

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**ANUNCIO**

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2020-2021

Expediente: 16/01/0034/2021

Fecha: 18/01/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16000085011982.

VISTO el texto del "CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA" con vigencia desde el día 1 de enero de 2020 hasta 31 de diciembre de 2021 que fue suscrito el 9 de diciembre de 2021, de una parte por la representación empresarial "ASOCIACIÓN DE JOVENES AGRICULTORES DE CUENCA (ASAJA)", y de otra, por la representación sindical, LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y COMISIONES OBRERAS (CC.OO) y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 56/2019, de 07/07/2019, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (D.O.CM. de 08 de julio de 2019), en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su archivo y depósito en esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

OSCAR JAVIER MARTINEZ GARCÍA

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2020-2021**CLAUSULA ANTIDISCRIMINATORIA:**

Las organizaciones firmantes y las empresas incluidas en su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y conciliación.

Partes firmantes.

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, la ASOCIACIÓN DE JOVENES AGRICULTORES DE CUENCA (ASAJA), y por la representación sindical, la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) y COMISIONES OBRERAS (CC.OO)

ARTICULO 1º. - AMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo de trabajo, afecta a todo el territorio de la provincia de Cuenca.

ARTICULO 2º.- AMBITO FUNCIONAL.

Este convenio será de aplicación a las explotaciones agrícolas y pecuarias. Asimismo se regirán por lo establecido en el mismo, las industrias complementarias de las citadas actividades, tales como la elaboración de vinos, aceite y otros productos de cultivo intensivo, con productos de la cosecha, plantación o ganadería propia, en el caso de ser explotaciones

cuyo titular es una persona física o de sus asociados cuando la industria complementaria sea una persona jurídica, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario como una fase más de la producción, es decir, independientemente de que su importancia económica sea igual o superior a la primaria de cultivo.

ARTICULO 3°.- AMBITO PERSONAL.

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, incluidas dentro del ámbito de aplicación señalado en el art. 1° del Estatuto de los Trabajadores con capacidad de contratar, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7° de dicha Ley.

ARTICULO 4°.- DURACION Y PRORROGA.

La duración del presente convenio será del 1 de Enero de 2020 al 31 de Diciembre de 2021.

Se mantiene la ultractividad del presente convenio en todas sus condiciones estipuladas para los años sucesivos, quedando prorrogado indeterminadamente hasta la firma de otro nuevo, obligándose las partes a constituir la mesa de negociación de un nuevo convenio, en el mes último de la duración del presente. Queda así denunciado automáticamente al término de su duración. Al mismo tiempo cualquiera de los firmantes del presente convenio podrán denunciarlo mediante escrito dirigido a las otras partes negociadoras un mes antes de finalizar su vigencia.

Se establece como compromiso por parte de la patronal de aplicar el presente convenio desde el momento de su firma, así como el pago de los atrasos en el periodo máximo de tres meses desde la publicación del mismo.

ARTICULO 5°.- SUBIDA SALARIAL Y REVISION SALARIAL.

- Se establece una subida salarial del 1,25% para el año 2020. Dicha subida no tendrá efectos retroactivos económicos en cuanto a pago de atrasos desde 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020. La presente subida se aplicará a las tablas actuales del año 2019, y servirán como referencia de cálculo para las tablas salariales del año 2021. ANEXO I DE CONVENIO

- Subida salarial del 1,75% para el año 2021, con carácter retroactivo para el cálculo de atrasos desde 1 de enero de 2021.

ARTICULO 6°.- GRUPOS PROFESIONALES.

Teniendo en cuenta la situación de los colectivos con difícil acceso al empleo, como son las mujeres, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de diversificar los puestos y grupos a los que las mujeres han venido teniendo acceso.

Asimismo, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para su contratación las personas del género menos representado en el grupo profesional en que se integre la vacante que se pretende cubrir.

Clasificación Funcional : El personal contratado se clasifica teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| a) Personal Técnico. | g) Guardas. |
| b) Encargado/a General. | h) Caseros/as. |
| c) Capataces y Mayores. | i) Especialistas. |
| d) Oficiales Administrativos/as. | j) Auxiliares Administrativos/as. |
| e) Personal de oficios. | k) Peones. |
| f) Tractoristas- Maquinistas y pastores/as. | |

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

B) Encargado/a General.- Tienen como función, coordinar y organizar las labores de producción y de gestión del personal en la empresa

C) Capataces y Mayores/as.- Son las personas trabajadoras que están a cargo de modo personal y directo, de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.

D) Oficiales Administrativos/as.- Quedan comprendidos dentro de este grupo, el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa, poseyendo conocimientos de procedimiento administrativo técnico o contable.

E) Personal de oficios.- Comprende este grupo, a las personas trabajadoras que en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

F) Tractoristas-Maquinistas y Pastores/as.- Es el personal que con los conocimientos necesarios, prestan servicios con tractor o maquinaria agrícola o similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma. Los pastores/as son aquellos que se encargan de la vigilancia y cuidado del ganado.

G) Guardas.- Son aquellas personas trabajadoras contratadas para la vigilancia en general de la empresa.

H) Caseros/as.- Integran este grupo, aquellas personas trabajadoras con vivienda en la finca o explotación, para si mismos y su familia si la tuvieran, que tienen a su cargo junto a las faenas propias de los demás personas trabajadoras, la vigilancia y limpieza de las dependencias y la alimentación del ganado, cuando la escasa importancia de la explotación, no precise de personal adecuado exclusivamente a estas tareas.

I) Especialistas.- Forman este grupo, aquellas personas trabajadoras tituladas o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, tales como pastores/as, vaqueros/as, podadores/as, injertadores/as, sulfatadores/as, etc.

J) Auxiliares Administrativos/as.- Son aquellas personas trabajadoras que con los conocimientos oportunos, prestan labor de apoyo a los oficiales administrativos/as en los trabajos burocráticos de la empresa.

K) Peones.- Son las personas trabajadoras sin calificación específica que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de cualificación profesional para el cometido de las mismas.

Si por necesidades imprevisibles de la actividad productiva de la empresa, el empresario precisara destinar a un trabajador/a, a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un tiempo máximo de 30 días, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras. Si esta situación se produjera en más de una ocasión y fuera posible, se rotarán los empleados a desarrollar esta función.

Durante este tiempo, las personas trabajadoras destinados a tareas correspondientes a categoría inferior, no podrán ser sustituidos en su puesto de trabajo original por ningún otro trabajador, ni contratar la empresa para realizar las tareas del mismo.

ARTICULO 7°.- CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo se celebrará de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8°.- PERSONAL FIJO- DISCONTINUO, PERSONAL FIJO, PERSONAL EVENTUAL Y PERIODO DE PRUEBA.

A) PERSONAL FIJO-DISCONTINUO; Es el trabajador contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 30 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador en el plazo de quince días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa.

En caso de que cualquier trabajador no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Cuando haya disminución de la actividad en la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos-discontinuos sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos-discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

B) PERSONAL FIJO; Los trabajadores adquirirán la condición de fijos de plantilla una vez superados los siguientes períodos de prueba:

Encargado, capataz, tractorista, maquinista y especialistas: 1 mes

Resto de personal: 15 días.

C) PERSONAL EVENTUAL; El personal eventual que sea admitido para trabajos de temporada, ingresará a través de la Oficina de Empleo. En las ofertas de empleo que se publiquen no figurarán términos que contengan limitación por razón de género o que puedan ser consideradas por los/las posibles candidatos/as como tal.

El personal eventual tendrá los mismos derechos y relaciones laborales que el personal fijo de plantilla y a jornada completa, salvo las limitaciones que se deriven necesariamente de la naturaleza y duración de su contrato o jornada. Teniendo preferencia para cubrir vacantes a jornada completa.

Se adquirirá la condición de fijo al cumplir cuatro meses ininterrumpidos de trabajo o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos.

ARTICULO 9°.- CONTRATO PARA LA FORMACION.

Tiene tal consideración el regulado por el punto 2 del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores según R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y no podrá ser superior a un año. La retribución del trabajador/a contratado para la formación, será del 90% del salario y complementos para la categoría objeto de la formación, durante los primeros 6 meses y del salario completo para la categoría objeto de formación los restantes 6 meses, en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de formación quedará establecido conforme a lo estipulado en el artículo 11.2.F del Estatuto de los Trabajadores.

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

ARTICULO 10°.- JORNADA LABORAL.

El cómputo anual es de 1752 horas.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperadas en su 50% con la ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas de recuperación. El periodo de tiempo de recuperación no podrá exceder de una hora diaria, dentro de los días y semanas siguientes a la interrupción, salvo acuerdo entre las partes, cumpliendo en todo caso con lo previsto en el artículo 34 del ET, con las peculiaridades previstas en el artículo 24 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en virtud del cual: "en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiendo por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo.

Los/as trabajadores/as eventuales sea cual fuere su modalidad de contratación, tendrán derecho a que se les abone el 50% del salario diario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, este se suspendiera hasta transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión se produce transcurridas más de 4 horas del inicio de la faena, percibirán el 100% del salario. En ningún caso procederá recuperación alguna de tiempo perdido para este colectivo.

En cuanto a las horas extraordinarias que se realicen por los trabajadores de conformidad por lo establecido en las disposiciones legales en vigor, serán compensadas con tiempo de descanso, salvo que exista acuerdo o pacto individual, en el sentido de ser remuneradas, que en caso lo serán como mínimo con un incremento del 100% respecto a la hora normal de trabajo, en consonancia con lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo constar por escrito dicho acuerdo.

El día 15 de Mayo, San Isidro Labrador, tendrá la consideración de festivo abonable y no recuperable en el sector, independientemente de las fiestas abonables y no recuperables de carácter oficial. En aquellas poblaciones donde este día tenga la consideración de festivo local, se sustituirá por otro día abonable. Los días 24 y 31 de Diciembre, serán considerados como festivos abonables y no recuperables, toda la jornada independientemente de las demás fiestas oficiales.

En el caso de que los días 15 de Mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre caigan en día no laboral, estos se sustituirán para disfrutarlos por el día siguiente laboral, no siendo este día recuperable por el trabajador en ninguno de los casos.

El descanso dominical de ganadería podrá ser compensado en metálico si así lo deseara el trabajador, en todo caso y para garantizar al menos dos Domingos libres mensuales, se establecerán sistemas de trabajo a turnos. En cualquier caso

el descanso Dominical podrá acumularse por quincenas, incluyendo el festivo o festivos trabajados, teniendo al menos un descanso mínimo de tres días dentro de este periodo de 14 días.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

ARTICULO 11°.- VACACIONES.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 22 días laborales retribuidos. En el caso de tener que efectuar la liquidación de las mismas se realizarán a razón de 30 días.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo decidan la empresa y sus trabajadores, siendo preferentemente en los meses de verano, sin coincidir con las recolecciones. En el caso de no llegarse a un acuerdo, el empresario podrá conceder 11 días laborales de vacaciones al trabajador cuando lo estime oportuno; quedando a elección del trabajador los 11 días laborales restantes, que podrá fraccionar en varios periodos si así lo decide. Ambas partes deberán comunicar a la otra parte el periodo de vacaciones con al menos 2 meses de antelación.

El 15 de mayo, el 24 de diciembre y el 31 de diciembre no se computarán a efectos de vacaciones.

La retribución económica del periodo vacacional, comprenderá todos los conceptos que viniera cobrando el trabajador mensualmente.

ARTICULO 12°.- LICENCIAS.

Las empresas concederán licencias a sus trabajadores fijos o de temporada que lo soliciten, sin pérdida de su retribución en los siguientes casos y por el tiempo que a continuación se detallan:

a) Cuatro días en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hermanos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos o abuelos, que se ampliará a un día más si hay desplazamiento al efecto.

b) Cuatro días en los casos de alumbramiento de hijos u adopción, intervención quirúrgica del cónyuge u hospitalización, ampliándose un día más si hay desplazamiento al efecto. En el caso de que no concorra situación de matrimonio en los padres, se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia, por el simple reconocimiento oficial de la inscripción del hijo/a nacido o adoptado en el registro civil correspondiente.

Los días por alumbramiento de hijos se disfrutarán, inmediatamente después del permiso por nacimiento y cuidado del menor, con independencia del trabajador/ra que lo solicite y disfrute. En caso de no ser posible por necesidades empresariales, se disfrutarán de común acuerdo, siendo obligatorio su disfrute dentro del año natural a la terminación del permiso de nacimiento y cuidado del menor.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario para cumplir un deber público y personal.

f) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.

g) Un día por boda, bautizo y comunión de los hijos.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan de diez.

i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social.

j) Para consulta con médico especialista, aunque no sea de la Seguridad Social.

k) Permiso retribuido de dos días al personal por nacimiento de nietos cuando los progenitores o alguno de ellos esté a su cargo y sea menor de edad.

l) Para la asistencia a la consulta médica o centro hospitalario de la Seguridad Social, y en caso de necesidad a la consulta privada, por el tiempo indispensable al efecto. De la misma manera cuando la necesidad de asistencia sanitaria afecte a los ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad hasta el primer grado, con dificultades para valerse por sí mismos."

Así mismo se podrá acompañar al cónyuge e hijos a consulta médica por el tiempo indispensable y debidamente justificado.

m) Para la asistencia a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto, tanto la trabajadora como el trabajador cuyo cónyuge tenga que asistir. La consideración de estos permisos es de tiempo de trabajo efectivo. Su duración es variable teniendo en cuenta como regla general la necesidad del trabajador/a.". En los casos de adopción, guarda con fines

de adopción y acogimiento, para la asistencia a los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

n) Dos días de asuntos propios que deberá preavisar con 15 días de antelación.

En los casos no citados anteriormente, el trabajador podrá solicitar otras licencias sin retribución, que se concederán si la petición se hace con una semana de antelación y no causan grave perjuicio a las labores normales de la explotación.

Queda así mismo regulado, el disfrute de las licencias del presente artículo a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro pertinente. Los días de los permisos mencionados en los apartados de este artículo serán disfrutados en días laborales, y a elección del trabajador mientras dure la hospitalización.

En el caso de trabajadores que tengan que desplazarse al extranjero, el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a un país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

ARTICULO 12º BIS.- PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

La persona trabajadora tendrá un permiso de 16 semanas en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:
- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
- El disfrute a jornada parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo que establezca la ley en cada momento.

ARTICULO 13.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

El personal afectado por el presente Convenio que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su retribución.

En el supuesto de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, el trabajador percibirá el 80% del salario a partir del cuarto día de la baja hasta el día 81 de dicha baja, salvo cuando concurra hospitalización, quedando estipulado el cobro del 100% mientras dure la misma. Ante cualquier modificación legislativa que afecte a las prestaciones por I.L., la Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, se reunirá para reajustar el contenido de este artículo.

ARTICULO 14.- MATERNIDAD.

A la mujer trabajadora embarazada, se la facilitará durante su estado de embarazo y post-parto hasta un año, un puesto de trabajo adecuado a su estado, excluyéndola a la exposición de agentes externos, procedimientos y condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la madre o el feto. La empresa determinará junto a la representación de los trabajadores los puestos de trabajo adecuados para estas circunstancias, dándosele prioridad a las afectadas para cubrir circunstancialmente dicho puesto de trabajo.

Así mismo las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con remuneración, por la realización de análisis o exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.

La excedencia por nacimiento y cuidado del menor, podrá ser ejercitada con derecho al puesto de trabajo (reserva) , por un período de tres años máximos sin pérdida de los derechos del trabajador/a.

Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo/a menor de 15 meses, tienen derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo remunerada, que podrán dividir en dos fracciones. Cuando la jornada sea partida, el derecho de ausentarse del trabajo, puede ejercerse de manera ininterrumpida al final o principio de la jornada.

Este derecho podrá ser sustituido, a elección de la madre, por la acumulación de 23 días a la interrupción por maternidad y ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTICULO 14º BIS.- CONCILIACIÓN

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por nacimiento y cuidado del menor, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y personas con discapacidad o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

ARTICULO 15.- SEGURO CONTRA ACCIDENTES.

En caso de muerte o invalidez permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los beneficiarios o al propio trabajador una indemnización de 20.000 euros.

Este seguro será aplicable a todos los trabajadores, ya sean fijos, fijos-discontinuos, o eventuales.

ARTICULO 16.- SALARIO BASE.

La remuneración base de todos los trabajadores afectados por este convenio, será la que se señala en las tablas salariales adjuntas (ANEXO I).

ARTICULO 17.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en trienios al 3 por ciento.

ARTICULO 18.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán de sus respectivas empresas dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base más antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán el 30 de Junio y el 22 de Diciembre, respectivamente.

ARTICULO 19.- PAGA DE BENEFICIOS.

Los trabajadores fijos afectados por el presente convenio, percibirán una gratificación extra de treinta días de salario base más antigüedad, que será abonada durante el primer trimestre de cada año.

De común acuerdo entre empresas y trabajadores, la paga de beneficios podrá prorratearse en los períodos que se pacten.

ARTICULO 20.- PLUS DE TRANSPORTE.

Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo habituales, las empresas facilitarán los medios mecánicos necesarios. Si el desplazamiento se realizara utilizando el trabajador medios propios, percibirá 0,32 euros por kilómetro tanto a la ida como a la vuelta.

Si el tiempo utilizado en el desplazamiento fuese superior a veinte minutos a la ida y veinte minutos a la vuelta, el tiempo que exceda se descontará en todos los casos de la jornada laboral.

El párrafo segundo del presente artículo queda modificado para épocas de recolección, en el sentido de cambiar el tiempo de los veinte minutos de camino por la distancia de veinte kilómetros, medidos éstos desde la población residencial del trabajador.

Sin perjuicio de los acuerdos particulares entre empresa y trabajador y ante la dificultad de identificar convenientemente la sede de la empresa en algunos casos, se contempla el abono de este plus en caso de desplazamiento desde el municipio donde la empresa tenga las naves agrícolas, las propias naves agrícolas o el domicilio que tenga asignado el código de cuenta de cotización en la Seguridad Social hasta los lugares de trabajo habituales, en ningún caso se contempla ese plus para el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el lugar de trabajo habitual, salvo que así viniera haciéndose.

ARTICULO 21.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Las herramientas de trabajo serán facilitadas por las empresas y, en caso contrario abonarán al trabajador según ANEXO I por día efectivo de trabajo. El trabajador será responsable del buen uso de las herramientas.

ARTICULO 22.- SALARIO A LA PARTE EN GANADERIA.

Podrán convenirse entre los empresarios y los trabajadores el establecimiento de "salario a la parte", consistente en asignar al trabajador una fracción determinada del producto obtenido, señalándose esta modalidad según los usos de la zona, siempre que se garantice el salario pactado en este convenio.

ARTICULO 23.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores/as que presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas, percibirán un suplemento del 30% sobre sus salarios base.

Si la jornada se realizase, parte en período nocturno y parte en normal o diurno, el suplemento se abonará únicamente en las horas comprendidas dentro del período nocturno indicado.

ARTICULO 24.- DIETAS.

Estas quedarán estipuladas según se reflejan en el ANEXO I

ARTICULO 25.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.

Se constituirá en los mismos actos de negociación, una comisión Mixta de Interpretación, que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, teniendo como función la de reconocer, resolver, etc. todas las cuestiones relativas a la aplicación o interpretación del presente convenio, debiendo reunirse y dar respuesta a la consulta planteada en el plazo de 15 días.

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, sometiéndose para resolver de forma extrajudicial los conflictos que surjan en la aplicación del mismo convenio al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos de Castilla la Mancha.

El cargo de presidente y secretario de la comisión, serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta su carácter rotativo y que ambos cargos en una misma sesión no podrán ser ostentados por una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción íntegra de su salario.

ARTICULO 26.- DESPLAZAMIENTO EN AGOSTERO O TRANSHUMANCIA.

Cuando el desplazamiento se realice por necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, los gastos del mismo corren a cargo de la empresa, considerándose el trabajo a realizar continuación del que venía haciéndose en el lugar de origen. En lo no previsto en este artículo, se aplicará lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Trabajo en el Campo.

ARTICULO 27.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Se respetarán en todo caso, las condiciones más beneficiosas que vengan impuestas por disposición legal o costumbre, cuando individualmente y comparadas analítica y globalmente, sean superiores a las contenidas en este convenio.

ARTICULO 28.- LEGISLACION SUBSIDIARIA.

En lo no pactado en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Campo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales de obligada observancia, en tanto no se suscriba el Convenio Marco para actividades agrícolas, Pecuarias y Forestales de carácter Estatal o Regional, que sustituya a la Ordenanza Laboral del Campo.

ARTICULO 29.- UNIDAD DE LO PACTADO.

Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo a este convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de trabajo en el campo.

ARTICULO 30.- JUBILACION ANTICIPADA.

Los trabajadores/as con más de veinte años en la empresa, y de mutuo acuerdo con la misma, decidiesen jubilarse anticipadamente, percibirán las siguientes cantidades en concepto de indemnización, calculadas sobre los salarios base del presente convenio:

A los 60 años 5 mensualidades.

A los 61 años 4 mensualidades.

A los 62 años 3 mensualidades.

A los 63 años 2 mensualidad.

Y de conformidad con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos, puedan acogerse a la jubilación con el 100/100 de sus derechos; Las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador/a jubilado al amparo del citado R.D., por otro trabajador/a por cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a Tiempo Parcial y la modalidad prevista en el artículo 15, 1º B del Estatuto de los Trabajadores, que se hallen inscritos como desempleados en la Oficina de Empleo. Será imprescindible para iniciar este trámite el acuerdo entre ambas partes, que habrá de constar por escrito. En caso de desacuerdo de alguna de las partes, se comunicará este hecho también por escrito, al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 15 días desde que se produjo el desacuerdo.

Transcurrido este plazo sin que se haya producido la notificación se entiende que se opta por llevar a cabo la jubilación en los términos de este artículo.

Así mismo entrará en vigor todo lo dispuesto en lo referido a la jubilación parcial mediante la modalidad del contrato de relevo.

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial mediante la modalidad de contrato de relevo según la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007.

El trabajador que decida optar a esta jubilación deberá comunicarlo a la empresa, quedando ésta obligada a aceptar dicha petición y a contratar mediante contrato de relevo a un trabajador desempleado o eventual de la citada empresa con una duración mínima del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en los términos exigidos por el artículo 12.7.b) del ET.

ARTICULO 31.- DERECHOS SINDICALES.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal y en su caso Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas en empresas de hasta 250 trabajadores, con el objeto de poder ejercitar sus funciones sindicales. La utilización de estas horas serán justificadas por la Central sindical a la que pertenezca el trabajador/a.

Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical representativa, que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de carácter Orgánico provincial, podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla:

Veinte horas anuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones, la concesión de la mencionada licencia será previa petición de la Central Sindical a que pertenezca el trabajador/a, y no podrá afectar a más del 5 % de la plantilla.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán acceso a los contratos de trabajo y a los procesos de selección de personal.

ARTICULO 32.- RECIBOS DE SALARIOS.

Los recibos de salarios, se extenderán mensualmente por duplicado. La empresa entregará copia al trabajador.

ARTICULO 33.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores un mono o ropa de trabajo y bota de seguridad cada seis meses.

La empresa con ayuda de los técnicos del Servicio de Prevención, y la consulta previa con los representantes de los trabajadores en materia de preventiva, deberá determinar los puestos en los que deba recurrirse a la protección individual, conforme a los criterios establecidos en el RD 773/97, de 30 de mayo.

ARTICULO 34.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.

Los trabajadores/as que realicen trabajos de tratamiento con insecticidas, plaguicidas o herbicidas tóxicos o peligrosos, o utilicen otro tipo de productos químicos de los denominados peligrosos (toxicidad, irritante, corrosivos, etc), así como aquellos/as que se encuentren expuestos en su puesto de trabajo a dichas sustancias (venta y distribución); o que ejecuten faenas en fangos, o trabajos bajo techo de invernadero o naves donde concurren las especiales circunstancias que se han mencionado anteriormente, percibirán un 30% más de su salario real por este concepto.

Así mismo los trabajadores/as que presten servicios en bodegas percibirán dicho plus durante el tiempo de campaña. También los percibirán aquellos que fuera de campaña también manipulen dichos productos. Para la percepción de dicho plus, la existencia de condiciones de peligrosidad, penosidad o toxicidad tiene que venir acreditada por la consiguiente evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo que justifique la existencia de dichos riesgos. Si no se da esta circunstancia, y se producen estos trabajos con manipulación de estos productos, el Servicio de Prevención correspondiente lo hará constar en una nueva evaluación.

Los trabajadores de las empresas de compost de champiñón o setas percibirán el 30% de salario base de convenio más antigüedad en concepto de plus de penosidad, excluyendo de este concepto las pagas extraordinarias.

ARTICULO 35.- ADECUACION DE INSTALACIONES.

Todas las empresas acogidas al presente convenio quedan obligadas a cumplir lo dispuesto en el Real Decreto 486/97, de 14 de Abril, de lugares de trabajo.

ARTICULO 36.- REVISIÓN MEDICA.

Todos los trabajadores/as fijos tienen derecho a una revisión médica anual.

ARTICULO 37.- ACCION POSITIVA.

A partir del 1 de enero de 2006, las empresas con más de 15 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres. En las de menos de 15 trabajadores, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.

ARTICULO 38.- ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

Si un trabajador sufriera una discapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo lo permita.

ARTICULO 39.- EXCEDENCIAS NACIMIENTO O CUIDADO DEL MENOR.

Las excedencias podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre para el cuidado de hijos. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido.

La reincorporación al trabajo en los casos de esta excedencia a solicitud del trabajador, será automática.

ARTICULO 39.BIS. EXCEDENCIAS

Los trabajadores fijos o fijos-discontinuos tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos. Esta excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma. La reincorporación al trabajo en los casos de esta excedencia a solicitud del trabajador, será automática.

Será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

ARTICULO 40.- SALUD LABORAL

A) Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Se cumplirá rigurosamente con lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y demás normativa que la desarrolla. Los trabajadores, tienen derecho a participar en la formulación de políticas preventivas y al control de las mismas a través de sus representantes legales o por los mecanismos que la LPRL así establece, además del derecho a la información y a la consulta previa a la puesta en marcha de dichas políticas preventivas.

Muy especialmente se tendrá en cuenta todo lo referente a las siguientes cuestiones:

- Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Formación e información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos generales en la empresa y muy especialmente sobre los riesgos inherentes de sus puestos de trabajo.
- Vigilancia de la salud. La empresa garantizará a todos los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, atendiendo a los riesgos inherentes de sus puestos de trabajo.

B) Participación y consulta de los trabajadores:

- Consulta y Participación: Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V, art. 33 y 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Delegados de Prevención.

El nombramiento de los Delegados de Prevención, se realizará tal y como se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 35).

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones previstas en el art. 36 de la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra c) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

- Comisión de seguridad y salud de carácter sectorial o territorial: delegado/a territorial.

Teniendo en cuenta, las especiales características de las empresas del sector, (pequeño tamaño, recursos limitados, etc) se constituirán a la firma del convenio, o por lo menos en un mes desde la firma del mismo, una Comisión de Seguridad y Salud de ámbito territorial (la Provincia) y que englobe a todas las empresas del sector. Estará integrado por partes iguales, entre representantes de las empresas y por representantes de las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo,

en número que se decida en el mismo. Los representantes sindicales, tendrán la denominación de Delegados Territoriales y serán designadas por y entre los Delegados/as de Prevención elegidos en las elecciones sindicales por las centrales sindicales. Su ámbito de aplicación será el mismo que el recogido en el Convenio Colectivo.

- Delegado Territorial: sus funciones y facultades serán las mismas que las recogidas para los Delegados de Prevención, pero especialmente será de la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados y delegadas de prevención, teniendo para ello, dispensa total de asistencia al trabajo en aquellos casos que sean necesarios o por lo menos un total de 80 horas mensuales, para realizar sus tareas, sin contar el tiempo que utilicen en asistir a reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud, visitas con la autoridad laboral o con la inspección de trabajo, etc.

La Sede de la Comisión de Seguridad y Salud, será especificada por el Convenio Colectivo, y será comunicada a todas y cada una de las empresas del sector así como a la representación sindical. Además de las funciones establecidas por la LPRL, tendrán:

- Elaborará el catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis con carácter trimestral de la siniestralidad del sector.
- Elaboración de un registro de los delegados de prevención, y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
- Seguimiento del cumplimiento de la LPRL.
- Realización y recepción de propuestas a las empresas y delegados de prevención del Sector.
- Estudio de las propuesta realizadas por los delegados de prevención en sus empresas y que no hayan sido adaptadas.
- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos que no lo hayan sido por la autoridad sanitaria.
- Y en general todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, y que estén acordes a la legislación vigente y al correspondiente Convenio Colectivo.
- Elección de equipos de seguridad, (los EPIs) en aquellos casos que se considere necesario por el riesgo de la actividad.

ARTICULO 41.- VIOLENCIA DE GENERO EN EL TRABAJO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

Todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

Las empresas y la representación legal de los trabajadores (RLT), se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores.

1.- La empresa y la representación social comparten el compromiso de, prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible, para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras, y de sus relaciones con la empresa.

Las partes firmantes del presente texto se comprometen a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten, garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

2.- A modo de enunciación y no siendo un catálogo cerrado se distinguen y se describen las siguientes tres conductas, completamente rechazadas y susceptibles de ser sancionadas, por las partes firmantes del presente acuerdo:

a) Acoso sexual: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

b) Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo, y constituye a su vez un acto de discriminación.

c) Acoso laboral: Es el acoso moral que tiene lugar en el entorno profesional. Se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo.

Ocurre cuando de manera continuada se dan conductas tales como la exclusión la persona trabajadora de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias la persona trabajadora, o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de la persona trabajadora.

Quedan fuera de estos conceptos las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos de intencionalidad concreta y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de las obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado.

3.- Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con trato cortés, respetuoso y digno. La conducta de empresa y las personas trabajadoras deberá estar presidida por:

a) Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a toda persona trabajadora, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

b) Comunicación: No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción de la normal comunicación entre las personas trabajadoras. Se velará por la integración de todas las personas trabajadoras durante toda su vida laboral en la empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a un trabajador o trabajadora, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

c) Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier de las personas trabajadoras. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

d) Represión: La represión ante un bajo o inadecuado desempeño laboral ha de llevar aparejada una comunicación tendente a rectificar la conducta del trabajador o trabajadora y no al hostigamiento o falta de respeto.

e) No arbitrariedad: Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el trabajador o trabajadora resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como privarle de trabajo o vaciarle de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquier trabajador o trabajadora se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

f) Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador o trabajadora que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

g) Prohibición de comportamientos sexuales: Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

h) Regalos no deseados. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario.

i) Evitar hostigamiento: Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc) por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares, derechos que mayoritariamente disfrutaban las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades. También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La no observancia, y dependiendo del nivel de esta o su gravedad, de estas normas básicas de convivencia podría llevar acarreado, si lo desea el afectado o perjudicado, la iniciación de un expediente en los términos del apartado 5 del presente artículo.

Por su parte, los responsables de los distintos departamentos y centros de trabajo de la empresa deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Las personas con personas trabajadoras a cargo tienen la doble obligación de mantener una observancia férrea de estas directrices, y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentran bajo su responsabilidad.

En este sentido, deberán tener en cuenta que la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tienen el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los responsables de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento, denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier responsable de equipo que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo en conocimiento de los responsables de Recursos Humanos a la mayor brevedad.

4.- Al objeto de que las partes puedan implantar eficazmente la presente política de igualdad y dignidad de las personas trabajadoras, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores o trabajadoras que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. Igualmente, todas las personas trabajadoras tienen derecho a emplear y utilizar el siguiente procedimiento, con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los procedimientos que se pudieran iniciar.

5.- El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal o denuncia escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este artículo, o que tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a tales situaciones.

El procedimiento de denuncia e instrucción seguirá los siguientes pasos:

a) Si un trabajador o trabajadora considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma.

Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, el trabajador o trabajadora afectada deberá denunciar dicho comportamiento a los responsables de Recursos Humanos.

Del mismo modo, si un trabajador o trabajadora tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá denunciar dicho comportamiento ante los responsables de Recursos Humanos.

b) En la denuncia que se remita a los responsables de recursos humanos deberá constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, lo más precisa posible, así como de los posibles testigos. Deberá dirigirse preferentemente a los responsables de Recursos Humanos, también se le podrá entregar copia a la Representación Legal de los Trabajadores.

c) Recibida la denuncia por los responsables de Recursos Humanos, se procederá a la apertura de un expediente de investigación nombrándose instructores a tal efecto. Los instructores serán dos, uno por la parte de la representación legal de los trabajadores y otro por la empresa y se nombrarán ad-hoc para cada expediente, siendo cada parte la responsable del nombramiento de su instructor.

Tal expediente estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos, y su sustanciación no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

d) Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado.

Según la gravedad de los mismos, el órgano instructor decidirá adoptar medidas cautelares durante la sustanciación del expediente.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial.

Dicho trámite incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el denunciante y el denunciado, en la cual podrán utilizar cualquier medio legal que consideren oportuno para la defensa de su posición.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción, en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes. De las actas, y del resto de documentación aportada al expediente, se entregará copia a la representación legal de los trabajadores una vez finalizada la instrucción.

e) Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, el órgano instructor emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras.

f) Corresponderá a la Dirección y a los responsables de Recursos Humanos la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por el instructor, las cuales se adecuarán al régimen disciplinario del presente convenio y la legislación vigente.

g) La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado.

Cualquier empleado podrá utilizar el procedimiento de queja descrito anteriormente de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o bien que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todo empleado al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse a los responsables de Recursos Humanos).

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia y veracidad de su testimonio, así como al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado.

ARTICULO 42.- CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A partir del 1 de enero de 2009, las empresas con más de veinte trabajadores respetarán un 5% del personal con discapacidades compatibles con las tareas del campo, acogiéndose a las leyes existentes (LISMI) y sus desarrollos, así como las bonificaciones existentes en las mismas.

ARTICULO 43.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. En dicha materia será de aplicación preferente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y para ello asumen los siguientes compromisos:

- Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.
- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.
- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Crear una Comisión paritaria de Igualdad que promueva acciones en materia de igualdad.

- Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares etc.).
- Dar una adecuada protección a las personas trabajadoras frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2º Inclusión criterios de conciliación.

Planes de igualdad

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

En cuanto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad se estará a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad en la redacción vigente dada al momento de su aplicación.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la normativa en planes de igualdad.

Concepto:

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido:

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación

Los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo.

Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con el dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad para su implantación.

Comisión paritaria

Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se constituirá una comisión paritaria formada por los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Siempre que fuera posible se atenderá a una composición proporcional de hombres y mujeres.

Esta comisión que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones, se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y al menos dos veces al año.

CAPITULO EN MATERIA DE IGUALDAD

- Permisos y Licencias: Todos los permisos y licencias se harán extensibles a las parejas de hecho.

Crédito horario para asistir al médico con hijos menores o familiares dependientes, debidamente justificado

Los días de los permisos serán días laborables.

- **Nacimiento y cuidado de menor:** la persona trabajadora tendrá un permiso de 16 semanas en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento que podrá ser disfrutado a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y hasta la finalización de la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, según preferencia de la persona trabajadora. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Se ampliará en dos días naturales, de los cuales al menos uno deberá ser laborable, por nacimiento o adopción de un hijo/a. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a un país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

- **Lactancia:** Este derecho para hijos menores de 15 meses, podrá ser sustituido, a elección de la persona trabajadora, por la acumulación de 23 días a la interrupción por nacimiento y cuidado de menor y ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- **Formación:** la persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares hasta el segundo grado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

- **Medidas de Conciliación:** Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por nacimiento y cuidado de menor, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

- **Violencia de Género en el Trabajo:** Todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

Las empresas y la representación legal de los trabajadores, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

- **Cláusula de Revisión Normativa:** Las modificaciones legales que mejoren el régimen vigente en materia de conciliación, se entenderán aplicables de manera automática a este ámbito de negociación, con la consiguiente derogación de los artículos convencionales que resulten contrarios a aquellas.

- **Cláusula de Salvaguardia frente a discriminaciones vinculadas al ejercicio de los derechos de conciliación:** Se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de las personas que ejerzan sus derechos de conciliación."

- **Cláusula de Equiparación de las diferentes formas de familia:** A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.

- **Cláusula de Garantía del Derecho a las Mejoras en las condiciones de trabajo producidas durante la ausencia de las personas trabajadoras por razones familiares:** El personal que se encuentre ejerciendo sus derechos de conciliación, cuando llegue el momento de su reincorporación al trabajo tienen garantizado el disfrute de todas las mejoras relacionadas con las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, que pudieran producirse en la empresa durante la ausencia del mismo, en los mismos términos que si se hubiesen mantenido en activo.

- **Cláusula Antidiscriminatoria:** Las organizaciones firmantes y las empresas incluidas en su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en

las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y conciliación.

CLAUSULA DE REVISIÓN DE NORMATIVA.

Las modificaciones legales que mejoren el régimen vigente en materia de conciliación, se entenderán aplicables de manera automática a este ámbito de negociación, con la consiguiente derogación de los artículos convencionales que resulten contrarios a aquellas.

CLAUSULA DE SALVAGUARDIA FRENTE A DISCRIMINACIONES VINCULADAS AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.

Se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de las personas que ejerzan sus derechos de conciliación."

CLAUSULA DE EQUIPARACIÓN DE LAS DIFERENTES FORMAS DE FAMILIA.

A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.

CLAUSULA DE GARANTIA DEL DERECHO A LAS MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO PRODUCIDAS DURANTE LA AUSENCIA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS POR RAZONES FAMILIARES.

El personal que se encuentre ejerciendo sus derechos de conciliación, cuando llegue el momento de su reincorporación al trabajo tienen garantizado el disfrute de todas las mejoras relacionadas con las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, que pudieran producirse en la empresa durante la ausencia del mismo, en los mismos términos que si se hubiesen mantenido en activo.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA y su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Así mismo, ambas partes acuerdas sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el servicio de mediación y arbitraje de Castilla La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6, 1 del Estatuto de los Trabajadores, se prohíbe la admisión al trabajo a menores de 16 años.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

CORTE DE AJOS

El corte de ajos abonará según las tablas del ANEXO I.

Se establece un rendimiento mínimo por persona y jornada de 8 horas, de 20 cajas de ajo morado y/o 25 de ajo blanco, para garantizar el salario convenio, de no llegar al mínimo establecido en esta disposición adicional, se liquidará a razón de cajas cortadas.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

MANUTENCION

A efectos de manutención de cuadrillas, se estará a lo siguiente:

Siempre que los trabajadores/as lo soliciten, la empresa deberá facilitar las materias primas necesarias para la realización de las comidas, que en cada caso irán acompañadas de la correspondiente factura, la cual se abonará al cobro de los salarios. Así mismo les serán facilitados por la empresa los utensilios necesarios para la realización de las comidas.

De común acuerdo, empresa y trabajadores/as podrán establecer el suministro completo de las comidas por parte de la empresa.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.

En los casos de que surjan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo se aplicará lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2020-2021

A) TRABAJADORES FIJOS	AÑO 2020	AÑO 2021
GRUPOS PROFESIONALES	Euros/Día	Euros/Día
Encargado/a general y técnicos.	42,47 €	43,21 €
Administrativo/a, capataz, mayoral/a, tractorista, pastor/a, maquinista, guarda jurado.	31,01 €	31,55 €
Auxiliar administrativo/a.	30,94 €	31,48 €
Peón, casero/a y guarda.	30,78 €	31,32 €
B) TRABAJADORES EVENTUALES.		
GRUPOS PROFESIONALES	Euros/Día	Euros/Día
Administrativo/a, capataz, mayoral/a, tractorista, pastor/a, maquinista, guarda jurado.	55,30 €	61,69 €
Auxiliar administrativo/a.	55,08 €	61,69 €
Peón, casero/a y guarda.	54,91 €	61,69 €
Para las personas trabajadoras eventuales las actuales tablas contemplan en el salario diario todos los conceptos salariales contemplados en el convenio incluidas pagas extras, paga de beneficios, vacaciones.		
C) VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS		
CATEGORIA	Euros/Hora	Euros/Hora
Encargado/a general y técnicos, administrativo/a, capataz, mayoral/a, tractorista	19,77 €	20,11 €
Pastor/a, maquinista, guarda jurado.	15,73 €	16 €
Auxiliar administrativo/a.	15,59 €	15,86 €
Peón, casero/a y guarda.	15,59€	15,86 €

D) IMPORTES POR CAJA CORTE DE AJOS

• Corte de caja de ajo blanco:	2,28 €	2,32 €
• Corte de caja de ajo morado:	2,62 €	2,67 €

E) DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS:

• Media dieta:	36,57 €	37,21 €
• Dieta completa:	71,06 €	72,30 €

F) APORTACION HERRAMIENTAS PROPIAS

HERRAMIENTAS	0,51 €/DIA	0,52 €/DIA
--------------	------------	------------