
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD /

03900-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de las Sociedades de Pozos de Riego Agrícolas, con código 12000915011978 y vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 22.5 de la ORDEN 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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

Castellón de la Plana a 31 de agosto de 2026

EL DIRECTOR TERRITORIAL

JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDADES DE POZOS DE RIEGO AGRICOLAS

CAPITULO I.-OBJETIVO, ÁMBITO, VINCULACIÓN

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 2026.

La duración del presente convenio, será de tres años y finalizará el 31.12.2028.

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 45% 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:

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

b- . El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de UN MES.

c- El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho a la persona empresaria a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detraerse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de estas.

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:

De acuerdo a las funciones que desarrollan en la actualidad los trabajadores, se suprimen las categorías profesionales de Maquinista de 1ª y de 2ª, Celador y Personal Fijo Discontinuo, integrándose sus funciones en la nueva categoría denominada

TRABAJADOR DE RIEGO A MANTA

1.-Trabajador de riego a manta: 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.

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.

2.- 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.

CAPITULO IV

Artículo 12.- 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 horas que no se puedan trabajar en riego por causas climáticas o cualquier otra circunstancia se dedicarán a trabajos necesarios de limpieza y mantenimiento del propio pozo de riego o acequias, canales, arquetas, etc. con el fin de cubrir la totalidad de las horas pactadas.

a) 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 cada 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 quincenal 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) 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 13.- 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.

Artículo 14.- 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 y preferentemente durante los meses comprendidos entre octubre a marzo, restringiéndose el periodo de abril a septiembre al ser el de mayor actividad de la empresa. Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 15.- 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.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, percibirán todo el año las retribuciones que por su categoría les corresponda, incrementadas por las mejoras o aumentos a que cada trabajador tenga derecho.

Para el ejercicio 2026 los salarios se incrementarán en un 3% respecto a los percibidos en el 2025.

Para los dos ejercicios siguientes (2027, y 2028), dichos salarios, tendrán un incremento de un 3% 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 (3% para el 2026; 2027 y 2028) 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, pero siempre antes del 5º día hábil del mes, estando obligado el trabajador a presentar las horas realizadas de riego o mantenimiento a primera hora del primer día del mes.

Artículo 16: Cláusula de revisión salarial para los años 2026,2027 y 2028.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC interanual) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de cada uno de los años pactados (2026,2027 y 2028) una variación superior al 3%, se efectuará una revisión salarial anual tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1,25% Generando atrasos desde el 1 de enero del año en cuestión.

La desviación positiva del dato del IPC interanual superior al 3% del año anterior, se sumará al incremento del 3% del año en curso, sirviendo la suma de estos dos datos como base de la revisión salarial

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero del año siguiente.

Artículo 17.- Plus de trabajo nocturno

Cuando se averíe 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 18.- 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 19.- 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 y que salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador se excluirá del prorrateo mensual.

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 20.- 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.

Para determinar la edad de jubilación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- 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

- Muerte por Accidente de Trabajo
- Invalidez Permanente Absoluta o Parcial por Accidente de trabajo Baremo normal
- Muerte por Accidente de circulación
- Muerte por actos violentos
- Invalidez Permanente Total Por Accidente
- Gran Invalidez por Accidente
- Invalidez Permanente Absoluta por Accidente de circulación

CAPITALES

20.000,00 €
20.000,00 €
20.000,00 €
20.000,00 €
15.000,00 €
20.000,00 €
20.000,00 €

Artículo 22.- Antigüedad

Tal y como se acordó en el anterior convenio colectivo no se generan nuevas antigüedades

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 23.- 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 24.- 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 25 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. 26 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
- 3.- No atender con la diligencia y corrección debidas a los socios
- 4.- No comunicar las horas trabajadas en el mes en el plazo indicado.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
- 6.- Originar riñas y pendencias con los clientes.

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.
- 4.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa podrá ser considerada <<muy grave>>.
- 5.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella y viceversa, es decir que otra persona suplante las funciones de regador, a excepción de que sea el propio titular del servicio el que lo realice y bajo su responsabilidad.
- 6.- La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- 7.- La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como <<muy grave>>.
- 8.- La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o terceros.
- 9.- El consumo fraudulento de agua o complicidad en el mismo.
- 10.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
- 11.- Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.
- 12.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 13.- Abandonar el puesto de trabajo de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o sus clientes.

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 fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5.- La disminución continuada y 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 27.- 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 28.- 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 29.- 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 necesidades 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 30.- 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 31.- 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 lo 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 32.- 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 Pascual Sempere Fortuño
D. Vicente Ambou Segarra
D. Enrique Rambla Calpe
D. Rubén Claramonte Martí (Asesor externo)

Vocales Trabajadores Titulares

D. Javier Ventura Montón.
D. Ignasi Costa Serrano
D. José Miguel Traver Ramos
D. Jose Manuel Nuñez Gonell (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 33.- 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 34.- 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 2026

CATEGORIA Trabajador de riego a Manta

Año inicio relación laboral	Salario semanal	Pagas extras	Hora real
2026	287,20	1006,08	9,97
2025	287,20	1006,08	9,97
2024	287,20	1006,08	9,97
2023	287,20	1006,08	9,97
2022	287,20	1006,08	9,97
2021	287,20	1006,08	9,97
2020	287,20	1006,08	9,97
2019	287,20	1006,08	9,97
2018	287,20	1006,08	9,97

2017	287,20	1006,08	9,97
2016	287,20	1006,08	9,94
2015	297,87	1046,31	10,36
2014	301,88	1064,94	10,49
2013	305,90	1083,55	10,63
2012	309,93	1102,19	10,82
2011	314,02	1120,83	10,92
2010	318,05	1139,38	11,10
2009	318,22	1158,06	11,13
2008	326,06	1176,69	11,38
2007	330,01	1195,32	11,53
2006	334,09	1213,93	11,68
2005	338,16	1232,64	11,82
2004	342,20	1251,23	11,97
2003	346,15	1269,80	12,12
2002	350,17	1288,43	12,27
2001	354,22	1307,03	12,41
2000	358,25	1325,72	12,56
1999	362,30	1344,35	12,71
1998	367,03	1362,98	12,88
1997	371,51	1381,58	13,03
1996	375,55	1400,16	13,18
1995	380,01	1418,83	13,34
1994	384,77	1437,42	13,51
1993	389,09	1456,06	13,67
1992	393,36	1474,43	13,82
1991	397,67	1493,33	13,98
1990	401,24	1511,93	14,12
1989	406,20	1530,55	14,28
1988	411,25	1549,59	14,47
1987	416,29	1568,59	14,64
1986	421,22	1587,21	14,82
1985	426,21	1606,02	15,00
1984	431,19	1624,82	15,16
1983	436,16	1643,62	15,35
1982	441,16	1662,45	15,51
1981	446,13	1681,24	15,70
1980	451,13	1700,05	15,86
1979	456,08	1718,85	16,03
1978	461,08	1737,65	16,23
1977	466,08	1756,46	16,39