

RESOLUCIÓ de 5 de setembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Cooperatives del Camp, de la província de Tarragona, per als anys 2019 - 2021 (codi de conveni núm. 43000165011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Cooperatives del Camp, de la província de Tarragona, subscrit per part empresarial per la Federació de Cooperatives Agràries de CATALUNYA (FCAC) i per part dels treballadors per els sindicats de CCOO i UGT en data 15 de juliol de 2019 i presentat per les mateixes parts en data 25 de juliol de 2019, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector Cooperatives del Camp, de la província de Tarragona per als anys 2019-2021 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 5 de setembre de 2019

Marta Cassany Virgili
La directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2019-2021

Aquest conveni, ha estat redactat de comú acord, per la part social, pels responsables designats pels sindicats CCOO (Sr. Pedro Carmona), i UGT (Sr. Eduard Garcia), i per la part patronal, Miquel Àngel Salas Ciscar (FCAC), Marta Guerrero Ceamanos (FCAC), Joan Torne Tardiu, Josep Robert Segarra y Joan Josep Reventós Coral (Representants Cooperatives).

Capítol 1. Àmbit d' aplicació

Article 1. Àmbit territorial

Aquest Conveni s'aplica a tot el territori de la província de Tarragona.

Article 2. Àmbit funcional

Ha de servir per regular les relacions laborals del personal empleat a les cooperatives del camp, sigui quin sigui el treball que hi duguin a terme.

Article 3. Queden fora d'aquest Conveni.:

1. Els càrrecs d'alta direcció que tinguin les circumstàncies previstes a l'article 2 de l'Estatut dels treballadors.

2. Les feines o les operacions que duguin a terme els socis de les cooperatives, per torn de rotació entre ells, o per qualsevol altre procediment que impliqui la seva aportació personal.
3. Les funcions o comissions delegades pel Consell Rector en algun dels seus membres, o en qualsevol soci de la cooperativa, en representació del Consell Rector.

Article 4. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor a comptar del dia 1 de gener de 2019, i durarà fins al dia 31 de desembre de 2021.

Les millores econòmiques són compensables i absorbibles quan les millores voluntàries i els augmentos existents a cada cooperativa superi, durant els anys 2019 al 2021, en 150 euros bruts o més al mes el salari acordat en conveni pel grup professional i nivell corresponent.

Les millores laborals que s'implantin en virtut d'aquest Conveni són compensables i absorbibles fins on arribin els augmentos i millores voluntàries existents a cada empresa.

El Conveni quedarà tàcitament prorrogat any rere any, si no es denuncia reglamentàriament per alguna de les parts, amb tres mesos de temps a la data de finalització de la seva vigència.

En cas d'existir denuncia, el contingut normatiu del present conveni, mantindrà la seva vigència fins l'entrada en vigor d'un nou conveni.

Capítol 2. Del personal

Article 5. L'organització i la distribució de la feina, en el si de cada cooperativa, pertoca en el seu Consell Rector que, en tot cas, ha de tenir en compte el dret del personal a completar la seva formació professional amb la pràctica diària, a rebre un retribució decorosa, i a contribuir, amb el seu esforç a crear un ambient de cooperació franca quant al progrés moral i material de l'entitat per tal de millorar el servei als associats.

Article 6. Tipologia contractual

Per raó de la seva permanència al servei, el personal es classifica en els grups següents:

1. Personal fix de plantilla, amb el contracte indefinit, per servir i atendre les finalitats permanents de l'entitat, ja sigui per tot l'any, o a temps parcial per treballs de naturalesa fix discontinu. Aquests últims seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat a l'adreça que és fixi en el contracte de treball, per mitjà de correu certificat, fax o per qualsevol via per la qual en quedi constància. És imprescindible que l'afectat notifiqui a l'empresa el canvi d'adreça, en cas contrari, és donarà lloc a la baixa voluntària.

2. Personal contractat temporalment, a l'empara de les diferents disposicions vigents en matèria de contractació i del foment a l'ocupació, amb independència que aquest contracte tingui per objecte atendre un treball fix o bé un d'eventual o circumstancial.

3. Personal contractat per durada determinada, a l'empara de l'apartat 1 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, i normes de desenvolupament. En aquest apartat poden existir:

a) Contracte temporal amb l'objecte de realitzar una obra o un servei determinat, entenent-se com a tal qualsevol treball amb substantivat pròpia i autonomia dins l'activitat de la cooperativa, i a títol d'exemple poden ser la recollida de fruits del camp, la seva neteja, emmagatzematge, transformació i embalatge; l'anàlisi, el control i l'embotellament del vi; la realització d'obres, reformes, muntatges i reparacions dins les instal·lacions; la preparació d'una comanda important o de la campanya; l'assistència a fires; treballs o projectes de recerca i investigació; tractaments fitosanitaris dels cultius; i en general tots aquells treballs no permanents que no resten subjectes a una concreta previsió de la seva durada. Quan aquesta obra o servei determinada és repeteix sense solució de continuïtat en diversos exercicis, els treballadors contractats a realitzar-la passaran a tenir la consideració de treballadors fixos discontinus a l'inici efectiu de la 4^a temporada, sempre que de forma consecutiva s'hagi treballat un mínim de 120 dies per any natural.

b) Per atendre circumstàncies del mercat, excés de comandes, o acumulació de feines, en aquells supòsits que el treball a realitzar no excedeixi de 12 mesos dins el període de 18 mesos, a comptar des del moment en què es produeixi la circumstància o necessitat concreta objecte de contractació. En els supòsits d'utilitzar aquesta modalitat de contractació per tal d'atendre treballs periòdics, no permanents en el futur, si es repeteixen sense solució de continuïtat en diversos exercicis passarien a tenir la consideració de treball fix discontinu amb l'inici efectiu de la 4^o temporada sempre que de forma consecutiva s'hagi treballat un mínim de 120 dies per any natural.

4. Per interinitat, amb objecte de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, i en les condicions legalment establertes. Tot això sense perjudici de les disposicions vigents en matèria de contractació i del foment a l'ocupació, les quals es pressuposen plenament aplicables.

5. Els treballadors i treballadores que siguin contractats per empreses de treball temporal (ETT'S), ho seran exclusivament per feines en les instal·lacions de la cooperativa, però en cap cas per la recollida en el camp.

Article 7. Contracte per a la formació i l'aprenentatge

1. El contracte de formació i aprenentatge té com a objectiu la qualificació professional dels treballadors i treballadores en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per l'ocupació o del sistema educatiu.

2. El contracte de formació és pot formalitzar amb treballadors majors de 16 anys i menors de 25 anys que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per l'ocupació o del sistema educatiu requerida per a concertar un contracte en pràctiques.

El límit màxim d'edat no serà d'aplicació respecte a persones amb discapacitat ni amb col·lectius en situació d'exclusió social.

3. La durada del contracte no pot ser inferior a 12 mesos ni excedir de 3 anys. En el cas que la duració del contracte sigui inferior als 3 anys, podrà prorrogar-se mitjançant acord d'ambdues parts, fins a dues vegades, sense que la duració de cada pròrroga pugui ser inferior a 6 mesos i sense que la duració total del contracte pugui excedir dels 3 anys.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant l'alletament i paternitat interrompran el còmput de la duració del contracte.

4. La forma de retribució i quantia del salari per aquest tipus de contractes serà:

En el primer any de contracte serà igual al salari mínim interprofessional.

En el segon any de contracte, el salari mínim interprofessional més un increment del 15%.

En tots els casos, el salari s'abonarà proporcionalment al temps efectivament treballat.

5. El temps de treball efectiu serà compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà superar el 75 % el primer any i, el 85 % durant el segon i tercer any, de la jornada prevista en l'article 37 d'aquest conveni.

Article 8. Contracte en pràctiques

1. El contracte en pràctiques té com objecte l'obtenció d'una pràctica professional, adequada a nivell d'estudis universitaris o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb les previsions de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de Formació Professional, que habilitin per l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys en el cas de treballadors i treballadores amb certificat de discapacitat.

2. La durada dels contractes no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant l'alletament i paternitat interrompran el còmput de la duració del contracte.

3. La retribució dels treballadors contractats en la modalitat de pràctiques serà per al primer any el salari mínim interprofessional i per al segon any el 75% del salari fixat en el conveni per un treballador que accedeixi al mateix lloc de treball o d'un equivalent.

Article 9. Contracte per al foment de la contractació indefinida (anul·lat)

Article 10. Classificació professional

Depenent de la seva funció, el personal s'agrupa d'acord amb els estaments següents:

1. Grup professional 1: Tècnic/a titulat/da de grau superior.

2. Grup professional 2: Tècnic/a de grau mitjà.

3. Grup professional 3 : Administratiu/va.

Nivell 1: cap administratiu/va.

Nivell 2: oficial de primera.

Nivell 3: oficial de segona.

Nivell 4: auxiliar.

4. Grup professional 4: Especialistes.

Nivell 1: tècnic/a titulat/da

Nivell 2: tècnic/a no titulat/da

Nivell 3: encarregat/da general
Nivell 4: encarregat/da secció, taller, laboratori.
Nivell 5: tractorista i xofer 1^a
Nivell 6: tractorista i xofer 2^a
Nivell 7: maquinista, fuster, paleta i oficial
Nivell 8: ajudant laboratori.

5. Grup professional 5: Comercial.

6. Grup professional 6: No qualificats.
Nivell 1: passador/a llista
Nivell 2: peó especialista i passador/a bàscula
Nivell 3: peó fix, peó del camp, dependent/a
Nivell 4: vigilant, porter/a, ordenança i neteja
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem

A l'efecte, els/les treballadors/es que duguin a terme diverses funcions han de percebre el sou o salari assignat a l'activitat que el tingui més elevat d'entre les que duen a terme.
Classificació professional

Article 11. Grup professional 1 i 2

Grup professional 1: Tècnics/ques o titulat/des de grau superior.

Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o de post grau o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- Criteris generals: aquells/es treballadors/es que dirigeixen les diverses activitats de la cooperativa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de polítiques, ordenació i control d'activitats de l'organització, establiment i manteniment de les estructures productives i de suport, així com el desenvolupament de la política industrial, financera, comercial o de recursos humans de l'empresa. Prenen decisions o participen en la seva elaboració i desenvolupen llocs de total responsabilitat sobre cadascun dels grups professionals.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 1.

Grup professional 2: Tècnics/ques o titulat/des de grau mitjà.

Tindran una formació de titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- Criteris generals: aquells/es treballadors/es que coordinen diverses funcions, amb plena responsabilitat de gestió d'un o varis departament de la cooperativa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades dels seus superiors, als quals hauran de donar explicacions de la seva gestió. Les seves funcions suposen la realització de tasques d'alta complexitat o inclús la participació en la definició dels objectius a aconseguir, amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. També aquells/es treballadors/es titulats/des de grau mig que desenvolupin funcions en un lloc de treball que requereixi aquesta titulació.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 2.

Article 12. Grup professional 3 Nivell 1: Cap administratiu/va.

És l'empleat que amb coneixements complets del funcionament de tots els serveis administratius porta la responsabilitat i direcció total de la marxa administrativa de l'empresa.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 3.

Article 13. Grup professional 3 Nivell 2: Oficial 1^a administratiu

Grup professional 3 Nivell 3: Oficial 2^a administratiu

L'oficial administratiu ha de dur a terme feines d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixen algun grau d'iniciativa, com la redacció de correspondència, l'elaboració d'estadístiques, la gestió d'informes, la transcripció de llibres de comptabilitat, la liquidació de comptes, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc.

La distinció entre oficials de primera i segona categoria té un caràcter jeràrquic i respon a la formació professional, a l'antiguitat o a la competència.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 5.

Article 14. Grup professional 3 Nivell 4: auxiliar administratiu.

L'auxiliar administratiu, amb coneixements generals de la feina d'oficina, ajuda l'administratiu o oficial en qualsevol de les funcions següents: arxiu, atendre trucades (telefonista/ recepcionista),

introducció de dades d'informàtica, tractament de textos, treballs de mecanografia, elaboració de factures o d'estats de compte, anotació de pesos o de quantitats, etc
Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 7.

Article 15. Grup professional 5: Comercials

És el treballador que està obligat a treballar amb caràcter exclusiu per a aquesta i efectua amb caràcter permanent visites a clients o possibles clientes residents en una localitat diferent de la seva amb l'objecte d'obtenir comandes i efectuar altres treballs propis de la seva comesa, amb la col·laboració no del representant i amb el benentès que per al desenvolupament de la funció haurà de pernoctar fora del seu domicili quan el servei ho requereixi. El comercial quan no estigui de viatge haurà de col·laborar en la preparació del mostrari i altres treballs realitzats en la seva comesa. Durant el viatge haurà de tenir constantment informada l'empresa de la marxa de la seva feina així com de les incidències que es produeixin, que procurarà resoldre d'acord amb les instruccions que rebí dels seus superiors.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 5.

Article 16. Grup professional 4 Nivell 1: tècnics o tècniques titulats/des

Tindran una formació de titulació a nivell de tècnic especialista o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Aquells/es treballadors/es que realitzen tasques consistents en l'execució d'operacions, que encara quan es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i de la qual la responsabilitat està limitada per una supervisió. Responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat. Tasques amb iniciativa, especialització i plena responsabilitat en la seva escomesa, amb la possibilitat de supervisar o realitzar la tutoria a altres treballadors/es.

Té al seu càrrec en particular alguna funció vinculada a activitats d'enologia i elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, vendes, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 2.

Grup professional 4 Nivell 2: tècnics o tècniques no titulats/des

Entre els especialistes, es considera tècnic no titulat el que, sense necessitat de títol professional, té coneixements tècnics en alguna especialitat que el capaciten per a dur a terme, per iniciativa pròpia i sense necessitat d'orientació superior totes les tasques pròpies d'aquesta especialitat.

Realització de les ordres o encàrrecs dels Caps i el personal tècnic, essent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins de la seva especialitat.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 8.

Article 17. Grup professional 4 Nivell 3: Encarregat general

L'encarregat gestiona la coordinació d'equips en les activitats d'elaboració, embotellat, emmagatzematge i administració dels productes de la cooperativa, estant a les ordres dels caps departamentals d'aquesta o del personal tècnic.

Ordena i controla el desenvolupament de les feines realitzades pels treballadors/es de la secció o equip que se li han encomanat, distribuint les tasques que componen els diferents treballs.

Grup professional 4 Nivell 4: Encarregat /da secció, taller, laboratori.

L'encarregat és al davant d'una secció de la cooperativa i, sense necessitat de coneixements tècnics especials, té sota el seu comandament i responsabilitat tot el personal de la secció del trull, del celler, magatzem, embotellat, laboratori, de la maquinària, de la destil·leria, etc.

Es corresponen amb aquests nivells els grups de cotització de la Seguretat Social 8.

Article 18. Grup professional 4 Nivell 5: Tractoristes 1^a, Xofer 1^a, Oficial 1^a

Grup professional 4 Nivell 6: Tractoristes 2^a, Xofer 2^a, Oficial 2^a

Existiran els següents graus, sobre la base de l'amplitud del nivell de qualitats professionals, de capacitat de coneixements, experiència i responsabilitat:

- Tractoristes, Xofer, Oficial de primera.
- Tractoristes, Xofer, Oficial de segona.

Els tractoristes són els conductors de tractors, automòbils, excavadores o altres màquines agrícoles; per poder ser considerats de primera categoria, però, han de tenir coneixements mecànics.

El xofer és la persona proveïda del permís de conduir suficient, capacitada per conduir un vehicle de motor contractada per transportar persones o mercaderies i col·labora, a més en el treball de descàrrega del seu vehicle.

Els oficials són aquells treballadors que realitzen treballs de la seva especialitat o especialització amb suficient grau de perfecció i qualitat. Realitzen operacions seguint un mètode de treball precís, amb instruccions específiques, amb dependència jeràrquica i funcional. No es necessari una formació específica, ja que només requereix coneixements elementals.

Es corresponen amb aquests nivells els grups de cotització de la Seguretat Social 8.

Article 19. Grup professional 4 Nivell 7: Professionals d'ofici

Dins la categoria de professionals d'ofici, s'hi agrupen, a part dels que s'han indicat expressament a l'article 10, els que duen a terme feines pròpies de qualsevol dels oficis clàssics com ara ferrer, paleta, electricista, etc.

Es corresponen amb aquests nivells els grups de cotització de la Seguretat Social 9.

Grup professional 4 Nivell 8: Auxiliar de Laboratori: És qui realitza funcions materials o mecàniques en les feines de laboratori, i pels que no es requereix títol professional.

Es corresponen amb aquests nivells els grups de cotització de la Seguretat Social 4.

Article 20. Grup professional 6

Es classifiquen com a peons els que duen a terme feines que no exigeixen un aprenentatge especial, sinó que requereixen predominantment un esforç muscular.

Grup professional 6 nivell 1: passador/a llista

Grup professional 6 nivell 2:

- El pesador/a bàscula: és el treballador que està a la bàscula i s'encarrega del control d'entrada dels productes dels socis, i anotar els kg entrats i les diferents qualitats.

- El peó especialitzat és aquell que durant un període no inferior a tres mesos ha demostrat un coneixement perfecte de la funció que té assignada en la cura d'una màquina o d'una feina determinada, segons el parer del Consell Rector i després d'haver-ho consultat amb el comitè d'empresa o delegats de personal.

Es corresponen amb aquests nivells els grups de cotització de la Seguretat Social 9.

Grup professional 6 nivell 3:

- El peó de magatzem, envasat, celler, trull és aquell treballador que realitza tasques de neteja, selecció del producte, encaixat i tasques semblants.

- El peó del camp és aquell treballador que realitza tasques com la de collidor, transport, etc., al camp.

- Dependent/a: és la persona que atén als clients que van a la botiga i ven productes relacionats amb el sector de l'alimentació. Orienta, aconsella i ofereix diferents alternatives. Presenta al client els diferents productes/serveis que poden satisfer les seves necessitats, assessorant de forma precisa i ordenada sobre característiques particulars dels productes. Supervisa les existències (productes peribles / productes amb diferents dates de caducitat), controla les existències de productes, les dates de caducitat. Reposo els articles esgotats. Detecta les necessitats de proveïment en funció de les vendes efectuades per a l'actualització permanent de les existències. Manté actualitzades les etiquetes de preus i lliurament materials publicitaris/promocionals ocasionalment i d'acord amb les instruccions rebudes.

Grup professional 6 nivell 4:

- Ordenança: És el/la treballador/a, la missió del qual consisteix a fer encàrrecs, copiar documents, realitzar els encàrrecs que se li encomanin entre un i un altre departament i fora de la cooperativa, recollir i lliurar la correspondència i dur a terme altres treballs elementals.

- Vigilant: És el/la treballador/a que té com a comesa exclusiva funcions de vigilància, diürn o nocturn, havent de complir els seus deures d'acord amb les instruccions rebudes dels seus superiors, cuidant els accessos de fàbrica o locals.

- Personal de neteja: Són els/les encarregats/des de la neteja dels locals de la cooperativa.

Grup professional 6 nivell 5: Ajudants de celler, envasat, magatzem

Es corresponen amb aquests nivells els grups de cotització de la Seguretat Social 10.

Capítol 3. Moviment de personal

Article 22. Prova

L'admissió de personal nou és competència exclusiva del Consell Rector i es considera provisional durant el període de prova que s'indica a continuació:

- 1 mes: grup professional 1,2,3 (nivell1),4 (nivell 1 a 4), i 5
- 15 dies : grup professional 3 (nivell 2 a 4), grup professional 4 (nivell 5 a 8), grup professional 6

Article 23. Efectes de la prova.

Durant el temps de prova, tant el treballador com la cooperativa, poden desistir de la prova o rescindir el contracte, sense necessitat d'avís previ i sense dret a cap indemnització; un cop superada la prova, però, el temps servit ha de computar a l'efecte d'antiguitat.

Article 24. Designació lliure

En tot cas, els càrrecs de titulats, de cap administratiu, tècnic no titulat i encarregat, per raó de la confiança que el Consell Rector hi ha de dipositar, quan siguin vacants, han de ser de designació lliure del Consell esmentat.

Article 25. Polivalència funcional

Donada la varietat d'activitats que realitza tota la cooperativa i amb respecte a la categoria, sous assolits i amb un període màxim de 6 mesos, l'empresa pot assignar a un treballador un lloc o equip de treball diferent, per bé que correspongui a altres categories diferents, amb la limitació de les titulacions acadèmiques i dins del mateix grup professional necessàries per realitzar la prestació laboral i sense perjudici de la formació professional o menyspreu de la seva dignitat.

Article 26. Termini de Preavís

Per cessar voluntàriament de la feina, el personal de plantilla ha d'avisar la cooperativa amb un període de temps de 15 dies, tret dels grups professionals 1,2,3 (nivell1),4 (nivell 1 a 4), i 5, als quals s'exigeix que avisin amb un mes de temps.

La no observació d'aquest preavís, determinarà la pèrdua o descompte en la seva liquidació final i de les parts proporcionals, així com de la remuneració corresponent als dies que hagi deixat de preavís.

Article 27. Igualtat

Es reconeix expressament la igualtat entre l'home i la dona, i en igualtat de treball han de percebre igual salari.

Capítol 4. Retribucions

Article 28. Salari base

Els sous mínims per jornada completa de treball són els que s'estableixen a la taula de retribucions, que s'adjunta, com a annex numero 1, a aquest Conveni.

Article 29. Incapacitat temporal

Quan un treballador estigui en estat d'incapacitat temporal l'empresa ha de completar les prestacions de la Seguretat social fins al 75 % del salari real des del primer dia. Si la incapacitat temporal és deguda a un accident laboral, l'empresa ha de completar les prestacions econòmiques de la Seguretat social fins arribar al 100 % de les percepcions reals del treballador afectat, i això fins a la primera alta mèdica i en tot cas, fins a divuit mensualitats com a màxim.

Article 30. Dietes

Quan un treballador es desplaci per compte de la cooperativa amb el seu propi vehicle ha de percebre, en concepte de despeses de locomoció, la quantitat de 0.40 euros per quilòmetre que augmentaran any rere any segons increments salarials.

Article 31. Suspensió per treballadors de campanya

La cooperativa pot acordar la suspensió de la jornada laboral dels treballadors de campanya eventuals per inclemències del temps o força major imprevisible.

Conseqüentment la cooperativa abonarà als treballadors el salari corresponent a 4 hores efectives de treball, sempre i quan el treballador no fos preavisat amb una antelació de 24 hores i aquest és presentés al seu lloc de treball.

Article 32

Les gratificacions de Nadal, Juliol i Sant Isidre i les vacances retribuïdes, s'han de calcular sobre la retribució salarial total que el treballador percebi.

Article 33. Retribució del personal temporer i eventual

S'entén, en tot cas, que la retribució del personal temporer i eventual, amb independència de la categoria, inclou la part del salari dominical i les gratificacions de Nadal, juliol i Sant Isidre, com també les vacances retribuïdes.

Article 34. Gratificacions extraordinàries

Totes les cooperatives del camp subjectes a aquest Conveni han de pagar als seus treballadors fixos la gratificació de Nadal, que s'ha de fer efectiva el 15 de desembre, i la de juliol, que ha de ser satisfeta el 24 de juny. Aquestes gratificacions extraordinàries equivalen a l'import d'una mensualitat.

A més, per commemorar la festivitat de Sant Isidre llaurador, en concepte de participació en els resultats de l'exercici anterior, tot el personal fix ha de percebre una gratificació de l'import d'una mensualitat de salari. Aquesta gratificació s'ha de fer efectiva el dia 15 de maig.

En el supòsit d'extinció del contracte per motius de salut del treballador, quan hagi estat 20 anys o més al servei de la cooperativa i no tingui dret a percebre el premi previst a l'article 49.2, el treballador ha de percebre una paga extra equivalent a la suma de les tres pagues extres previstes en els dos apartats anteriors del present article.

Article 35. Premi de vinculació

1. D'acord al pactat al Conveni de 1996 no es meritirà cap nou premi per antiguitat.
2. Aplicable a tot personal que acrediti una antiguitat ininterrompuda d'un any al servei d'una mateixa cooperativa. El valor d'aquest premi serà d'un 7,14 % sobre el salari base durant tota la vigència del Conveni.

Article 36. Revisió Salarial

Durant la vigència del present conveni la revisió salarial que s'efectuarà serà:

- 2019: 1,9%.
- 2020: 2%
- 2021: 2 %

SI l'IPC registrat per l'Institut Nacional de Estadística per a Catalunya a 31 de desembre de l'any anterior superés l'augment anual aplicat, la diferència s'incrementà les taules de l'any següent fins arribar a un màxim de 2,5% anual, a fi d'establir l'increment del següent any, no tenint per tant efectes retroactius.

Capítol 5. Jornades, descansos, permisos i excedències

Article 37. Jornada

La jornada laboral és de 40 hores setmanals, o el seu equivalent en còmput màxim anual de 1784 hores, distribuïdes per la cooperativa segons el costum de la localitat, la mena de feina que s'hagi de fer i les necessitats del servei. Per a l'organització de la jornada laboral, la cooperativa ha de procurar que el còmput setmanal d'hores efectives de feina es faci en cinc dies, mirant, si és possible, que la jornada del dissabte quedi lliure. Ara bé, si la jornada laboral ha de ser en festius i/o descans setmanal, aquesta serà obligatòria, i compensable amb un dia, més un increment del 60% del salari corresponent a un dia, aquest increment serà d'un 70 % quan la jornada s'allargui per les causes regulades en l'article 39 d'aquest conveni col·lectiu.

Article 38. Descans

Els treballadors de les Cooperatives que realitzin jornada continuada o intensiva gaudiran, amb càrrec a llurs empreses, de 15 minuts de descans (entrepà). S'entendrà per jornada continuada o intensiva quan hi ha una prestació de treball de més de 5 hores sense interrupció.

Article 39. Jornada per campanya

Per atendre degudament les alteracions originades per períodes de collites o altres situacions pròpies de l'activitat, s'atorga a les empreses la possibilitat d'allargar la jornada ordinària de treball fins a 10 hores per dia, i dins un termini màxim de tres mesos cada any, seguits o alternats. Així, per poder acollir-se a l'explicada ampliació de la jornada ordinària caldrà que les empreses ho comuniquin amb la màxima anticipació i en tot cas amb un mínim de 48 hores, als representats del personal, o directament al personal si no hi ha representants.

En el supòsit d'acollir-se a l'ampliació d'horari explicada, les empreses regularitzen les hores treballades de més mitjançant la reducció de l'horari de treball en altres períodes considerats d'activitat baixa.

Article 40. Hores extraordinàries

Les hores de més sobre la jornada legal es consideren extraordinàries i s'han de compensar amb descans o retribuir amb un increment del 75% sobre les hores ordinàries, detallades les quantitats a l'Annex III i IV, segons el consens d'ambdues parts. En el cas de treballadors i treballadores contractats exclusivament per les campanyes agrícoles (verema, cítrics, oli, fruita, arròs ...), es consideren hores extraordinàries totes aquelles que excedeixin de 40 hores setmanals.

Els/les conserges, els/les porters/res, o els/les vigilants amb casa o habitació als quals no s'exigeix la presència permanent sinó la mera vigilància indirecta que s'exerceixi mitjançant qualsevol membre de la família, són exclosos de règim de jornada legal i no tenen dret, per tant, a percebre hores extraordinàries, sigui per mitjà d'una retribució, sigui per mitjà de la compensació amb hores ordinàries.

Article 41. Hores complementàries

Es consideren hores complementàries aquelles que es realitzin en contractes a temps parcial de duració indefinida. En els contractes fixos discontinus, és podran realitzar hores complementàries, sempre i quan els treballadors realitzin una jornada reduïda respecte de la jornada a temps complet.

Les cooperatives pactaran per escrit i en model oficial amb cadascun dels treballadors la realització d'hores complementàries fins a un 25% de les hores ordinàries.

Article 42. Jornada nocturna

La jornada nocturna serà aquella compresa entre les 22:00 hores i les 6:00 hores. La retribució d'aquest tipus de jornada serà incrementada en un 25% del Salari Conveni, quedant detallades les quantitats a l'annex V i VI.

Quan es realitzin jornades nocturnes serà indispensable que hi hagi un mínim de dos treballadors al torn.

Article 43. Permisos

El treballador es pot absentar de la feina, després d'haver fet un preavis justificant-ho i té dret a la remuneració per algun dels motius següents i pel temps que s'hi especifica:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inici de convivència de fet. En aquest darrer supòsit caldrà acreditar-ho mitjançant presentació del corresponent certificats d'empadronament o document similar.
2. Tres dies en cas de malaltia greu, hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (avis, pares, germans, cunyats i sogres). En cas que el treballador, amb aquest motiu, hagi de fer un desplaçament a l'efecte, el termini es de quatre dies i en el cas que s'hagi de desplaçar un mínim de 200 Km el termini és de cinc dies.
3. Dos dies per intervencions quirúrgiques sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
4. Un dia en cas de trasllat del domicili habitual.
5. El temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Si una norma legal o convencional consigna un període determinat, cal atènyer-se al que disposi aquesta norma pel que fa a la durada de l'absència i a la compensació econòmica corresponent. En cas que el compliment del deure esmentat comporti la impossibilitat de la prestació de la feina deguda en més del 20% de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa pot passar els treballadors a la situació d'excedència regulada a l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors. En el supòsit que el treballador percebi una indemnització pel compliment del deure o exercici del seu càrrec s'ha de descomptar l'import de la indemnització del salari al qual tindrà dret a l'empresa.

6. Per complir les funcions sindicals o de representació del personal, d'acord amb els termes establerts legalment o convencionalment.
7. El temps imprescindible per realitzar visites mèdiques.
8. Màxim de 16 hores anuals per acompanyar a familiars de primer grau a visites mèdiques.

Article 44. Llicències

Tot el personal té dret a absentar-se de la feina, amb el corresponent preavís i la posterior justificació, durant el temps indispensable per tal de garantir la seva assistència a exàmens alliberadors o finals, en estudis seguits per a obtenir una titulació acadèmica o professional de caràcter reglat; així com per examinar-se per obtenir el permís de conduir.

A més aquesta llicència podrà ser remunerada dins els límits següents: Fins a 5 assignatures en un curs hi ha dret a 10 hores a l'any de llicència pagada, amb 6 assignatures 11 hores, amb 7 assignatures 12 hores, així per cada assignatura de més s'afegirà una hora fins arribar a un màxim de 14 assignatures amb 19 hores pagades. Per cada examen del permís de conduir, la llicència serà pagada fins un màxim de 4 hores.

Per mantenir el dret a llicència pagada en els següents cursos, caldrà que l'empleat hagi aconseguit un aprofitament suficient dels seus estudis, i a tal efecte s'entendrà que això s'ha complert si ha superat com a mínim, la meitat de les assignatures matriculades. Si es dona aquesta situació, tindrà dret a percebre mitja hora més de sou per cada matèria o assignatura aprovada.

Article 45. Vacances

Tots els treballadors que faci més d'un any que treballen a la mateixa entitat tenen dret a unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables. El temps de gaudir ha de ser fixat per la cooperativa amb els empleats mirant de conciliar els interessos d'una part i de l'altra.

S'afegeix 1 dia addicional de vacances per el personal que tingui una antiguitat a l'empresa e al menys 15 anys

Article 46. Dia personal

Els treballadors, prèvia sol·licitud expressa, amb preavís de 5 dies, podran gaudir d'un dia a l'any per tal d'atendre assumptes propis, sense que pugui ser acumulat a un període de vacances, ponts, o similars. Si la cooperativa no pot accedir a la sol·licitud per raons de feina, vacances, o malaltia d'altres empleats, es fixarà, per acord, una nova data dintre dels 15 dies immediatament següents.

Article 47. Excedència

L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa que dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència, s'atorga per la designació o l'elecció d'un treballador per un càrrec públic que faci impossible l'assistència a la feina. El reingrés a la feina s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

El treballador que tingui almenys un any d'antiguitat a l'empresa té dret a que li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc.

El treballador pot tornar a gaudir d'aquest dret només si han passat quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per atendre cada fill a comptar de la data de naixement del fill. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència, que si s'escau, posa fi al període del qual es feia ús. Si tant el pare com la mare treballen, només un dels dos pot exercir aquest dret.

També tindran dret a un període d' excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per cura d' un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d' edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se por sí mateix, i no desenvolupi activitat remunerada.

Així mateix, els treballadors que duguin a terme funcions sindicals d'àmbit provincial o superior poden sol·licitar de passar a la situació d'excedència a l'empresa mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 48. Guàrdia Legal

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària.

El treballador ha de donar un preavís a l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorpori a la seva jornada ordinària.

Es podrà acumular el temps de lactància, d'un fill menor de nou mesos, d'una hora diària de jornada completa al permís de maternitat, és a dir, 14 dies laborals.

Capítol 6. Beneficis socials

Article 49. Premi a la dedicació

1. Per tal de premiar la fidelitat i l'esforç del seu personal, dins les disponibilitats que en cada situació hi hagi, es procurarà per part de les entitats que, quan un treballador compleixi 25 anys al servei d'una cooperativa, el Consell Rector li dona un reconeixement especial d'aquest fet, amb l'adopció dels acords honorífics que considera adequats i tingui en disposició de realitzar.
2. Tots els treballadors que compleixin l'edat de 64 anys i que hagin estat 20 anys o més al servei de la Cooperativa, han de percebre un premi de tres mensualitats del seu salari que s'haurà de cotitzar en la seva totalitat.

Article 50. Préstec per habitatge

A les cooperatives amb secció de crèdit s'ha de crear un fons per a préstecs per l'habitatge amb una assignació de 1'1 % del passiu consolidat de la secció dels darrers sis mesos.

Cal aplicar als préstecs que es concedeixin amb càrrec a aquests fons les condicions següents:

1. S'han de destinar a l'adquisició, per part del treballador, del primer habitatge o a la reparació o millores quan l'habitatge pertanyi al treballador.
2. La quantia no pot ultrapassar l'import d'una anualitat del total de la retribució del treballador.
3. Cal efectuar l'amortització mitjançant el descompte mensual del 20% del total de les percepcions del treballador.
4. Han de meritjar els interessos del Mibor o índex que el substitueixi més un 1%.
5. S'han d'atorgar amb la garantia personal del treballador i la fiança solidaria de dues persones. Si el treballador deixa de prestar serveis a la cooperativa abans de l'amortització total del préstec ha de reintegrar els préstecs totalment o proporcionar un garantia hipotecària suficient.
6. La condició necessària per tenir dret a aquests préstecs és que el treballador percebi el seu salari mitjançant l'ingrés al compte de la secció de crèdit corresponent.

Article 51. Ajuda escolar

Per tal d'ajudar en la compra de material per als fills escolaritzats, amb edat compresa entre els tres i setze anys, les Cooperatives prèvia justificació abonaran en el mes de setembre una paga anomenada d'ajuda escolar a tot el personal d'alta que hi hagi prestat els seus serveis durant tot el darrer any. Si tant el pare com la mare treballen a la mateixa entitat, sol un d'ells, a la seva lliure elecció, meritjarà aquesta ajuda. L'import de l'ajuda serà de 86,83 € al 2019, 88,57 € al 2020 i 90,34 € al 2021 per cada fill o filla en les condicions expressades.

Si els fills/es tenen una minusvalia igual o superior al 33 % reconeguda pels organismes mèdics de la Seguretat Social i/o del Departament de Serveis Socials, l'edat per percebre aquesta ajuda serà fins els 21 anys.

Per tenir dret a aquesta ajuda, es tindrà en compte l'edat del menor a 31 de desembre.

En el cas que el treballador/a durant el darrer any hagi prestat serveis en la cooperativa a temps parcial, aquesta ajuda serà calculada tenint en compte la mitjana de la jornada treballada.

Capítol 7. Seguretat i salut laboral

Article 52. Normativa

S'han d'aplicar a les entitats afectes a aquest Conveni les normes vigents en matèria de seguretat i salut laboral, i en especial tot allò que es regula a la nova Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1/1995), i els reglaments corresponents.

Article 53. Habitatge

En cas que el treballador hagi de rebre de la cooperativa, com a conseqüència de les seves funcions, un habitatge per a ell i la seva família, aquest habitatge ha de complir els requisits adequats.

Article 54. Serveis de dutxa i farmàcia

Com a norma general, a les cooperatives on treballin més de cinc treballadors, tant si són fixos com si són de campanya o de temporada, hi ha d'haver un servei de dutxes a disposició del personal i

una farmaciola amb el material necessari per a cures d'urgència o per les cures d'escassa importància que no requereixin la intervenció facultativa.

Article 55. Escales, cups, premses o sitges

Les escales de mà que es fan servir a les feines de celler o de magatzem han de ser sòlides i segures per evitar qualsevol mena d'accidents i, si són dobles, tots dos costats s'han d'unir amb tirants que siguin prou forts i segurs.

Per a les feines de l'interior dels cups les premses o les sitges, a més de les precaucions generals que s'han d'adoptar, cal que hi hagi dos treballadors, un dels quals s'ha de quedar a fora i posar atenció i vigilar el qui manipula i opera.

Capítol 8. Règim disciplinari

Article 56. Faltes i sancions

Tot acte o omisió d'un treballador contra la disciplina o règim de treball es classificarà, en atenció a la seva transcendència, importància, o malícia en lleu, greu o molt greu. La determinació de faltes a cadascun dels indicats grups, que s'efectua en els articles següents, és merament enunciativa i no implica que en puguin existir d'altres, les quals seran classificades segons l'analogia que guardin amb aquelles.

Article 57. Faltes lleus

Són faltes lleus les següents:

1. Fins a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes.
2. La descurança en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei si no causa perjudicis greus.
3. Manca de curiositat i neteja personal.
4. No atendre a un soci, públic en general, company o superior, amb la correcció i la diligència degudes.
5. Dedicar-se a jocs o discussions sobre afers estranys a la feina mentre es trobi de servei.
6. Qualsevol altre descurança de les seves obligacions que no causi un perjudici greu.

Article 58. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat a la feina comeses durant el període d'un mes. Quan s'hagués de rellevar un company, n'hi haurà prou amb una sola falta de puntualitat injustificada perquè aquesta es considera falta greu.
2. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horari o presència, per a impedir que siguin detectats els incompliments de jornada de treball, tant propis com d'altres companys.
3. Negar-se a complir les tasques que li són encomanades pels superiors per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.
4. Faltar dos dies a la feina en un període d'un mes, o quatre dies en el període de tres mesos, sense causa justificada.
5. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan falti al treball per motius justificats, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
6. Les discussions, enfrontaments i faltes de respecte o consideració amb companys, superiors o públic en general.
7. La imprudència en actes de servei o incompliment de les mesures i normes de seguretat en el treball. Si impliqués risc d'accident pels seus companys o perill d'avaría per a les instal·lacions o maquinària serà considerada molt greu.
8. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
9. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball o l'incompliment de les normatives internes que posi en risc la el normal desenvolupament de la feina, la seguretat de les persones o la seguretat del producte, quan el treballador/a hagi sigut prèviament informat de la seva existència i contingut. Si impliqués una transgressió manifesta de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per la cooperativa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
10. La reincidència en falta lleu sempre que es cometi dins un període de tres mesos a comptar de la primera falta lleu.

Article 59. Faltes molt greus

Es consideraran com a tals les següents:

1. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt o robatori, tant a l'entitat com als companys de treball o qualsevol altra persona durant l'acte de servei.
2. La transmissió o utilització de les informacions i dades de què es disposi per raó del seu càrrec.
3. Fer servir, sense l'oportú permís per escrit, eines, vehicles, instal·lacions, documents, etc., per a destinar-los al seu ús particular, bé sigui dins la jornada o fora d'ella.
4. L'abandonament del servei sense autorització.
5. La reincidència en falta greu, sempre que es cometi dins un període de sis mesos a comptar des de la primera falta greu.

Article 60. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se als qui incorrin en faltes seran les següents:

1. Faltes lleus: amonestament verbal o per escrit.
2. Faltes greus: suspensió de sou i feina de dos a deu dies.
3. Faltes molt greus: suspensió de sou i feina d'onze a trenta dies. Acomiadament.

Article 61. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus als vint dies, i les molt greus als seixanta dies; a partir de la data en que l'empresa en tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Capítol 9. Diversos

Article 62. Assegurança d'invalidesa i mort

Les cooperatives pagaran una indemnització de 23.000 euros als beneficiaris que designi el treballador, en cas de mort per accident laboral, de 24.073 € al 2019, 24.555 € al 2020 i 25.046 € al 2021, en els supòsits d'invalidesa total per al treball habitual o d'invalidesa absoluta per a tot tipus de treball, una vegada hi hagi resolució en ferm dels organismes competents en aquesta matèria i derivades d'accident de treball dels treballadors.

Aquesta pòlissa serà obligatòria en el termini d'un mes des de l'entrada en vigor d'aquest conveni i es penjarà al tauló d'anuncis de la Cooperativa perquè tot els treballadors en tinguin coneixement.

Article 63. Jubilació Parcial

El personal podrà acollir-se a la jubilació parcial segons article 166 de la Llei General de Seguretat Social, simultània amb un contracte de treball a temps parcial i vinculada a cada moment a un contracte de relleu concertat amb un/a treballador/a en situació de desocupació.

En aquelles empreses en les que es produeixi les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu, aquestes procuraran complimentar les formalitats necessàries per la realització de la corresponent jubilació parcial, sempre que el treballador afectat ho comuniqui amb antelació suficient. El citat contracte de relleu es regirà en quant a les seves formalitats i requisits pel que disposa la legislació vigent (RDL 15/98 de 27 de novembre), en tot cas el contracte de relleu serà a temps complet i indefinit.

Article 64

Són de plena aplicació i de compliment obligatori les disposicions vigents, a cada moment, en matèria sindical.

Article 65. Comissió Paritària

Es constitueix una comissió paritària per vigilar allò que s'ha pactat en aquest Conveni, i per a la interpretació de les clàusules que comportin diferències entre les parts. La Comissió s'ha de compondre, com a mínim, per tres representants de les cooperatives i tres dels treballadors, a les reunions de la qual hi podran assistir assessors. Les reunions es convocaran prèvia sol·licitud justificada de qualsevol de les parts i dins el límit dels quinze dies posteriors.

En cas de persistir les discrepàncies, ambdues parts es sotmetran al arbitratge de la inspecció de treball.

Article 66. Sistema de resolució de conflictes

Davant una situació d'inaplicació salarial, es comunicarà prèviament aquesta situació a la Comissió Paritària del Conveni, independentment de si hi ha o no representació dels treballadors o treballadores.

En els casos de discrepàncies sorgides arran de falta d'acord després del període de consultes, referent a clàusules de despenjament en tema econòmic, o en matèria de modificació substancial de condicions de treball, o qualsevol no aplicació de les condicions de treball contemplades en l'article 82.3 del Estatut dels treballadors, ambdues parts es sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, i, en cas de no arribar a acord, a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 67. Assetjament sexual i moral

“Les parts afectades pel present conveni assumeixen el compromís de vetllar perquè hi hagi en les cooperatives un ambient exempt de risc per la salut i, en concret, per l'assetjament sexual i moral, establint procediments en les cooperatives per presentar queixes per quins siguin víctimes de conductes inapropiades a fi d'obtenir ajuda immediata.

S'entén per assetjament sexual, totes aquelles conductes ofensives i no desitjades per la persona agredida i que determini una situació que afecta a les condicions laborals i que creïn un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com a peticions sexuals, insinuacions i actituds que associen la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball, a l'aprovació o denegació dels mencionats favors.

S'entén per assetjament moral, totes les conductes que menyspreïn la dignitat personal, exercint una violència psicològica, de manera sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.”

Annex I

Taules 2019

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2019 al 31.12.2019

Grup professionals	Salari Mensual Euros	Salari Anual Euros
Grup 1		
Titulat/da superior	1.223,44	18.351,54
Grup 2:		
Titulat/da grau mitjà	1.174,98	17.624,64
Grup 3:		
Nivell 1: Cap Administratiu/va	1.157,78	17.366,75
Nivell 2: Oficial de 1 ^a	1.070,37	16.055,50
Nivell 3: Oficial de 2 ^a	1.026,63	15.399,49
Nivell 4: Auxiliar	925,13	13.876,98
Grup 4:		
Nivell 1: Tècnic/a Titulat/da	1.141,43	17.121,44
Nivell 2: Tècnic/a no Titulat/da	1.050,66	15.759,83
Nivell 3: Encarregat/da General	1.026,35	15.395,29
Nivell 4: Enc. Sec., Taller i Lab.	1.012,04	15.180,61
Nivell 5: Tractorista, Xofer i Of. 1 ^a .	993,01	14.895,20
Nivell 6: Tractorista, Xofer i Of. 2 ^a .	976,49	14.647,41
Nivell 7: Maquinista, fuster/a, paleta i oficials	991,59	14.873,90
Nivell 8: Ajudant laboratori	954,34	14.315,05
Grup 5:		
Comercial	1.093,65	16.404,80
Grup 6:		
Nivell 1: Passador/a llista	955,28	14.329,19
Nivell 2: Peó especialista i passador/a bàscula	961,54	14.423,09
Nivell 3: Peó fix, Peó del camp, dependent/a	928,43	13.926,42
Nivell 4: Vigilant, porter/a, ordenança i neteja	905,47	13.582,09
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem	883,64	13.254,55

Annex II

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2019 al 31.12.2019, per treballadors eventuais (Article 33.).

Grups professionals	Preu/hora Euros	Salari Anual Euros
Grup 6 Nivell 3:		
Peó especialista i passador/a bàscula	8,08	14.423,09
Peó fix	7,81	13.926,42
Peó del camp, dependent/a	7,81	13.926,42

Annex III

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2019 al 31.12.2019, corresponent a les hores extraordinàries.

Grup professionals	Preu hora extra
Grup 1	
Titulat/da superior	18,00
Grup 2:	
Titulat/da grau mitjà	17,29
Grup 3:	
Nivell 1: Cap Administratiu/va	17,04
Nivell 2: Oficial de 1 ^a	15,75
Nivell 3: Oficial de 2 ^a	15,11
Nivell 4: Auxiliar	13,61
Grup 4:	
Nivell 1: Tècnic/a Titulat/da	16,80
Nivell 2: Tècnic/a no Titulat/da	15,46
Nivell 3: Encarregat/da General	15,10
Nivell 4: Enc. Sec., Taller i Lab.	14,89
Nivell 5: Tractorista, Xofer i Of. 1 ^a	14,61
Nivell 6: Tractorista, Xofer i Of. 2 ^a	14,37
Nivell 7: Maquinista, fuster/a, paleta i oficials	14,59
Nivell 8: Ajudant laboratori	14,04
Grup 5:	
Comercial	16,09
Grup 6:	
Nivell 1: Passador/a llista	14,06
Nivell 2: Peó especialista i passador/a bàscula	14,15
Nivell 3: Peó fix, Peó del camp, dependent/a	13,66
Nivell 4: Vigilant, porter/a, ordenança i neteja	13,32
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem	13,00

Annex IV

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2019 al 31.12.2019, corresponent a les hores extraordinàries dels treballadors eventuais.

Grups professionals	Preu hora extra
Grup 6 Nivell 3:	
Peó especialista i passador/a bàscula	14,15
Peó fix	13,66
Peó del camp, dependent/a	13,66

Annex V

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2019 al 31.12.2019, corresponent a la jornada nocturna.

Grup professionals	Salari Mensual Jornada nocturna Euros	Hora Nocturna Euros
Grup 1		
Titulat/da superior	1.529,30	12,86

Grup 2:		
Titulat/da grau mitjà	1.468,72	12,35
Grup 3:		
Nivell 1: Cap Administratiu/va	1.447,23	12,17
Nivell 2: Oficial de 1 ^a	1.337,96	11,25
Nivell 3: Oficial de 2 ^a	1.283,29	10,79
Nivell 4: Auxiliar	1.156,42	9,72
Grup 4:		
Nivell 1: Tècnic/a Titulat/da	1.426,79	12,00
Nivell 2: Tècnic/a no Titulat/da	1.313,22	11,04
Nivell 3: Encarregat/da General	1.282,94	10,79
Nivell 4: Enc. Sec., Taller i Lab.	1.265,05	10,64
Nivell 5: Tractorista, Xofer i Of. 1 ^a	1.241,27	10,44
Nivell 6: Tractorista, Xofer i Of. 2 ^a	1.220,62	10,26
Nivell 7: Maquinista, fuster/a, paleta i oficials	1.239,49	10,42
Nivell 8: Ajudant laboratori	1.192,92	10,03
Grup 5:		
Comercial	1.367,07	11,49
Grup 6:		
Nivell 1: Passador/a llista	1.194,10	10,04
Nivell 2: Peó especialista i passador/a bàscula	1.201,92	10,11
Nivell 3: Peó fix, Peó del camp, dependent/a	1.160,53	9,76
Nivell 4: Vigilant, porter/a, ordenança i neteja	1.131,84	9,52
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem	1.104,55	9,29

Annex VI

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2019 al 31.12.2019, corresponent a la jornada nocturna dels treballadors eventuais

Grups professionals	Hora Nocturna Euros
Grup 6 Nivell 3:	
Peó especialista i passador/a bàscula	9,65
Peó fix	9,32
Peó del camp, dependent/a	9,32

Annex VII

Taules 2020

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2020 al 31.12.2020

Grup professionals	Salari Mensual Euros	Salari Anual Euros
Grup 1		

Titulat/da superior	1.247,90	18.718,57
Grup 2:		
Titulat/da grau mitjà	1.198,48	17.977,17
Grup 3:		
Nivell 1: Cap Administratiu/va	1.180,94	17.714,08
Nivell 2: Oficial de 1 ^a	1.091,77	16.376,61
Nivell 3: Oficial de 2 ^a	1.047,17	15.707,48
Nivell 4: Auxiliar	943,63	14.154,52
Grup 4:		
Nivell 1: Tècnic/a Titulat/da	1.164,26	17.463,87
Nivell 2: Tècnic/a no Titulat/da	1.071,67	16.075,03
Nivell 3: Encarregat/da General	1.046,88	15.703,20
Nivell 4: Enc. Sec., Taller i Lab.	1.032,28	15.484,22
Nivell 5: Tractorista, Xofer i Of. 1 ^a	1.012,87	15.193,10
Nivell 6: Tractorista, Xofer i Of. 2 ^a	996,02	14.940,35
Nivell 7: Maquinista, fuster/a, paleta i oficials	1.011,43	15.171,38
Nivell 8: Ajudant laboratori	973,42	14.601,35
Grup 5:		
Comercial	1.115,29	16.732,90
Grup 6:		
Nivell 1: Passador/a llista	974,39	14.615,78
Nivell 2: Peó especialista i passador/a bàscula	980,77	14.711,55
Nivell 3: Peó fix, Peó del camp, dependent/a	947,00	14.204,94
Nivell 4: Vigilant, porter/a, ordenança i neteja	923,58	13.853,73
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem	901,31	13.519,64

Annex VIII

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2020 al 31.12.2020, per treballadors eventuais (Article 33.).

Grups professionals	Preu/hora Euros	Salari Anual Euros
Grup 6 Nivell 3:		
Peó especialista i passador/a bàscula	8,24	14.711,55
Peó fix	7,96	14.204,94
Peó del camp, dependent/a	7,96	14.204,94

Annex IX

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2020 al 31.12.2020, corresponent a les hores extraordinàries.

Grup professionals	Preu hora extra
Grup 1	
Titulat/da superior	18,36
Grup 2:	

Titulat/da grau mitjà	17,63
Grup 3:	
Nivell 1: Cap Administratiu/va	17,38
Nivell 2: Oficial de 1 ^a	16,06
Nivell 3: Oficial de 2 ^a	15,41
Nivell 4: Auxiliar	13,88
Grup 4:	
Nivell 1: Tècnic/a Titulat/da	17,13
Nivell 2: Tècnic/a no Titulat/da	15,77
Nivell 3: Encarregat/da General	15,40
Nivell 4: Enc. Sec., Taller i Lab.	15,19
Nivell 5: Tractorista, Xofer i Of. 1 ^a	14,90
Nivell 6: Tractorista, Xofer i Of. 2 ^a	14,66
Nivell 7: Maquinista, fuster/a, paleta i oficials	14,88
Nivell 8: Ajudant laboratori	14,32
Grup 5:	
Comercial	16,41
Grup 6:	
Nivell 1: Passador/a llista	14,34
Nivell 2: Peó especialista i passador/a bàscula	14,43
Nivell 3: Peó fix, Peó del camp, dependent/a	13,93
Nivell 4: Vigilant, porter/a, ordenança i neteja	13,59
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem	13,26

ANNEX X

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2020 al 31.12.2020, corresponent a les hores extraordinàries dels treballadors eventuais.

Grups professionals	Preu hora extra
Grup 6 Nivell 3:	
Peó especialista i passador/a bàscula	14,43
Peó fix	13,93
Peó del camp, dependent/a	13,93

Annex XI

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2020 al 31.12.2020, corresponent a la jornada nocturna.

Grup professionals	Salari Mensual Jornada nocturna Euros	Hora Nocturna Euros
Grup 1		
Titulat/da superior	1.559,88	13,12
Grup 2:		
Titulat/da grau mitjà	1.498,09	12,60
Grup 3:		
Nivell 1: Cap Administratiu/va	1.476,17	12,41
Nivell 2: Oficial de 1 ^a	1.364,72	11,47
Nivell 3: Oficial de 2 ^a	1.308,96	11,01
Nivell 4: Auxiliar	1.179,54	9,92

Grup 4:		
Nivell 1: Tècnic/a Titulat/da	1.455,32	12,24
Nivell 2: Tècnic/a no Titulat/da	1.339,59	11,26
Nivell 3: Encarregat/da General	1.308,60	11,00
Nivell 4: Enc. Sec., Taller i Lab.	1.290,35	10,85
Nivell 5: Tractorista, Xofer i Of. 1ª	1.266,09	10,65
Nivell 6: Tractorista, Xofer i Of. 2ª	1.245,03	10,47
Nivell 7: Maquinista, fuster/a, paleta i oficials	1.264,28	10,63
Nivell 8: Ajudant laboratori	1.216,78	10,23
Grup 5:		
Comercial	1.394,41	11,72
Grup 6:		
Nivell 1: Passador/a llista	1.217,98	10,24
Nivell 2: Peó especialista i passador/a bàscula	1.225,96	10,31
Nivell 3: Peó fix, Peó del camp, dependent/a	1.183,75	9,95
Nivell 4: Vigilant, porter/a, ordenança i neteja	1.154,48	9,71
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem	1.126,64	8,47

Annex XII

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2020 al 31.12.2020, corresponent a la jornada nocturna dels treballadors eventuais

Grups professionals	Hora Nocturna Euros
Grup 6 Nivell 3:	
Peó especialista i passador/a bàscula	10,31
Peó fix	9,95
Peó del camp, dependent/a	9,95

Annex XIII

Taules 2021

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2021 al 31.12.2021

Grup professionals	Salari Mensual Euros	Salari Anual Euros
Grup 1		
Titulat/da superior	1.272,86	19.092,94
Grup 2:		
Titulat/da grau mitjà	1.222,45	18.336,68
Grup 3:		
Nivell 1: Cap Administratiu/va	1.204,56	18.068,36
Nivell 2: Oficial de 1ª	1.113,61	16.704,14
Nivell 3: Oficial de 2ª	1.068,11	16.021,63
Nivell 4: Auxiliar	962,51	14.437,61
Grup 4:		
Nivell 1: Tècnic/a	1.187,54	17.813,15

Titulat/da		
Nivell 2: Tècnic/a no Titulat/da	1.093,10	16.396,53
Nivell 3: Encarregat/da General	1.067,82	16.017,26
Nivell 4: Enc. Sec., Taller i Lab.	1.052,93	15.793,91
Nivell 5: Tractorista, Xofer i Of. 1 ^a	1.033,13	15.496,96
Nivell 6: Tractorista, Xofer i Of. 2 ^a	1.015,94	15.239,16
Nivell 7: Maquinista, fuster/a, paleta i oficials	1.031,65	15.474,81
Nivell 8: Ajudant laboratori	992,89	14.893,38
Grup 5:		
Comercial	1.137,84	17.067,56
Grup 6:		
Nivell 1: Passador/a llista	993,87	14.908,09
Nivell 2: Peó especialista i passador/a bàscula	1.00,39	15.005,78
Nivell 3: Peó fix, Peó del camp, dependent/a	965,94	14.489,04
Nivell 4: Vigilant, porter/a, ordenança i neteja	942,05	14.130,80
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem	933,33	14.000,00

Annex XIV

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2021 al 31.12.2021, per treballadors eventuais (Article 33.).

Grups professionals	Preu/hora Euros	Salari Anual Euros
Grup 6 Nivell 3:		
Peó especialista i passador/a bàscula	8,41	15.005,78
Peó fix	8,12	14.489,04
Peó del camp, dependent/a	8,12	14.489,04

Annex XV

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2021 al 31.12.2021, corresponent a les hores extraordinàries.

Grup professionals	Preu hora extra
Grup 1	
Titulat/da superior	17,63
Grup 2:	

Titulat/da grau mitjà	17,99
Grup 3:	
Nivell 1: Cap Administratiu/va	17,72
Nivell 2: Oficial de 1 ^a	16,39
Nivell 3: Oficial de 2 ^a	15,72
Nivell 4: Auxiliar	14,16
Grup 4:	
Nivell 1: Tècnic/a Titulat/da	17,47
Nivell 2: Tècnic/a no Titulat/da	16,08
Nivell 3: Encarregat/da General	15,71
Nivell 4: Enc. Sec., Taller i Lab.	15,49
Nivell 5: Tractorista, Xofer i Of. 1 ^a	15,20
Nivell 6: Tractorista, Xofer i Of. 2 ^a	14,95
Nivell 7: Maquinista, fuster/a, paleta i oficials	15,18
Nivell 8: Ajudant laboratori	14,61
Grup 5:	
Comercial	16,74
Grup 6:	
Nivell 1: Passador/a llista	14,62
Nivell 2: Peó especialista i passador/a bàscula	14,72
Nivell 3: Peó fix, Peó del camp, dependent/a	14,21
Nivell 4: Vigilant, porter/a, ordenança i neteja	13,86
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem	13,73

Annex XVI

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2021 al 31.12.2021, corresponent a les hores extraordinàries dels treballadors eventuais.

Grups professionals	Preu hora extra
Grup 6 Nivell 3:	
Peó especialista i passador/a bàscula	14,72
Peó fix	14,21
Peó del camp, dependent/a	14,21

Annex XVII

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2021 al 31.12.2021, corresponent a la jornada nocturna.

Grup professionals	Salari Mensual Jornada nocturna Euros	Hora Nocturna Euros
Grup 1		
Titulat/da superior	1.591,08	13,59
Grup 2:		
Titulat/da grau mitjà	1.528,06	12,85
Grup 3:		

Nivell 1: Cap Administratiu/va	1.505,70	12,66
Nivell 2: Oficial de 1 ^a	1.392,01	11,70
Nivell 3: Oficial de 2 ^a	1.335,14	11,23
Nivell 4: Auxiliar	1.203,13	10,12
Grup 4:		
Nivell 1: Tècnic/a Titulat/da	1.484,43	12,48
Nivell 2: Tècnic/a no Titulat/da	1.366,38	11,42
Nivell 3: Encarregat/da General	1.334,77	11,22
Nivell 4: Enc. Sec., Taller i Lab.	1.316,16	11,07
Nivell 5: Tractorista, Xofer i Of. 1 ^a	1.291,41	10,86
Nivell 6: Tractorista, Xofer i Of. 2 ^a	1.269,93	10,68
Nivell 7: Maquinista, fuster/a, paleta i oficials	1.289,57	10,84
Nivell 8: Ajudant laboratori	1.241,11	10,44
Grup 5:		
Comercial	1.422,30	11,96
Grup 6:		
Nivell 1: Passador/a llista	1.242,34	10,45
Nivell 2: Peó especialista i passador/a bàscula	1.250,48	10,51
Nivell 3: Peó fix, Peó del camp, dependent/a	1.207,42	10,15
Nivell 4: Vigilant, porter/a, ordenança i neteja	1.177,57	9,90
Nivell 5: ajudant celler, envasat, magatzem	1.166,67	9,81

Annex XVIII

Taula salarial vigent per les Cooperatives del camp de la província de Tarragona al període del 1.1.2021 al 31.12.2021, corresponent a la jornada nocturna dels treballadors eventuais

Grups professionals	Hora Nocturna Euros
Grup 6 Nivell 3:	
Peó especialista i passador/a bàscula	10,51
Peó fix	10,15
Peó del camp, dependent/a	10,15