

141

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Empleo y Economía

SERVICIOS PERIFÉRICOS

FECHA: 13 de enero de 2014

REFERENCIA: Convenio colectivo agropecuario de la provincia de Guadalajara

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación

EXPEDIENTE: 19/01/0057/2013

CÓDIGO: 19001025012001

VISTO el texto del convenio colectivo agropecuario de la provincia de Guadalajara con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2014, con código 19001025012001, que tuvo entrada el 12 de julio de 2013 en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/03/1995), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010), en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 06/08/2012), en el Decreto 99/2013, de 28/11/2013, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo (DOCM de 04/12/2013), y demás normas de general y pertinente aplicación,

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

La Coordinadora Provincial, M.^a Mar García de los Ojos.

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

ÁNGEL GARCÍA DOMÍNGUEZ

ANA MARÍA ALCOJOL TERUEL

REPRESENTACIÓN SINDICAL CC.OO.

ALFONSO GARRIDO SIERRA

UGT

FRANCISCO JAVIER BARBA GAMO

En Guadalajara, siendo las 10:00 horas del día 18 de diciembre de dos mil trece, se reúnen los miembros de la mesa de negociación del convenio provincial agropecuario de Guadalajara para acordar el siguiente texto de convenio:

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial: El presente convenio afecta al empresario y trabajadores y trabajadoras de la provincia de Guadalajara.

Artículo 2.- Ámbito funcional: Este convenio colectivo es de aplicación a las empresas agrícolas, forestales, pecuarias, viveros y plantas vivas y a las industrias de tipo complementario contempladas en el Laudo Arbitral. También serán de aplicación a las empresas, cualquiera que sea la forma que adopten, que se dediquen a las campañas de manipulación envasado de frutas y hortalizas.

Artículo 3.- Ámbito personal: Este convenio tiene aplicación a todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, con las exclusiones que hace el artículo 1, párrafo tercero, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- La duración de este convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, será desde el 01/01/13 al 31/12/ 2014.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado al término de su duración, comprometiéndose ambas partes a iniciar las próximas negociaciones con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, estando vigente todo su contenido hasta que haya un nuevo convenio que sustituya al presente.

Artículo 5.- Comisión mixta de interpretación: Se constituirá una comisión mixta de interpretación, compuesta por cuatro representantes de trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, teniendo como función la de conocer, interpretar y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente Convenio. A falta de acuerdo entre ambas partes se aplicará la norma legal vigente.

La comisión mixta de interpretación será presidida de forma rotativa en cada una de las reuniones, alternándose las partes, siendo presidida la primera por un representante de los empresarios. Se reunirá

a petición de cualquiera de las partes que lo soliciten con un plazo máximo de 15 días.

El domicilio social de esta comisión serán los locales de la APAG en Guadalajara

Durante el tiempo que las comisiones de interpretación o de arbitraje necesiten para reuniones, los representantes de los trabajadores en dichas comisiones tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a las tablas de este convenio.

Artículo 6.- Comisión de arbitraje: Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la comisión paritaria de este convenio.

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas: Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas apreciadas en su conjunto que las establecidas en este convenio y que vengan disfrutando o puedan disfrutar los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 8.- Normas generales complementarias: En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo) y el Laudo de 6/10/00 y demás disposiciones de general y obligada observancia, en tanto en cuanto no se suscriba un convenio marco de las actividades agrícolas, pecuarias y forestales, de carácter estatal que sustituya a la ordenanza antes mencionada.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 9.- Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa: Las partes firmantes consideran que dadas las actividades es-

pecíficas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la clasificación del personal según su permanencia en la empresa es la siguiente:

- a) Fijo.
- b) Fijo discontinuo
- c) Eventual.

a) Fijo: Es el trabajador que se contrata por una empresa con carácter indefinido.

b) 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 laborables con carácter general. El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, se realizará por riguroso orden de antigüedad con un preaviso de 1 mes de antelación.

c) Las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos temporales podrán adquirir la condición de fijos discontinuos indefinidos cuando hayan realizado tres campañas de 20 días de trabajo como mínimo en diferentes años. Mientras no se hayan realizado los 20 días por campaña tendrán la preferencia para ser contratada/o sin pérdida de carácter temporal.

d) Eventuales: Cuando la circunstancia del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

Artículo 10.- Clasificación funcional: Los trabajadores se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES PROFESIONALES
I	a) Personal técnico
II	b) Encargado/a general
III	c) Capataces y mayores d) Personal de oficios e) Oficiales administrativos
IV	f) Tractoristas - maquinistas g) Guardas h) Caseros/as i) Especialistas j) Auxiliares administrativos
V	k) Peones l) Pastores m) Manipulador y envasador de productos

- 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 general: Tienen como función coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.
- c) Capataces y mayores: Son los trabajadores que están a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.
- d) Personal de oficios: Comprende este grupo a los trabajadores 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 las explotaciones agrarias.
- e) Oficiales administrativos: Queda comprendido dentro de este grupo el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa, poseyendo conocimiento de procedimiento administrativo técnico o contable.
- f) Tractoristas-maquinistas: Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios, prestan servicios con tractores o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma, así como también se dedica a tareas complementarias relacionadas con la explotación agrícola.
- g) Guardas: Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia en general de la empresa.
- h) Caseros: Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia si la tuvieran, que tiene a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a estas tareas.
- i) Especialistas: Forman este grupo, aquellos trabajadores titulados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores, etc.
- j) Auxiliares administrativos: Son aquellos trabajadores que con los conocimientos oportunos prestan labor de apoyo a los oficiales administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.
- k) Peones: Son los trabajadores sin cualificación específica que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de calificación profesional para el cometido de las mismas.
- l) Pastores: Cuidado y manejo del ganado, así como también aprovisionamiento de productos para la alimentación del ganado.

- m) Manipuladores y envasadores de productos: Son aquellos trabajadores que realizan las distintas labores del proceso de manipulación y envasado de productos, así como la carga y descarga de los vehículos.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 11.- Forma de contrato: Los contratos han de ser por escrito, salvo en las excepciones que puedan prever el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales. De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

La empresa entregará en un plazo no superior a 10 días la copia básica del contrato de trabajo a los representantes de los trabajadores desde la formalización del mismo.

En aquellas empresas en que, por primera vez, se realizaran elecciones sindicales, la empresa en un plazo de 15 días entregará copia básica de los contratos de todo el personal a los representantes elegidos.

Artículo 12.- Ingresos y ceses: Los trabajadores contratados para fijos no adquirirán tal carácter hasta tanto no hayan superado los siguientes períodos de prueba:

- Técnicos titulados, seis meses.
- Encargados y capataces, dos meses.
- Tractoristas, maquinistas y personal asimilado, un mes.
- Resto de personal, quince días.

Los trabajadores eventuales adquirirán la condición de fijos al cumplir doce meses ininterrumpidos de trabajo o con interrupción inferior a quince días consecutivos.

Artículo 13.- Contratación de menores: Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni actividades insalubres, penosas, nocivas ni peligrosas tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Asimismo, no les está permitido realizar horas extraordinarias.

Artículo 14.- Contrato de formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el

sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración del tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, superior al 75 por ciento durante el primer año, al 85 por ciento durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

Cuando la empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en Fraude de Ley, por lo que automáticamente, se reconvertirá en contrato indefinido.

Los salarios fijados para el contrato de formación serán, el primer año el 80% y el segundo año el 90% del salario de la categoría contratada sin que, en ningún caso, sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 15.- Contratación de minusválidos: A partir del día 1 de enero de 2000, las empresas con más de veinte trabajadores/as respetarán un 5% de personal con minusvalías compatibles con las tareas del campo, acogiendo a las leyes existentes (LIS-MI) y sus desarrollos, así como a las bonificaciones existentes en las mismas.

Artículo 16.- Acción positiva: A partir del día 1 de enero de 2000, las empresas con más de veinte trabajadores/as respetarán un 5% de las contratacio-

nes para mujeres, en las de menos de 20 trabajadores, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 17.- Jornada laboral: La jornada será de 1.715 horas anuales para los años 2013 y 2014, distribuidas de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, o según usos y costumbres del lugar. Habitualmente la jornada no excederá de un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de seis horas diarias; no obstante, por necesidades de la explotación se podrá acoger el empresario al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales.

El día 15 de mayo, San Isidro Labrador, tendrá la consideración de festivo en el sector, salvo que por necesidades productivas estacionales de la empresa o en aquellas localidades donde ya tenga la consideración de festivo se sustituirá por otro día laborable.

La jornada laboral comienza y termina en el tajo; los tiempos empleados en el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo serán por cuenta del trabajador: el de ida y el de la vuelta se considerará como tiempo efectivo de trabajo, excepto cuando el tiempo de desplazamiento fuera superior a 40 minutos, en cuyo caso el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral,

El descanso dominical de ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose sistemas de trabajo por turnos.

En cualquier caso el descanso dominical podrá acumularse por quincenas. En este descanso se computarán todos los domingos y festivos del año.

Las horas perdidas por razones climatológicas no serán recuperables por parte de los trabajadores fijos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada.

A los trabajadores eventuales y fijos discontinuos se les abonará el cincuenta por ciento del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiera de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

CALENDARIO LABORAL: En el mes de diciembre de cada año se elaborará por la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral que regirá durante el año siguiente, publicándose en el tablón de anuncios y en cualquier otro lugar donde quede garantizado su conocimiento por la totalidad de los trabajadores.

Artículo 18.- Adaptación al puesto de trabajo: Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo o por otra causa,

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 o las necesidades productivas lo permitan.

Artículo 19.- Cambio de puesto de trabajo: A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición y duración de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo regulado en la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 20.- Trabajo de inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los supuestos de responsabilidad, que serán de libre designación de la empresa.

Artículo 21.- Movilidad funcional: La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional que regula el presente convenio.

La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador no sea sustituido por otro eventual que realice sus funciones habituales.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador tuviese que realizar funciones de superior

categoría, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 22.- Vacaciones: Los trabajadores comprendidos en este convenio disfrutarán de un período vacacional de treinta días naturales al año, retribuidos a razón del salario base diario y demás pluses del convenio. Las vacaciones se disfrutarán en fechas que, de común acuerdo, decidan los empresarios y sus trabajadores, siendo preferente en los meses de verano, sin coincidir con las recolecciones ni con la mayor actividad productiva estacional de la empresa. La baja por IT derivada de accidente laboral o maternidad no limitará en ningún caso el derecho al disfrute de las vacaciones, las cuales se podrán disfrutar, una vez producida el alta médica, a continuación de dicho periodo de baja si estas estuviesen pendientes de disfrutar.

Artículo 23.- Licencia de los trabajadores: Previo aviso y posterior justificación, las empresas concederán licencia a sus trabajadores que lo soliciten, sin pérdida de retribución en los casos y en las cuantías siguientes:

a) En los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos y hermanos, padre o madre de uno de los cónyuges, nietos o abuelos, tres días que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento.

b) En los casos de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento.

c) En caso de matrimonio del trabajador o la trabajadora, quince días naturales.

d) Un día para cambio de vivienda (traslado domiciliario habitual).

e) Un día por boda o bautizo de los hijos.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.

g) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

h) Se concederán licencias retribuidas de 20 horas anuales en los casos de enfermedad de hijos menores de 8 años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos para acompañarlos a la asistencia médica.

Todas estas licencias serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas. Y, en los supuestos no recogidos en este artículo se estará a

lo dispuesto en el Laudo Arbitral del Campo y demás disposiciones de rango superior.

Artículo 24.- Permiso visita al médico: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dieciséis horas retribuidas por campaña sin límite mensual para acudir al médico de cabecera. Para las visitas al especialista se utilizarán retribuidas todas las horas necesarias.

Artículo 25.- Permisos no retribuidos: Se concederán permisos no retribuidos de hasta 10 días al año. En cada momento los permisos concedidos no rebasarán el 5% de la plantilla. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

Artículo 26.- Permisos diarios por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses: Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora y treinta minutos de ausencia de trabajo, siendo una hora al inicio de la jornada y media hora al final de la misma. Las trabajadoras y trabajadores podrán optar por acumular dicho permiso en un único periodo de 30 días naturales a disfrutar inmediatamente después de finalizar el periodo de ausencia por maternidad

Cuando la jornada sea partida, el derecho de ausentarse del trabajo, puede ejercerse de manera ininterrumpida al final de la jornada o al principio de la misma.

Artículo 27.- Excedencias: Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre para el cuidado de hijos e hijas. 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 excedencia por maternidad o paternidad durante el segundo y el tercer año de la excedencia será automática.

CAPÍTULO VI

Prestaciones económicas

Artículo 28.- Recibos de salario: Los recibos de salario se extenderán mensualmente por duplicado. La empresa entregará la copia al trabajador debidamente firmada y sellada.

Artículo 29.- Revisión salarial:

Año 2013: Mantenimiento de las nuevas tablas salariales, en la disposición adicional tercera.

Año 2014; Incremento del 0,6% por valor del IPC para todos los conceptos retributivos.

En el caso de que el IPC para el año 2014, fuera superior al 0,6%, los salarios se revisarían en la diferencia del 0,6% y el IPC al 31 de diciembre del 2014, actualizándose dicha tablas en el mes de febrero del 2015.

Artículo 30.- Salario a la parte: Podrá convenirse, de acuerdo con los usos y costumbres del lugar, salarios a la parte, siempre que se garantice el salario mínimo de este convenio, según tablas adjuntas.

Artículo 31.- Plus de asistencia: Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán, en concepto de plus de asistencia, la cantidad que figura en las tablas salariales anexas por día efectivamente trabajado. En caso de que el sábado no tuviera la condición de laborable, para la percepción del plus de asistencia se considerará como día trabajado. Igualmente, el mes de vacaciones tendrá la consideración de trabajado a efectos del plus de asistencia.

Como plus de asistencia se devengarán 25 días mensuales y 300 anuales si no hay pérdida efectiva de días trabajados, con las salvedades del párrafo anterior.

Artículo 32.- Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos pagas extraordinarias llamadas de verano y Navidad, de treinta días cada una de ellas, calculadas por el salario base diario y demás pluses del convenio. Estas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente, y podrán ser prorrateadas entre los doce meses del año de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

Los trabajadores eventuales llevan el prorrateo de estas pagas en tablas anexas.

El devengo de estas pagas será cada seis meses, desde el 1 de enero al 30 de junio la de verano y desde el 1 de julio al 31 de diciembre la de Navidad.

Artículo 33.- Paga de beneficios: Los trabajadores y trabajadoras percibirán una paga de treinta días de salario base diario y demás pluses. Esta paga se abonará durante el primer trimestre del año siguiente. Estas pagas podrán ser prorrateadas entre los doce meses del año, de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

El devengo de esta paga es del uno de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 34.- Antigüedad: Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de sus servicios el importe de cuatro días de salario convenio; el de tres días cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años y de dos días por año del propio salario desde los quince a los veinte años de antigüedad.

Figuran como tabla anexa al presente Convenio para cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 35.- Horas extraordinarias: No se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo entre las partes.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que el trabajador voluntariamente trabaje, por encima de la jornada ordinaria diaria y que nunca podrán exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año. Su retribución será del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose el valor de la misma sobre todos los conceptos salariales incluida la antigüedad.

Artículo 36.- Dietas: Los trabajadores que realicen la jornada laboral fuera de su centro normal de trabajo y tengan que pernoctar fuera de su vivienda habitual, tendrán derecho a una dieta completa cuya cuantía se especifica en la tabla salarial anexa y la empresa asumirá los gastos de pernocta que será en un establecimiento autorizado legalmente.

La media dieta queda igualmente fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 37.- Plus de distancia: Para el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo las empresas facilitarán los medios necesarios o compensarán económicamente al trabajador con 0,338 euros/kilómetro para los trabajadores fijos en caso de uso individual del medio de transporte particular o 3,819 euros por día trabajado si es trabajador eventual.

Si el tiempo en el desplazamiento fuera superior a cuarenta minutos, el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral.

Artículo 38.- Productividad: Ante la dificultad de implantar un sistema de rendimiento en atención a la variabilidad de distintas condiciones en que se realizan los trabajos, se establece el compromiso por parte de los trabajadores de aumentar los rendimientos.

Artículo 39.- Retribuciones: Las retribuciones económicas pactadas en el presente convenio serán de obligado cumplimiento para ambas partes. En caso de incumplimiento por alguna de ellas se aplicarán las sanciones a que hubiere lugar.

Los conceptos retributivos son los que figuran en tabla anexa al presente convenio.

Artículo 40.- Cláusula de inaplicación salarial: El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos firmantes del presente convenio las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio. En las empresas donde

no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo esta la que resuelva sobre dicha situación.

Las empresas deberán aportarla documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria nombrará una corte de arbitraje integrada por tres miembros, en el plazo de siete días a partir de la recepción del acta de desacuerdo.

La empresa solicitante tendrá un plazo de 3 días hábiles para aceptar o desestimar el hacerse cargo de dichos costos. En el supuesto de no aceptarlo se entenderá que deja sin efecto su solicitud de inaplicación del régimen salarial del convenio.

En caso de iniciarse el procedimiento, la corte arbitral, en el plazo de 3 días hábiles, recabará de la empresa la documentación necesaria para estudiar si procede o no la aplicación del convenio colectivo del sector, teniendo un plazo de 20 días hábiles para resolver en favor o en contra de la solicitud de no aplicación del régimen salarial.

Las empresas que hagan uso de dicha cláusula no podrán solicitarla hasta cuatro años desde el término de la no aplicación. La Comisión Paritaria excepcionalmente podrá aceptar la nueva solicitud de inaplicación salarial.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la comisión paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Los honorarios y gastos producidos por la corte arbitral serán a cargo de la empresa que solicite la inaplicación salarial.

Artículo 41.- Complemento de trabajo nocturno: Los trabajadores y trabajadoras de actividades o jornadas habitualmente diurnos, que hayan de prestar servicio entre las veintidós y las seis horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base y demás pluses.

Si la jornada se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el normal diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas de la jornada nocturna indicada.

Artículo 42.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: Todos los trabajadores que realicen trabajos de tratamiento con los productos conocidos, de las categorías C-D-, que ejecuten faenas en fango y los que efectúen trabajos bajo, techos de invernaderos, percibirán un incremento del 25% del salario.

Los trabajadores que trabajen cuatro horas o más percibirán el plus como día completo y los que trabajen menos de 4 horas a razón de las horas trabajadas.

Artículo 43.- Garantía salarial: Los anticipos a cuenta que han venido percibiendo los trabajadores durante la negociación del convenio, serán respetados en el supuesto de que aquellos sean superiores al incremento económico pactado en el presente convenio.

Artículo 44.- Traslado: El traslado de los trabajadores que requiera cambio de domicilio, podrá realizarse a instancias del interesado, por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador y por necesidades de la empresa.

En el primer caso, el trabajador no tendrá derecho a ninguna indemnización. En el segundo caso se estará a lo convenido entre las partes y en el tercero se distinguirá:

- a) Si el traslado es accidental que implica pernoctar fuera de la localidad de residencia habitual, se abonará la dieta completa, incluidos los días de salida y llegada.
- b) Cuando no precise pernoctar fuera y la distancia exceda de 10 kilómetros, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de locomoción.
- c) En caso de traslado definitivo, corren a cargo del empresario todos los gastos ocasionados por dicho traslado, tanto del trabajador, como de sus familiares y enseres. Asimismo, en el supuesto que la familia del trabajador no pudiera realizar el traslado al mismo tiempo que él por causas justificadas, la empresa le abonará el 50% de la dieta a que hace referencia el artículo 36 del presente convenio, mientras que dure dicha situación.

El empresario facilitará al trabajador una vivienda en condiciones dignas y suficientes.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 45.- Comisión provincial de prevención de riesgos laborales: Se crea la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector. Esta Comisión evaluará y colaborará en la aplicación de la Ley 31/1995, especialmente en hacer un catálogo de riesgos y enfermedades y facilitar la seguridad del trabajo en el campo, indicando las políticas de prevención que se crean necesarias.

La comisión será paritaria de trabajadores y empresarios con el asesoramiento técnico del servicio de condiciones laborales.

Artículo 46.- Reconocimientos médicos: La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos al personal a su servicio al menos una vez al año. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de dichos reconocimientos, incluidos los gastos de desplazamiento. Dichos reconocimientos habrán de hacérselo computar como horario laboral. Lo referido en este artículo se aplicará a los trabajadores fijos.

Se realizarán exámenes de salud a los trabajadores cuando hayan estado expuestos a riesgos específicos en el trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que hace referencia este artículo serán comunicados al trabajador.

Artículo 47.- Herramientas, ropa de trabajo y seguridad e higiene: Las herramientas de trabajo y utensilios manuales serán facilitadas por la empresa.

En cuanto a la ropa de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Un mono en el mes de enero y otro en el mes de julio y/o cuando sea necesario por el deterioro del mismo. La empresa facilitará el calzado adecuado en función de lo marcado en la evaluación de riesgos de la empresa. Así como los medios de seguridad en el trabajo homologados, serán de obligado cumplimiento para la parte trabajadora y empresarial.

Artículo 48.- Adecuación de instalaciones:

Comedores: Las empresas dispondrán de instalaciones adecuadas para uso como comedor o centro de reunión, que estarán provistos de mesas, asientos y cocina, hornillo o cualquier otro sistema para que los trabajadores puedan calentar su comida.

Abastecimiento de agua: Todos los centros de trabajo dispondrán de abastecimiento de agua potable suficiente. Asimismo, en los tajos se garantizará el suministro de agua potable en recipientes que eviten los contactos o contagios.

Vestuario y aseo. Todos los centros de trabajo dispondrán de cuartos vestuarios y de aseo para el uso del personal, debidamente separados para los trabajadores de distinto sexo.

Los cuartos vestuarios o los locales de aseo dispondrán de un lavabo con agua corriente y jabón, además de un espejo. Estarán provistos de taquillas individuales con llave que tendrán capacidad suficiente para guardar ropa y calzado.

La empresa dotará de toallas individuales, secadores de aire caliente, toalleros automáticos o cualquier otro medio de secado independiente para los trabajadores.

Para aquellos trabajadores que desempeñen labores marcadamente sucias o manipulen sustancias

tóxicas se les facilitarán los medios especiales de limpieza en cada caso.

En todo centro de trabajo existirán retretes y papel higiénico, debidamente separados por sexo cuando se empleen más de diez trabajadores. Cuando estos retretes comuniquen con los lugares de trabajo, estarán completamente cerrados y tendrán ventilación al exterior directa o forzada.

Duchas: Cuando los trabajadores realicen actividades que normalmente impliquen trabajos sucios y manipulen sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, las empresas instalarán una ducha de agua fría y caliente.

En los trabajos muy sucios o tóxicos se facilitarán los medios de limpieza y asepsia necesaria.

Servicio sanitario y botiquín: En todos los centros de trabajo con más de 50 trabajadores existirá un servicio sanitario y botiquín de urgencia con medios suficientes para prestar los primeros auxilios a los trabajadores.

Este servicio será obligatorio en los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores cuando ofrezcan riesgos especialmente graves.

Cada botiquín contendrá al menos: Agua oxigenada, alcohol de 96 grados, tintura de yodo, mercurio-cromo, amoníaco, gasa estéril, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, antiespasmódicos, analgésicos y tónicos cardíacos de urgencia, torniquete, bolsas de goma para agua o hielo, guantes esterilizados, jeringuilla, hervidor, agujas para inyectables y termómetro clínico. Se revisarán mensualmente y se repondrá inmediatamente lo usado.

Prestados los primeros auxilios por la persona encargada de la asistencia sanitaria, la empresa dispondrá lo necesario para la atención médica consecutiva al enfermo o lesionado.

VIVIENDA Y ALOJAMIENTO: Todas las empresas vendrán obligadas, en el momento de la contratación de los trabajadores/as eventuales o de temporada, siempre que estos trabajadores/as sean de fuera del domicilio de la empresa o centro de trabajo, a proporcionarles la vivienda adecuada, que constará de habitaciones aseadas con luz y agua y al mismo tiempo, una cocina, respetando en todo caso lo establecido en los artículos 34 y 35 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Para los trabajadores fijos que dispongan de vivienda y alojamiento de la empresa en caso de extinción del contrato dispondrán de un plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha que se extingan su relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda.

Artículo 49.- Delegado territorial de prevención: Se crea la figura del delegado territorial de prevención para el ámbito provincial. Cada central sindical firmante del presente Convenio elegirá de entre sus delegados y por estos mismos, un delegado territorial de prevención cuyo ámbito de actuación será el del presente convenio.

Su función será 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 o su central sindical.

Se garantizarán como mínimo dos reuniones del delegado territorial con el resto de delegados de prevención al año.

Este delegado formará parte de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales a que hace referencia el artículo 49 del presente convenio.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones asistenciales

Artículo 50.- Cobertura de accidentes de trabajo: Las empresas consignarán en la póliza de accidentes de trabajo que tuvieran suscrita los salarios fijados en el presente convenio de acuerdo con las respectivas categorías de sus trabajadores, tanto para el personal fijo como el eventual.

En los supuestos de incapacidad derivada de accidente de trabajo, accidente, enfermedad común o enfermedad profesional los trabajadores percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirá el derecho, el 100% de su salario.

Las asociaciones firmantes del convenio se comprometen a informar a empresarios y trabajadores el modo y la forma de hacerlo efectivo en nómina.

Al trabajador a quien no se le haya hecho efectiva en nómina la cantidad del 100%, a su solicitud, se le abonará desde el nacimiento del derecho.

Artículo 51.- Póliza de seguro: Las empresas suscribirán una póliza de seguro de 20.000 euros en caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo; le será abonado a los beneficiados o al propio trabajador dicha cantidad.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 52.- A los efectos de este convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Contenido de los planes: Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.

- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión Formación Continua: Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del campo que estará compuesta por 4 miembros de la parte continua en el sector del campo que estará compuesta por 4 miembros de la parte empresarial y 4 miembros por parte de los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha comisión de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos en cada parte.

Los cursos se realizarán dentro del horario laboral.

Artículo 53.- Formación delegados de prevención: Los delegados de prevención de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente, tendrán derecho a asistir a 2 jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 54.- Derecho de reunión: Los trabajadores, previa comunicación a la empresa, podrán reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo, fuera de las horas del mismo, para tratar asuntos concernientes a las relaciones laborales y sindicales, recayendo en los firmantes de la petición las responsabilidades a que hubiera lugar.

Artículo 55.- Elecciones sindicales: A los efectos de confección de candidaturas, podrán ser candidatos aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de tres meses.

Artículo 56.- Delegados de prevención: Los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones, contarán con 20 horas libres a partir de las que les puedan corresponder como delegado de personal.

CAPÍTULO XI

Régimen Disciplinario

Artículo 57.- Definición de faltas laborales:

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento

laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 58.- Faltas leves:

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Artículo 59.- Faltas graves

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 60.- Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Artículo 61.- Sanciones:

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Despido disciplinario.

Artículo 62.- Procedimiento sancionador:

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado,

el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Artículo 63.- Ejecución de las sanciones:

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

OTRAS DISPOSICIONES

Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores

El acoso sexual 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. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella.

Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los/as representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a la persona afectada 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.

COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN: en el mes siguiente a la publicación de este convenio en el BOP, se creará la comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la parte social. Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento. Asimismo, la representación sindical en la comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo, la mujer siempre tenga igual retribución.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
- Para garantizar el principio de no discriminación la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector, y en base a él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Elaborar una guía de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector.

VIOLENCIA DE GÉNERO: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho, a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Disposición adicional primera

Conforme se establece en el artículo 51 del convenio, y como aclaración al mismo, se manifiesta por las partes firmantes que la seguridad en el trabajo exige una especial atención de los empresarios para la maquinaria, útiles de trabajo y herramientas, así como la salubridad en el ámbito en el que se desarrolla el trabajo, a este fin trabajadores y empresarios se comprometen a mantener en buen uso la maquinaria y

demás herramientas de trabajo, realizando las revisiones periódicas que se consideren necesarias.

Disposición adicional segunda

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan expresamente tomar como referencia nor-

mativa el Laudo Arbitral de 6/10/00, para lo no recogido en este convenio.

Disposición adicional tercera

Tabla salarial para el convenio provincial agropecuario de Guadalajara.

CONVENIO PROVINCIAL AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

TABLAS SALARIALES AÑO 2013 PERSONAL FIJO

GRUPO	Salario mes (€)	Salario día (€)	Plus asistencia (mes) (€)
I	1.055,187	32,951	30,354
II	913,174	29,874	30,354
III	884,225	28,926	30,354
IV	875,376	28,634	30,354
V	868,341	28,408	30,354

PERSONAL EVENTUAL: Todos los grupos y campañas

40 horas salario semanal	279,893 €
Salario/día, 5 días a 8 horas	55,977 €
Salario/día, 5 días y medio (jornada de 7 horas + 5 del sábado)	50,891 €
Salario/hora	6,998 €
Hora extra	12,252 €

	DÍA
Plus de asistencia	1,221 €
DIETAS	DÍA
Completa	28,541 €
Media	15,274 €
Plus distancia	0,338 €
Transporte eventuales	3,819 €

TABLA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO DEL 1/1/13 AL 31/12/13

GRUPO	3 años (€)	4 años (€)	5 años (€)	6 años (€)	7 años (€)	8 años (€)
I	10,983	19,221	27,459	35,697	43,934	52,172
II	9,958	17,426	24,895	32,363	39,832	47,300
III	9,642	16,874	24,105	31,337	38,568	45,800
IV	9,545	16,704	23,862	31,021	38,178	45,337
V	9,469	16,572	23,674	30,775	37,878	44,980

GRUPO	9 años (€)	10 años (€)	11 años (€)	12 años (€)	13 años (€)	14 años (€)
I	60,410	68,648	76,884	85,122	93,360	101,598
II	54,769	62,237	69,706	77,174	64,643	92,111
III	53,030	60,263	67,493	74,725	81,956	89,188
IV	52,495	59,654	66,812	73,971	81,129	88,288
V	52,082	59,184	66,286	73,388	80,491	87,592

GRUPO	15 años (€)	16 años (€)	17 años (€)	18 años (€)	19 años (€)	20 años (€)
I	109,835	115,328	120,819	126,311	131,802	137,294
II	99,580	104,559	109,539	114,517	119,496	124,476
III	96,419	101,241	106,062	110,882	115,704	120,525
IV	95,446	100,218	104,991	109,763	114,535	119,308
V	94,694	99,429	104,164	108,899	113,633	118,368

TABLAS SALARIALES AÑO 2014 TRABAJADORES FIJOS

GRUPO	Salario mes (€)	Salario día (€)	Plus asistencia (mes) (€)
I	1.061,518	33,149	30,536
II	918,653	30,053	30,536
III	889,530	29,100	30,536
IV	880,628	28,806	30,536
V	873,551	28,578	30,536

PERSONAL EVENTUAL: Todos los grupos y campañas

40 horas salario semanal	281,572 €
Salario/día, 5 días a 8 horas	56,313 €
Salario/día, 5 días y medio (jornada de 7 horas + 5 del sábado)	51,196 €
Salario/hora	7,040 €
Hora extra	12,326 €

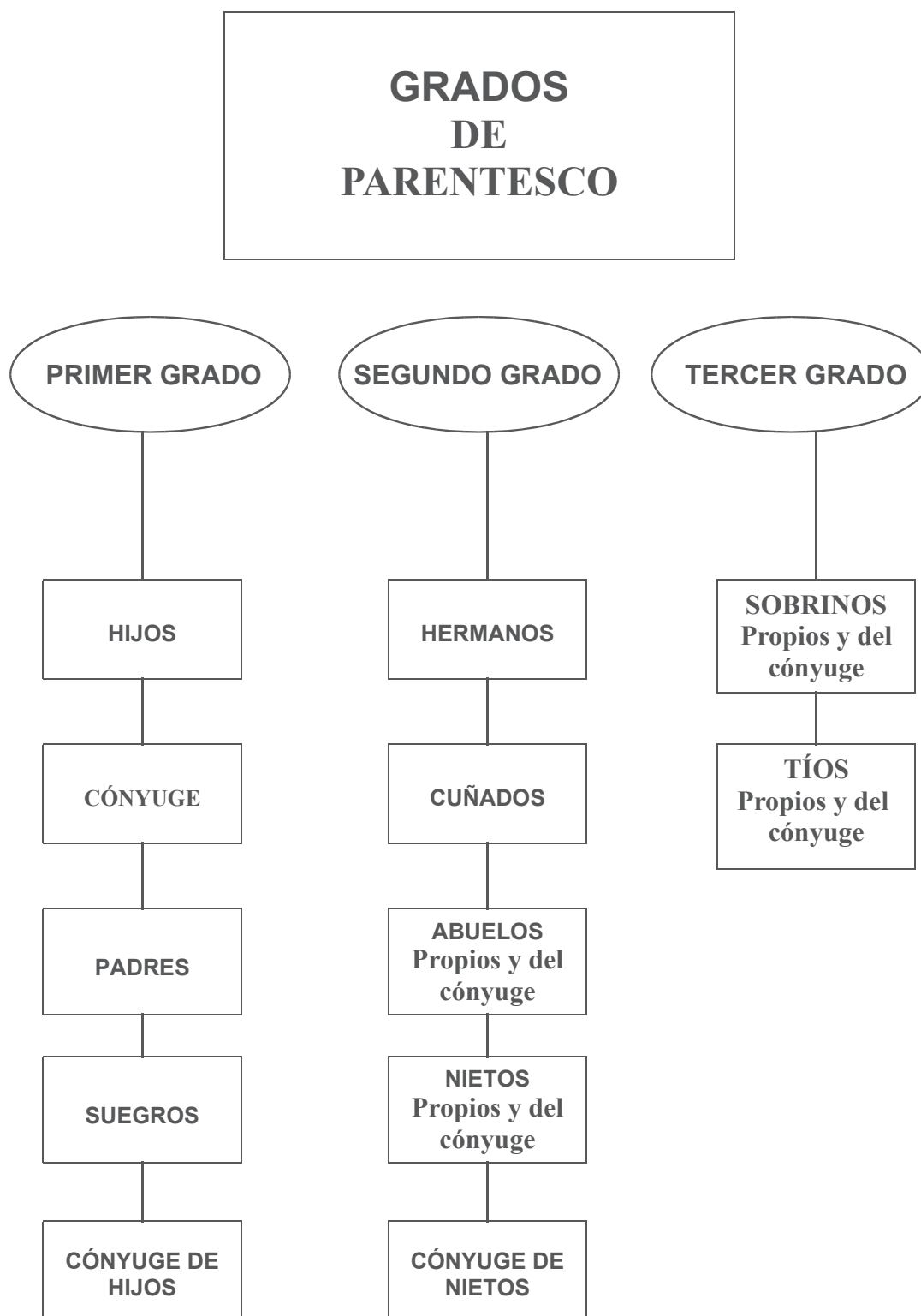
	DÍA
Plus de asistencia	1,228 €
DIETAS	DÍA
Completa	28,712 €
Media	15,366 €
Plus distancia	0,340 €
Transporte eventuales	3,842 €

TABLA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO DEL 1/1/14 AL 31/12/14

GRUPO	3 años (€)	4 años (€)	5 años (€)	6 años (€)	7 años (€)	8 años (€)
I	11,049	19,336	27,624	35,911	44,198	52,485
II	10,018	17,531	25,044	32,557	40,071	47,584
III	9,700	16,975	24,250	31,525	38,799	46,075
IV	9,602	16,804	24,005	31,207	38,407	45,609
V	9,526	16,671	23,816	30,960	38,105	45,250

GRUPO	9 años (€)	10 años (€)	11 años (€)	12 años (€)	13 años (€)	14 años (€)
I	60,772	69,060	77,345	85,633	93,920	102,208
II	55,098	62,610	70,124	77,637	85,031	92,664
III	53,348	60,625	67,898	75,173	82,448	89,723
IV	52,810	60,012	67,213	74,415	81,616	88,818
V	52,394	59,539	66,684	73,828	80,974	88,118

GRUPO	15 años (€)	16 años (€)	17 años (€)	18 años (€)	19 años (€)	20 años (€)
I	110,494	116,020	121,544	127,069	132,593	138,118
II	100,177	105,186	110,196	115,204	120,213	125,223
III	96,998	101,848	106,698	111,547	116,398	121,248
IV	96,019	100,819	105,621	110,422	115,222	120,024
V	95,262	100,026	104,789	109,552	114,315	119,078



Y sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión con la firma del presente acuerdo y dar

traslado a los organismos pertinentes en lugar y fecha reseñados anteriormente.