusable cumplimiento las normas dictadas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como las posteriores que puedan promulgarse.

Con independencia de lo anterior la Asociación del sector, con la colaboración de los Delegados Sindicales y la Federación de FICA UGT, podrán ampliar y acomodar las normas vigentes para ofrecer mejores condiciones a su personal.

Artículo 25.- Riesgos Laborales

En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

CAPITULO VII LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 26 Licencias.

Todos los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por este convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias, avisando con la mayor antelación posible y con arreglo a las normas vigentes y en especial a lo previsto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Estas ausencias, deberán de justificarse documentalmente si lo solicita la empresa.

En el tema de excedencias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 27 Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, según la importancia de las mismas.

Faltas leves

- 1.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.
- 2.- La no realización sin causa justificada de 4 horas de trabajo semanales

Faltas graves.-

- 1.- No comunicar en la forma debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social.
- 2.- La negligencia o dejadez en el trabajo, siempre que no comporte daños.
- 3.- La imprudencia en el trabajo, si implica riesgo de accidente para algún trabajador o peligro de avería para las instalaciones se considerará como muy grave.

Faltas muy Graves

- 1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo.
- 2.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 4.- La transgresión de la buena fé contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5.- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6.- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo o pone en riesgo la integridad de los otros trabajadores, o los equipos de la empresa.

Artículo 28.- Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones según lo establecido en el presente convenio.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves, se tendrán que comunicar por escrito al trabajador afectado.

Las sanciones máximas que se podrán imponer, serán las siguientes:

Faltas leves: amonestación por escrito o suspensión de empleo de uno a tres días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Artículo 29.- Prescripción de las faltas

Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

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

CONTROL DE JORNADA

Artículo 30.- Control de Jornada

Se acuerda que el control del registro de jornada se realice mediante:

Anotaciones en los partes que a tal efecto confeccionará la empresa y cumplimentará diariamente el regador, haciendo figurar la hora de inicio de la jornada laboral, así como la hora de finalización de esta jornada y la distribución del tiempo de riego en cada campo de los socios, ya que este documento tiene la función de desglosar el tiempo de riego en cada campo para que se produzca la correspondiente facturación en función del tiempo empleado.

En el caso de que no haya funciones de riego y se deban de realizar otros trabajos como limpieza de acequias, puesta a punto de alguna instalación o trabajos en las instalaciones de la sociedad, en dicho parte se harán figurar las horas de entrada y salida, con los descansos correspondientes y desglosando las funciones que se han realizado.

Como la distribución de jornada se realiza de forma irregular, ya que el trabajo de riego en fincas agrícolas depende de las necesida-



des hídricas que están condicionadas por el clima (lluvias, temperaturas, viento etc), no siendo posible establecer una jornada regular, se acuerda la distribución irregular de la jornada, si bien el salario se dividirá en doce mensualidades regulares, compensándose en los últimos meses del ejercicio, tanto el exceso como el defecto de la jornada.

CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 31.- derechos Sindicales

Las empresas afectadas por el presente convenio, reconocen el derecho a todos los trabajadores a agruparse o afiliarse en cualquier organización Sindical.

Las empresas a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de las normas que se han promulgado y de las que en el futuro se vayan normalizando, reconocen la figura de los Delegados de Personal y de las Secciones Sindicales.

Las partes, la empresa y los Sindicatos se validan a cumplir tanto los derechos como las obligaciones del Estatuto de los Trabajadores, así como las diferentes normativas y Leyes aprobadas por las autoridades competentes, así como mantener un clima de confianza laboral.

CAPITULO X FORMACION

Artículo 32.- Formación Profesional

Las partes firmantes del presente convenio entienden que recuperar el estímulo por la profesionalidad (la preparación y el reciclaje profesional) es garantía de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto asumen el pleno derecho a acogerse al Plan de Formación Continua Nacional, o a cualquiera otro que se pueda pactar, siempre que sea favorable para ambas partes sociales.

CAPITULO XI COMISION DE SEGUIMIENTO

Artículo 33.- Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio, siendo de obligado cumplimiento lo que la comisión decida, a la que se deberá de acudir preceptivamente con anterioridad a cualquier reclamación judicial.

La resolución a cualquier problema, se producirá en el plazo no superior a quince días.

Los representantes de los trabajadores en esta comisión, percibirán los salarios que les hubieran correspondido en el caso de estar trabajando cuando tengan que asistir a alguna reunión relacionada con lo expuesto en el párrafo anterior o con motivo de negociaciones del convenio.

La comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de los empresarios y por tres representantes de los trabajadores, pudiendo aportar cada parte un asesor. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Tanto los titulares como los suplentes de la Comisión Paritaria gozarán de las mismas garantías y derechos que a los Representantes Sindicales otorga la legislación vigente o las que en el futuro se establezcan.

Vocales empresariales:

Titulares

D. Vicente Colonques Dembilio.

D. José González Linares

D. Vicente Ambou Segarra

Vocales Trabajadores

Titulares

D. Joaquín Salvador Durá.

D. José Pascual Balaguer Bort

D. Javier Ventura Montón.

D. Francisco Sacacia Bernat (Asesor UGT)

Las partes firmantes del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos de solución de conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, acuerdan en base a lo autorizado en el art. 91 del Estatuto de los trabajadores, adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre soluciones extrajudiciales de conflictos colectivos de la Comunidad Valenciana que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente convenio.

En el supuesto de producirse alguna discrepancia sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial en alguna de las empresas que no tuviesen representación legal de los trabajadores, dicha representación la llevaría a cabo UGT Comarques de Castelló como parte firmante del convenio.

Artículo 34.- Partes firmantes del convenio.

El presente convenio se suscribe de una parte por la Asociación Provincial de Pozos de Riego de la provincia de Castellón y por otra parte UGT Comarques de Castelló, reconociéndose recíprocamente la condición de interlocutores válidos y legitimación suficiente.

CAPITULO XII CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Artículo 35.- Condiciones más beneficiosas.

Las empresas que tengan concedidas a su personal, por pacto o costumbre, situaciones y/o condiciones más beneficiosas de las que se pactan en este convenio, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad.

Se mantendrán estrictamente ad personam, aquellas que individualmente mejoren a algún trabajador.

Disposición Final.-

En referencia al art. 85 del ET y en lo relativo a la flexibilidad en la jornada ya se contempla una flexibilidad total teniendo en cuenta que incluso puede producirse la no asistencia durante días al trabajo debido a la situación climatológica, ya que se trata de un sector dedicado al riego agrícola.

En lo relativo a la movilidad funcional, no es posible aplicarlo ya que solo existen tres categorías, siendo totalmente diferentes las funciones de las tres.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2021

CATEGORIA Maquinista de 1ª

Año inicio relación laboral	Salario semanal	Pagas extras	Hora real	Hora extra
2021	256,81	907,89	8,94	13,40
2020	256,81	907,89	8,94	13,40
2019	256,81	907,89	8,94	13,40
2018	256,81	907,89	8,94	13,40
2017	256,81	907,89	8,94	13,40



2016	256,81	907,89	8,91	13,40
2015	266,43	944,19	9,28	13,89
2014	270,76	961,01	9,42	14,13
2013	274,48	977,82	9,56	14,34
2012	278,13	986,51	9,68	14,50
2011	281,78	1011,46	9,82	14,73
2010	285,45	1028,27	9,96	14,94
2009	289,08	1045,11	10,09	15,15
2008	293,03	1061,89	10,24	15,35
2007	296,70	1078,71	10,36	15,54
2006	300,12	1095,53	10,50	15,75
2005	303,72	1112,29	10,63	15,94
2004	307,44	1095,01	10,71	16,06
2003	311,09	1145,94	10,90	16,34
2002	314,73	1162,79	11,02	16,53
2001	318,40	1179,62	11,16	16,73
2000	322,07	1196,44	11,29	16,95
1999	326,11	1213,24	11,44	17,16
1998	330,46	1230,07	11,60	17,39
1997	334,09	1246,85	11,73	17,60
1996	337,73	1263,70	11,87	17,80
1995	341,32	1280,48	12,00	18,01
1994	345,69	1297,30	12,15	18,21
1993	349,99	1314,16	12,30	18,45
1992	353,90	1330,95	12,44	18,66
1991	357,76	1347,78	12,58	18,87
1990	362,17	1364,60	12,74	19,10
1989	373,13	1405,77	13,12	19,68
1988	380,41	1433,16	13,36	20,07
1987	394,05	1484,51	13,86	20,78
1986	398,39	1485,71	14,00	20,98
1985	406,47	1486,92	14,21	21,32
1984	414,56	1488,11	14,45	21,67
1983	422,64	1489,33	14,69	22,05
1982	430,72	1490,53	14,93	22,39
1981	438,80	1491,72	15,16	22,74
1980	446,87	1492,93	15,41	23,09
1979	454,95	1494,12	15,63	23,46
1978	463,03	1495,33	15,87	23,80
1977	471,11	1496,53	16,10	24,16

Maquinista de segunda, trabajadores de riego localizado, celadores fijos y discontinuos

Año inicio relación laboral	Salario semanal	Pagas extras	Hora real	Hora extra
2021	257,60	902,39	8,95	13,41
2020	257,60	902,39	8,95	13,41
2019	257,60	902,39	8,95	13,41
2018	257,60	902,39	8,95	13,41
2017	257,60	902,39	8,95	13,41
2016	257,60	902,39	8,91	13,41
2015	267,17	938,48	9,29	13,92
2014	270,76	955,18	9,41	14,12



2013	274,37	971,88	9,54	14,33
2012	277,98	988,60	9,70	14,50
2011	281,65	1005,32	9,80	14,71
2010	285,27	1021,95	9,95	14,92
2009	285,42	1038,71	9,98	14,96
2008	292,46	1055,42	10,20	15,30
2007	296,00	1072,12	10,34	15,51
2006	299,66	1088,82	10,47	15,72
2005	303,30	1105,60	10,60	15,89
2004	306,93	1122,28	10,73	16,10
2003	310,47	1138,93	10,87	16,30
2002	314,08	1155,64	11,00	16,50
2001	317,72	1172,32	11,13	16,69
2000	321,33	1189,08	11,26	16,89
1999	324,96	1205,80	11,40	17,09
1998	329,21	1222,51	11,55	17,33
1997	333,22	1239,19	11,69	17,54
1996	336,84	1255,86	11,82	17,74
1995	340,84	1272,60	11,97	17,94
1994	345,11	1289,27	12,11	18,17
1993	348,99	1305,99	12,26	18,38
1992	352,82	1322,47	12,40	18,60
1991	356,69	1339,43	12,54	18,81
1990	359,89	1356,10	12,67	18,99
1989	364,34	1372,81	12,81	19,22
1988	368,87	1389,88	12,98	19,46
1987	373,39	1406,93	13,13	19,69
1986	377,81	1423,63	13,29	19,93
1985	382,28	1440,50	13,46	20,17
1984	386,75	1457,36	13,60	20,41
1983	391,20	1474,23	13,77	20,64
1982	395,69	1491,11	13,91	20,87
1981	400,15	1507,96	14,08	21,10
1980	404,64	1524,84	14,22	21,34
1979	409,08	1541,70	14,38	21,58
1978	413,56	1558,56	14,56	21,82
1977	418,04	1575,44	14,70	22,06