

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA**ANUNCIO**

Convenio o Acuerdo: AGROPECUARIO

Expediente: 16/01/0017/2014

Fecha: 14/04/2014

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16000085011982.

VISTO el Texto del CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA (Código de Convenio 16000085011982), para el año 2014, suscrito, de una parte, en representación de ASAJA-CUENCA, por D. Manuel Ángel Torrero Bejarano y D. Ángel Fuente Bascuñana, y de otra, en representación de los trabajadores, por D. Jesús Laín Calleja (UGT), D. Marco Antonio Zornoza Campillo (UGT), Dña. María José Mesas Naranjo (CC.OO.) y por D. Ladislao Crespo Crespo (CC.OO), de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 121/2012 de 02 de agosto, (D.O.C-M. de 6 de agosto de 2012) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y economía de Castilla-La Mancha, en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas,

Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y economía

ACUERDAN:

1º. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, así como su archivo y depósito en estos Servicios Periféricos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

EL COORDINADOR PROVINCIAL,

JESUS JAEN PERAL

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2014**NOTA PREVIA SOBRE TÉRMINOS DE GÉNERO**

Todas las referencias en el texto de este Convenio a “trabajadores”, “encargados”, se entenderán indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en este sector.

Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino, es una convención gramatical. Por tanto cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

CLAUSULA ANTIDISCRIMINATORIA:

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

Partes firmantes.

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

ARTICULO 1º. - AMBITO TERRITORIAL.

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

ARTICULO 2°.- AMBITO FUNCIONAL.

Este convenio será de aplicación a las explotaciones agrícolas y pecuarias. Asimismo se regirán por lo establecido en el mismo, las industrias complementarias de las citadas actividades, tales como la elaboración de vinos, aceite y otros productos de cultivo intensivo, con productos de la cosecha, plantación o ganadería propia, en el caso de ser explotaciones cuyo titular es una persona física o de sus asociados cuando la industria complementaria sea una persona jurídica, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario como una fase más de la producción, es decir, independientemente de que su importancia económica sea igual o superior a la primaria de cultivo.

ARTICULO 3°.- AMBITO PERSONAL.

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

ARTICULO 4°.- DURACION Y PRORROGA.

La duración del presente convenio será del 1 de Enero de 2014 al 31 de Diciembre de 2014.

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

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

ARTICULO 5°.- SUBIDA SALARIAL Y REVISION SALARIAL.

Se establece una subida salarial de 1 % para el año 2014.

Se mantendrá la cláusula de revisión salarial en futuras negociaciones.

ARTICULO 6°.- CATEGORIAS PROFESIONALES.

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

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

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

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

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

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

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

E) Personal de oficios.- Comprende este grupo, a 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 la explotación agraria.

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

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 si mismos y su familia si la tuvieran, que tienen a su cargo junto a las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias y la alimentación del ganado, cuando la escasa importancia de la explotación, no precise de personal adecuado exclusivamente a estas tareas.

I) Especialistas.- Forman este grupo, aquellos trabajadores titulados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfata-dores, 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 calificación específica que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de cualificación profesional para el cometido de las mismas.

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

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

ARTICULO 7°.- CONTRATO DE TRABAJO.

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

ARTICULO 8°.- PERIODO DE PRUEBA.

Los trabajadores adquirirán la condición de fijos de plantilla una vez superados los siguientes períodos de prueba:

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

Resto de personal : 15 días.

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

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

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

ARTICULO 9°.- CONTRATO PARA LA FORMACION.

Tiene tal consideración el regulado en la actualidad por el punto 2 del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

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

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

ARTICULO 10°.- JORNADA LABORAL.

El cómputo anual es de 1752 horas.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperadas en su 50% con la ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas de recuperación. El periodo de tiempo de recuperación no podrá exceder de una hora diaria, dentro de los días y semanas siguientes a la interrupción, salvo acuerdo entre las partes.

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

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

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

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

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

ARTICULO 11°.- VACACIONES.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones de 22 días laborales retribuidos.

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.

ARTICULO 12°.- LICENCIAS.

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

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

b) Cuatro días en los casos de alumbramiento de hijos u adopción, intervención quirúrgica del cónyuge u hospitalización, ampliándose un día más si hay desplazamiento al efecto.

En el caso de que no concorra situación de matrimonio en los padres, se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia, por el simple reconocimiento oficial de la inscripción del hijo/a nacido o adoptado en el registro civil correspondiente.

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

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

f) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.

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

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

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

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

K) Permiso retribuido de dos días al personal por nacimiento de nietos cuando los 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 del trabajador/a."

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

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

Queda así mismo regulado, el disfrute de las licencias del presente artículo a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro pertinente.

Los días de los permisos mencionados en los apartados de este artículo serán disfrutados en días laborales, y a elección del trabajador mientras dure la hospitalización.

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

ARTICULO 12º BIS.- PERMISO POR PATERNIDAD.

El trabajador tendrá un permiso de 13 días en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento que podrá ser disfrutado a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y hasta la finalización de la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, según preferencia del trabajador, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

ARTICULO 13.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

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

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

ARTICULO 14.- MATERNIDAD.

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

Asimismo 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 maternidad o paternidad, podrá ser ejercitada con derecho al puesto de trabajo (reserva) , por un período de tres años máximos sin pérdida de los derechos del trabajador/a.

Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo/a menor de nueve 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 15 días a la interrupción por maternidad y ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTICULO 14º BIS.- CONCILIACIÓN

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

ARTICULO 15.- SEGURO CONTRAACCIDENTES.

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

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

ARTICULO 16.- SALARIO BASE.

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

ARTICULO 17.- ANTIGÜEDAD.

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

ARTICULO 18.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

ARTICULO 19.- PAGA DE BENEFICIOS.

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

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

ARTICULO 20.- PLUS DE TRANSPORTE.

Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo habituales, las empresas facilitarán los medios mecánicos necesarios. Si el desplazamiento se realizara utilizando el trabajador medios propios, percibirá 0,31 euros por kilómetro tanto a la ida como a la vuelta.

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

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

ARTICULO 21.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Las herramientas de trabajo serán facilitadas por las empresas y, en caso contrario abonarán al trabajador 0,45 € por día efectivo de trabajo. El trabajador será responsable del buen uso de las herramientas.

ARTICULO 22.- SALARIO A LA PARTE EN GANADERIA.

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

ARTICULO 23.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

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

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

ARTICULO 24.- DIETAS.

Estas quedarán estipuladas de la siguiente manera:

MEDIA DIETA: 33 €

COMPLETA: 64,10 €

ARTICULO 25.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.

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

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

ARTICULO 26.- DESPLAZAMIENTO EN AGOSTERO O TRANSHUMANCIA.

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

ARTICULO 27.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

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

ARTICULO 28.- LEGISLACION SUBSIDIARIA.

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

ARTICULO 29.- UNIDAD DE LO PACTADO.

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

ARTICULO 30.- JUBILACION ANTICIPADA.

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

A los 60 años 5 mensualidades.

A los 61 años 4 mensualidades.

A los 62 años 3 mensualidades.

A los 63 años 2 mensualidad.

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

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

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

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

El trabajador que decida optar a esta jubilación deberá comunicarlo a la empresa, quedando ésta obligada a aceptar dicha petición y a contratar mediante contrato de relevo a un trabajador desempleado o eventual de la citada empresa con una duración mínima del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar 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 el trabajador/a.

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

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

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

ARTICULO 32.- RECIBOS DE SALARIOS.

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

ARTICULO 33.- ROPA DE TRABAJO.

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

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

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

Los trabajadores/as que realicen trabajos de tratamiento con insecticidas, plaguicidas o herbicidas tóxicos o peligrosos, o utilicen otro tipo de productos químicos de los denominados peligrosos (toxicidad, irritante, corrosivos, etc), 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.

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

ARTICULO 35.- ADECUACION DE INSTALACIONES.

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

ARTICULO 36.- REVISIÓN MEDICA.

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

ARTICULO 37.- ACCION POSITIVA.

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

ARTICULO 38.- ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

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

ARTICULO 39.- EXCEDENCIAS POR MATERNIDAD.

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

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

ARTICULO 39.BIS. EXCEDENCIAS

Los trabajadores fijos o fijos-discontinuos tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos. Esta excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma. La reincorporación al trabajo en los casos de esta excedencia a solicitud del trabajador, será automática.

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

ARTICULO 40.- SALUD LABORAL

B)Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

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

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

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

B) Participación y consulta de los trabajadores:

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

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

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

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

Teniendo en cuenta, las especiales características de las empresas del sector, (pequeño tamaño, recursos limitados, etc) se constituirán a la firma del convenio, o por lo menos en un mes desde la firma del mismo, una Comisión de Seguridad y Salud de ámbito territorial (la Provincia) y que englobe a todas las empresas del sector. Estará integrado por partes iguales, entre representantes de las empresas y por representantes de las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo, en número que se decida en el mismo. Los representantes sindicales, tendrán la denominación de Delegados Territoriales y serán designadas por y entre los Delegados/as de Prevención elegidos en las elecciones sindicales por las centrales sindicales. Su ámbito de aplicación será el mismo que el recogido en el Convenio Colectivo.

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

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

- Elaborará el catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis con carácter trimestral de la siniestralidad del sector.
- Elaboración de un registro de los delegados de prevención, y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.
- Seguimiento del cumplimiento de la LPRL.
- Realización y recepción de propuestas a las empresas y delegados de prevención del Sector.
- Estudio de las 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 41.- VIOLENCIA DE GENERO EN EL TRABAJO.

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

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

ARTICULO 42.- CONTRATACIÓN DE MINUSVÁLIDOS

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

CAPITULO EN MATERIA DE IGUALDAD

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

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

Los días de los permisos serán días laborables.

- Paternidad: El trabajador tendrá un permiso de 13 días en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento que podrá ser disfrutado a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y hasta la finalización de la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, según preferencia del trabajador. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

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

- Lactancia: Este derecho para hijos menores de 15 meses, podrá ser sustituido, a elección de la madre, por la acumulación de 30 días a la interrupción por maternidad y ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (pendiente de que podamos negociar una mejora)

- Plan de Igualdad: Negociar un plan de igualdad propio por tratarse de una empresa de más de 250 trabajadores.
- Formación: El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

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

- Medidas de Conciliación: Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.
- Violencia de Género en el Trabajo: Todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional. Las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo son el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

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

- Cláusula de Revisión Normativa: Las modificaciones legales que mejoren el régimen vigente en materia de conciliación, se entenderán aplicables de manera automática a este ámbito de negociación, con la consiguiente derogación de los artículos convencionales que resulten contrarios a aquellas.
- Cláusula de Salvaguardia frente a discriminaciones vinculadas al ejercicio de los derechos de conciliación: Se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de las personas que ejerzan sus derechos de conciliación."
- Cláusula de Equiparación de las diferentes formas de familia: A los efectos reconocidos en el presente convenio para facilitar la conciliación, se entenderán equiparables las diversas unidades de convivencia matrimonial, sean o no del mismo sexo, los cónyuges y parejas de hecho acreditadas. Así mismo, se entenderán incluidas las familias monoparentales.
- Cláusula de Garantía del Derecho a las Mejoras en las condiciones de trabajo producidas durante la ausencia de las personas trabajadoras por razones familiares: El personal que se encuentre ejerciendo sus derechos de conciliación, cuando llegue el momento de su reincorporación al trabajo tienen garantizado el disfrute de todas las mejoras relacionadas con las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, que pudieran producirse en la empresa durante la ausencia del mismo, en los mismos términos que si se hubiesen mantenido en activo.
- Cláusula Antidiscriminatoria: Las organizaciones firmantes y las empresas incluidas en su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y conciliación.

CLAUSULA DE REVISIÓN DE NORMATIVA.

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

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

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

CLAUSULA DE EQUIPARACIÓN DE LAS DIFERENTES FORMAS DE FAMILIA.

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

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

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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

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

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

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.

CORTE DE AJOS

El corte de ajos se abonará a razón de 2,06 euros caja de ajo blanco a partir del 1 de enero de 2014 con un peso de entre 20 y 22 kilogramos caja, asimismo la caja de ajo morado se abonará a 2,37 euros a partir del 1 de enero de 2014.

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

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

MANUTENCION

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

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

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

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2014

A) TRABAJADORES FIJOS

CATEGORIA	Euros/Día
Encargado general y técnicos.	38,31 €
Administrativo, capataz, mayoral, tractorista, pastor, maquinista, guarda jurado.	27,98 €
Auxiliar administrativo.	27,91 €
Peón, casero y guarda.	27,77 €

B) TRABAJADORES EVENTUALES

CATEGORIA	Euros/Día
Administrativo, capataz, mayoral, tractorista, pastor, maquinista, guarda jurado.	49,89 €
Auxiliar administrativo.	49,69 €
Peón, casero y guarda.	49,55 €

C) VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA	Euros/Día
Encargado general y técnicos, administrativo, capataz, mayoral, tractorista	17,84 €
Pastor, maquinista, guarda jurado.	14,20 €
Auxiliar administrativo.	14,06 €
Peón, casero y guarda.	14,06 €

- Corte de caja de ajo blanco: 2,06 €
- Corte de caja de ajo morado: 2,37 €

D) DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS:

- Media dieta: 33 €
- Dieta completa: 64,10 €