

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

NÚM . 2313

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**

## ANUNCIO

Resolución de 02 de agosto de 2024 de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica el "CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2024-2025."

VISTO el texto del "CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2024-2025, código de convenio número 16000085011982 con vigencia desde el día 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2025 que fue suscrito el 26 de junio de 2024, de una parte por " ASOCIACIÓN DE JOVENES AGRICULTORES DE CUENCA (ASAJA)" en representación de las empresas del sector, y de otra, por la LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y COMISIONES OBRERAS (CC.OO) en representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del 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, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, 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.

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

## ACUERDA:

1º. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

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

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO, ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

**CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2024-2025****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. - ÁMBITO TERRITORIAL.**

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

**ARTICULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

Este convenio será de aplicación a las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, entendiéndose dichas explotaciones las que se dedican exclusivamente a la producción dentro del sector primario.

Así mismo este convenio también será de aplicación a las empresas de elaboración de compost para setas y champiñones.

**ARTICULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.**

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

**ARTICULO 4°.- DURACIÓN Y PRORROGA.**

La duración del presente convenio será del 1 de Enero de 2024 al 31 de Diciembre de 2025

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.

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 REVISIÓN SALARIAL.**

Se establece una subida salarial del 4% para el año 2024. Dicha subida tendrá efectos retroactivos económicos desde 1 de enero de 2024.

Para el año 2025 se establece una subida salarial del 2,5 %.

En el caso de que la subida del SMI para el año 2025 fuera superior a la aquí estipulada, quedando algún salario del año 2025 por debajo de la misma, las partes firmantes se reunirán de inmediato para el correspondiente ajuste de tabla salarial del año 2025, aplicando el porcentaje de diferencia a la tabla salarial.

Las tablas definitivas del año 2024 y provisionales del año 2025, quedan definidas en el ANEXO I DEL CONVENIO COLECTIVO.

**ARTICULO 6°.- Clasificación profesional.**

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, en atención a las funciones que desarrollen, serán clasificados en los Grupos Profesionales que se relacionan a continuación:

**1. TÉCNICOS/AS**

- TÉCNICO/A TITULADO DE NIVEL SUPERIOR
- TÉCNICO/A TITULADO DE NIVEL MEDIO
- TÉCNICO/A NO TITULADOS/AS

**2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN**

- OFICIAL ADMINISTRATIVO
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO

**3. PERSONAL DE PRODUCCIÓN**

- ENCARGADO/A GENERAL
- CAPATACES Y MAYORALES
- TRACTORISTAS, MAQUINISTAS Y CARRETILLEROS/AS
- OFICIAL DE 1ª
- OFICIAL DE 2ª
- PASTORES//AS
- GUARDA
- ESPECIALISTA
- PEON
- CASEROS/AS

**1. PERSONAL TÉCNICOS/AS**

**TÉCNICO/A TITULADO DE NIVEL SUPERIOR:** Corresponde a quienes ostentando un título profesional de nivel superior realizan en las empresas funciones propias del mismo.

**TÉCNICO/A TITULADO DE NIVEL MEDIO:** Corresponde a quienes ostentando un título profesional de nivel medio realizan en las empresas funciones propias del mismo.

**TÉCNICO/A NO TITULADO:** Comprende al personal que, sin ostentar título profesional, se dedica a funciones de carácter técnico análogos o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

## 2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

**OFICIAL ADMINISTRATIVO:** Son las personas trabajadoras que, bajo las órdenes directas de la empresa, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuando otros requieran, para su total y perfecta ejecución, la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Son los empleados/as que, con la capacidad necesaria, colaboran con los oficiales administrativos en trabajos sencillos y bajo su supervisión.

## 3. PERSONAL DE PRODUCCIÓN

**ENCARGADO/A GENERAL:** Son las personas trabajadoras que cumplimentan las órdenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente, coordinan, organizan y distribuyen el trabajo y al personal en la empresa.

**CAPATACES Y MAYORALES:** Son las personas trabajadoras que se encargan directamente, de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan habitualmente en la empresa.

**TRACTORISTAS, MAQUINISTAS Y CARRETEROS/AS:** Es el personal que con los conocimientos y formación necesaria, prestan servicios con tractor o maquinaria agrícola o carretillas elevadoras, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

**OFICIAL DE 1ª:** Persona trabajadora con titulación profesional de grado medio o con experiencia acreditada en la realización de las funciones del puesto de trabajo y que, dominando uno de los oficios propios auxiliares y complementarios al que se desarrolla en las explotaciones agrícolas y ganaderas contribuye al normal desarrollo de la actividad diaria.

**OFICIAL DE 2ª:** Persona trabajadora que, sin llegar a la especialización y formación exigida para el oficial de primera, ejecuta las tareas correspondientes a un determinado oficio auxiliar y complementario con la suficiente corrección y eficacia.

**PASTORES/AS:** Es el personal que con los conocimientos necesarios se encargan de la vigilancia y cuidado del ganado.

**GUARDA:** Es el personal que realiza la función de vigilancia de las fincas e instalaciones de la empresa cumpliendo su deber según las disposiciones legales que regulan el ejercicio de esta función.

**ESPECIALISTAS:** Forman este grupo, aquellas personas trabajadoras que por su formación, experiencia o práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, tales como podar, injertar, sulfatar, etc.

**PEÓN:** Personas trabajadoras que se encargan de ejecutar labores que no exigen cualificación ni experiencia y en cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

**CASERO/A:** Integran este grupo, aquellas personas trabajadoras con vivienda en la finca o explotación, para sí mismos y su familia si la tuvieran, teniendo por cometido 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.

Las empresas no vendrán necesariamente obligadas a adscribir personas trabajadoras a todos los grupos profesionales, sino únicamente en aquellos que necesiten. Tanto las áreas funcionales, grupos profesionales y funciones tienen un carácter enunciativo y no limitativo, pudiendo ser objeto de modificación en función de las necesidades de las empresas de este convenio.

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 los trabajadores. Si esta situación se produjera en más de una ocasión o se alargara más de 30 días se rotaría entre los trabajadores de la plantilla, de no ser así se incurriría en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de funciones.

Si durante este tiempo, los trabajadores destinados a tareas correspondientes a categoría inferior, fueran sustituidos en su puesto de trabajo original por una nueva contratación, se incurriría en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de funciones.

## ARTICULO 7º.- 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°.- PERIODO DE PRUEBA.**

El periodo de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

El trabajador estará sometido a periodo de prueba solo si así constara por escrito en el contrato de trabajo.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- GRUPO 1 TÉCNICOS/AS: 3 meses
- GRUPO 2: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN: 2 meses
- GRUPO 3: PERSONAL DE PRODUCCIÓN:

En este grupo las siguientes categorías profesionales tendrán un periodo de prueba de 1 mes.

ENCARGADO/A GENERAL

CAPATACES Y MAYORALES

TRACTORISTAS, MAQUINISTAS Y CARRETILLEROS/AS

OFICIAL DE 1ª

OFICIAL DE 2ª

ESPECIALISTA

PASTOR

mientras que las siguientes categorías tendrán un periodo de prueba de 15 días

GUARDA

PEON

CASEROS/AS

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato formativo, la duración de dicho contrato computará como periodo de prueba. Si al término del contrato formativo la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución establecida en el presente convenio para los contratos formativos.

El periodo de prueba será nulo, si la persona trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

**ARTICULO 9°.- CONTRATACIÓN.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Si bien se matizan cuestiones en algunas modalidades de contratación.

**Contratos fijos discontinuos**

El contrato se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar el elemento esencial de la relación laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, teniendo en cuenta las peculiaridades de la actividad productiva a desarrollar.

Este contrato se formalizará para la 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.

La persona trabajadora fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborales.

El llamamiento de personas trabajadoras fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente, mediante comunicación escrita que podrá ser por carta, o cualquier medio electrónico que permita la recepción del envío, como correo electrónico,

SMSy/o WhatsApp, con 10 días naturales 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 5 días naturales a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso no acudir al llamamiento, por causa no justificada, en la fecha indicada quedará extinguida su relación laboral con la empresa por voluntad del trabajador.

Una vez finalizada la campaña la empresa facilitará un documento donde la persona trabajadora explicitará la forma en que se produzcan posteriores llamamientos.

El llamamiento, en todo caso, se deberá realizar con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.

En caso de que cualquier persona trabajadora no sea llamada 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 personas trabajadoras fijos-discontinuos sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, las personas trabajadoras 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.

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

Las retribuciones de personas trabajadoras fijos-discontinuos serán las que figuran en las tablas anexas al convenio y dicha retribución ira en función de su modalidad de cotización.

Las empresas deberán informar a las personas trabajadoras con contrato fijos-discontinuos, así como a los representantes legales de las personas trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes fijos ordinarios, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con el procedimiento que se establece a continuación:

1º.- Producida una vacante definitiva de un trabajador fijo, bien a tiempo completo o a tiempo parcial, se comunicará en el plazo de quince días a la representación legal de las personas trabajadoras está vacante, al objeto de que la misma sea comunicada a la plantilla de fijos-discontinuos.

2º.- Desde el cumplimiento del plazo anterior la persona trabajadora dispone de un plazo de 5 días naturales para presentar en la empresa, bien de forma personal o a través de la representación legal de las personas trabajadoras, la solicitud voluntaria de conversión de contrato fijo-discontinuo a contrato fijo vacante, bien a jornada completa, o bien a tiempo parcial.

En el caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras se comunicara a la totalidad de la plantilla de fijos-discontinuos dicha vacante en el plazo indicado anteriormente, por los mismos medios de comunicación establecidos para el llamamiento.

3º.- Con independencia de la existencia de solicitudes de conversión de contratos descritas anteriormente, la empresa tendrá libertad para cubrir la vacante mediante promoción interna o mediante la contratación de otra persona trabajadora ajena a la empresa.

### **Contratos formativos**

Los contratos formativos se dividen en dos clases:

#### **A. Contrato formativo que tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.**

Tiene como objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, con base a las siguientes reglas:

- Se celebrará con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
  - La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionado con la actividad formativa que justifica la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común.
  - La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro de formación y otra por la empresa.
  - Las entidades formativas elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
  - La duración del contrato tendrá un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
-

- El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65% en el primer año y al 85% en el segundo año.
- Solo podrá celebrarse un contrato de formación por cada ciclo formativo.
- No se podrán celebrar contratos formativos con la persona trabajadora cuando la actividad o puesto de trabajo ya haya sido desempeñada con anterioridad.
- No se podrán realizar horas complementarias u horas extra.
- No podrá establecerse periodos de prueba.
- La retribución no podrá ser inferior al 70% el primer año, ni al 80% el segundo año respecto a la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- No podrán ser contratadas bajo esta modalidad, las personas trabajadoras menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajos nocturnos y a turnos en cualquier actividad.

### **B. Contrato formativo para el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada**

Este contrato podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quien posea un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, en caso de personas con discapacidad este plazo se amplía a 5 años. No pudiendo suscribirse con quien haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de titulación o certificado que habilite esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Ninguna persona podrá ser contratada para la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos anteriormente en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado con este tipo de contrato formativo en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos ya indicados.

Se podrá establecer un periodo de prueba cuya duración será la establecido para su grupo profesional en el presente convenio respetando, en todo caso, la duración máxima prevista en la normativa de aplicación.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará persona tutora que cuente con la formación y experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

No podrán realizar horas extraordinarias, con excepción de lo prevenido en el art. 35.3 ET.

La retribución por el tiempo efectivo de trabajo en ningún caso podrá ser inferior a la retribución establecida para el otro tipo de contrato formativo, ni al SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

### **C. Normas comunes para los dos tipos de contratos formativos**

- La acción protectora de la Seguridad Social de las personas trabajadoras que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.
- Se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgos durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.
- El contrato deberá formalizarse por escrito y contendrá el texto del plan formativo individual.
- Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas trabajadoras con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.

- Las empresas que tengan en vigor un ERTE podrán concertar estos contratos siempre que la persona trabajadora contratada no sustituya funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectada por el ERTE.
- Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar al SEPE información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones.

#### **ARTICULO 10°.- JORNADA LABORAL.**

El cómputo anual es de 1752 horas.

Las horas perdidas por las personas trabajadoras fijas 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.

Las personas trabajadoras que coticen por jornadas reales 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 las personas trabajadoras 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 al precio que estipula la tabla salarial del año en curso.

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.

En la actividad ganadera se respetará al menos el día y medio de descanso semanal para las personas trabajadoras del sector, no pudiendo trabajar más de dos domingos al mes. En el caso de que estas personas trabajadoras tengan que realizar en domingo su jornada laboral, recibirán una compensación del 30 € por domingo trabajado. Así mismo si por necesidades de la producción se tuviera que trabajar en días festivos, estos serán remunerados a razón de hora extraordinaria.

#### **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.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido mas de 18 meses a partir del final en que se hayan originado.

**ARTICULO 12°.- LICENCIAS.**

Las empresas concederán licencias a las personas trabajadoras fijas 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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de fallecimiento de cónyuge, parejas de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a cuatro días, ampliándose un día más si hay desplazamiento.
- b) Cuatro días en los casos de alumbramiento de hijos u adopción, ampliándose un día más si hay desplazamiento al efecto desplazamiento al efecto de 120 km entre la ida y la vuelta desde el centro de trabajo. En el caso de que no concurra 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 de paternidad. 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 paternidad.

- c) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho.
- 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 padres o al menos la madre 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 a esposa 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 de la persona trabajadora.”.
- n) Las personas trabajadoras 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.
- ñ) Dos días de asuntos propios que deberá preavisar con 15 días de antelación.

El día del inicio del disfrute de las licencias indicadas, será en día laborable, es decir en el caso que el hecho causante se produjera en día no laborable para la persona trabajadora, la licencia se iniciará el primer día laborable que éste tenga según su sistema de trabajo o jornada.

Las licencias se disfrutarán en días laborales de forma continuada a excepción de cuando exista una hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario o enfermedad grave de sus familiares, que se podrá disfrutar en días alternos mientras dure el hecho causante.

En los casos no citados anteriormente, la persona trabajadora 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 personas trabajadoras 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 laborales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

#### **ARTICULO 13º.- 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 14.- EXCEDENCIAS POR 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 de la persona trabajadora, será automática.

#### **ARTICULO 15.- 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.

#### **ARTICULO 16º.- 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 17. EXCEDENCIAS**

Las personas trabajadoras fijas o fijas-discontinuas 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 la persona trabajadora si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. La persona 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 de la persona trabajadora, será automática.

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

#### **ARTICULO 18.- 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 concorra 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 19.- SEGURO CONTRA ACCIDENTES.(pendiente de revisión)**

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 a la persona trabajadora una indemnización de 25.000 euros.

Este seguro será aplicable a todas las personas trabajadoras.

#### **ARTICULO 20 .- SALARIO BASE.**

La remuneración base de todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio, será la que se señala en las tablas salariales adjuntas (ANEXO I).

#### **ARTICULO 21.- ANTIGÜEDAD.**

Las personas trabajadora fijas o fijas-discontinuas disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en trienios al 3 por ciento.

#### **ARTICULO 22.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, percibirán de sus respectivas empresas tres gratificaciones extraordinarias, una en Marzo, una en 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 Marzo, el 30 de Junio y el 22 de Diciembre, respectivamente. De común acuerdo entre empresa y persona trabajadora la gratificación extraordinaria de marzo podrá prorratearse en los periodos que se pacten.

#### **ARTICULO 23 .- PLUS DE TRANSPORTE.**

Para el traslado de las personas trabajadoras a los lugares de trabajo habituales, las empresas facilitarán los medios mecánicos necesarios. Si el desplazamiento se realizara utilizando medios propios de la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora.

Sin perjuicio de los acuerdos particulares entre empresa y persona trabajadora 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 este plus para el desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el lugar de trabajo habitual, salvo que así viniera haciéndose.

#### **ARTICULO 24.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Las personas trabajadoras 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 25.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.**

Las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 26.- DIETAS.**

Estas quedarán estipuladas según se reflejan en el ANEXO I

**ARTICULO 27.- 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 28.- 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 29.- 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 30.- JUBILACION ANTICIPADA.**

Las personas trabajadoras 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 61 años 5 mensualidades.

A los 62 años 4 mensualidades.

A los 63 años 3 mensualidades.

A los 64 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras jubiladas al amparo del citado R.D., por otra persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo que lo soliciten y reúnan 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.

Las personas trabajadoras que decidan optar a esta jubilación deberán comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha petición y a contratar mediante contrato de relevo a una persona trabajadora desempleado o eventual de la citada empresa con una duración mínima del tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar los 65 años.

**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 la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora, y no podrá afectar a más del 5 % de la plantilla.

Los representantes legales de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora.

**ARTICULO 33.- ROPA DE TRABAJO.**

Las empresas están obligadas a facilitar a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.- 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 35.- REVISIÓN MEDICA.**

Todas las personas trabajadoras fijas o fijas-discontinuas tienen derecho a una revisión médica anual.

**ARTICULO 36.- ACCION POSITIVA.**

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

**ARTICULO 37.- ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.**

Si una persona trabajadora 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 38.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.**

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, integrada por cuatro miembros, siendo vocales de la misma dos miembros por la organización empresarial y dos miembros por las organizaciones sindicales, ambas firmantes del convenio. Para cada sesión serán nombrados un Presidente y un Secretario de entre los vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sociales y empresariales. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 3 vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a interpretación de la aplicación del Convenio, buscando soluciones que hagan posible la aplicación del mismo y la resolución de conflictos.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- a. Interpretación de la totalidad del Convenio.
- b. Arbitraje de la totalidad de las gestiones que pueden suscitarse en la interpretación y aplicación del presente Convenio.
- c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del sector.

- d. Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes del Convenio.
- e. Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.
- f. Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.
- g. Subsanación de errores en la redacción del presente convenio, o adaptación en su caso a la legislación vigente.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este Convenio, y lo hará en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

A los efectos de cualquier notificación escrita que cualquier empresa o persona trabajadora deseen remitir a la Comisión Paritaria, se fija en el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, sito en la Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo de Cuenca (teléfono 969179817), Parque S. de San Julián, nº 13, 2ª Planta, CP 16001.

#### **ARTICULO 39.- REGIMEN DISCIPLINARIO. CRITERIOS GENERALES.**

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo relativo al "mobbing" del presente convenio.

#### **ARTICULO 40.- FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

- l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.
- m) La falta de aseo y limpieza personal siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

#### **ARTICULO 41.- FALTAS GRAVES.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de una persona trabajadora o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión en la comunicación de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de medidas de higiene y/o incumplimiento de las obligaciones derivadas en materia sanitaria que se encuentren descritas en el protocolo de "Análisis de Peligro y Puntos de Control Crítico" (APPCC), cuando la persona trabajadora haya sido formada en dicha materia.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- n) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- p) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

#### **ARTICULO 42.- FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a las personas trabajadoras como a la empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, y pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a ésta.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de las personas trabajadoras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

- n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengán motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte otras personas trabajadoras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para al resto de personas trabajadoras o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

#### **ARTICULO 43.- SANCIONES.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

#### **ARTICULO 44.- PRESCRIPCION.**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **ARTICULO 45.- 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 e) 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 propuestas 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 46.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO.**

Las organizaciones firmantes del presente convenio están interesadas en desarrollar un marco de actuación que consiga y garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial, edad, discapacidad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para ello se deberán elaborar planes de igualdad en las empresas de a partir de 50 personas trabajadoras que deberán negociarse con la representación legal, creando comisiones de igualdad paritarias, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión paritaria de este convenio la que resuelva. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

El procedimiento de negociación de los planes de igualdad deberá abordar las siguientes materias:

- a. Elaboración de un diagnóstico del plan de igualdad.
- b. Acta de constitución de la Comisión negociadora del plan.
- c. Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora.
- d. Acta de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del plan.
- e. Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento.
- f. Protocolo frente al acoso sexual y por cuestión de género.
- g. Modelo de conducta ética en materia de género.
- h. Herramienta para el registro retributivo, utilizándose la publicada por el Ministerio de Trabajo.
- i. Herramienta para la valoración de los puestos de trabajo, utilizándose la publicada por el Ministerio de Trabajo.
- j. Guía para la elaboración del Protocolo contra la violencia de género y medidas para la protección de las víctimas.

El periodo de negociación de estos planes deberá cumplir lo prevenido en la normativa sectorial de aplicación.

Así mismo, las organizaciones firmantes del convenio declaran que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción

profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

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 maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

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.

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.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres se encuentran:

- **El acceso al empleo.** Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.
- **Retribución.** Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

#### **ARTICULO 47.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.**

El acoso sexual y/o por razón de sexo es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, la empresa lo pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes legales de las personas trabajadoras como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

En todo caso, la Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que pudieran interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLT la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual y/o por razón de sexo será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

#### **ARTICULO 48.- 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 49. FORMACION**

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.

#### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.**

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento 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.

#### **DISPOSICION 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**

##### **MANUTENCION**

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

Siempre que las personas trabajadoras 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 CUARTA**

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

**DISPOSICION ADICIONAL QUINTA**

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Se contempla a estos efectos la subrogación de personas trabajadoras en las condiciones laborales que tenía, tal y como establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

**ANEXO I TABLAS SALARIALES**

		2024			
PERSONAL TECNICO		MENSUAL ( SUBIDA 4%)	ANUAL	JORNADA REAL (ANUAL/1752)* 8	VALOR HORA EXTRA
	TECNICO TITULADO NIVEL SUPERIOR	1.439,16 €	21.587,34 €	98,57 €	22,42 €
	TECNICO TITULADO NIVEL TECNICO	1.439,16 €	21.587,34 €	98,57 €	22,42 €
PERSONAL DE ADMINISTRACION					
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.069,12 €	16.036,75 €	73,23 €	22,42 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.066,74 €	16.001,17 €	73,06 €	17,68 €
PERSONAL DE PRODUCCION					
	ENCARGADO/A GENERAL	1.464,23 €	21.963,48 €	100,29 €	22,41 €
	CAPATACES Y MAYORALES	1.069,12 €	16.036,75 €	73,23 €	22,41 €
	OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA MOVIL ( TRACTORISTA, MAQUINISTA)	1.069,12 €	16.036,75 €	73,23 €	22,41 €
	CARRETERO	1.069,12 €	16.036,75 €	73,23 €	17,09 €
	OFICIALES 1ª	1.069,12 €	16.036,75 €	73,23 €	17,09 €
	OFICIALES 2ª	1.069,12 €	16.036,75 €	73,23 €	17,09 €
	PASTORES	1.069,12 €	16.036,75 €	73,23 €	17,09 €
	GUARDA	1.061,32 €	15.919,84 €	72,69 €	17,09 €
	ESPECIALISTA	1.069,12 €	16.036,75 €	73,23 €	17,09 €
	PEON	1.061,32 €	15.919,84 €	72,69 €	17,09 €
	CASERO	1.061,32 €	15.919,84 €	72,69 €	17,09 €

