JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 2.146/14

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2014, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de FAENAS AGRICOLAS Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Visto el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de la Provincia de Ávila (Código de Convenio: 05000235011990) que fue suscrito el día 18/06/2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24/09/97, nº 183)

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FAENAS AGRICOLAS Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE AVILA.

CAPITULO I

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación para toda la Provincia de Ávila. Las fincas que en parte estén dentro de esta provincia y parte en otra, se regirán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de explotación.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

Las normas contenidas en este Convenio se aplicarán en todas las faenas o explotaciones agropecuarias, ganaderas, pecuarias, producción de plantas vivas, extracción de resinas y otras de similar características, así como también a aquellas empresas que empleen trabajadores/as de temporada para realizar actividades comprendidas dentro del ámbito personal de este convenio.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

Estarán afectados por éste Convenio todos los trabajadores/as que realicen sus cometidos al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Se entenderá por empresa toda persona física o jurídica, pública o privada, cualquiera que sea la forma societaria.

Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio:

A) Los trabajadores/as que no perteneciendo a los oficios clásicos del campo, presten sus servicios en las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional de este convenio.

B) Los trabajadores/as de explotaciones ganaderas de estabulación y similares, cuya finalidad sea la de obtención de productos pecuarios, siempre que tales actividades se realicen en instalaciones situadas en espacios territoriales sujetos a contribución rústica y pecuaria. En general todo el personal dedicado a las labores de almacenamiento, transporte y simple transformación de los productos del campo, siempre que el tiempo dedicado a tales actividades sea inferior en un tercio al dedicado a las labores especifica agrícola-ganaderas.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de Enero de 2014 hasta el 31 de Diciembre de 2.014, ambos inclusive, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.).

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no fuera denunciado en forma con un mes de antelación, al menos, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas.

No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprende la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

Se prorrogará no obstante y exclusivamente para aquellas faenas de recolección que corresponda a la campaña agrícola inmediatamente anterior hasta la total ejecución de dicha recolección.

Artículo 5º.- Garantía "ad personam"

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o fueran unilateralmente concedidas a sus trabajadores/as, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores en aquellas empresas que apliquen condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto.

Artículo 6º.- Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria de este convenio con las facultades reguladas por la normativa vigente y estará formada por ocho miembros, cuatro por la parte empresarial y cuatro por la parte social. Dicha comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo máximo de tres días hábiles, pudiendo concurrir a la misma asesores designados por cada una de las partes y hasta un máximo de un asesor por cada parte. Deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de cinco días laborales. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar, o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7º.- Clasificación Profesional

El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 0

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de Entrada".

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías de encargado y capataz.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías de oficial de 1ª, tractorista, conductor de cosechadora y ganadero cualificado.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías de oficial de 2ª, ganadero no cualificado, obrero cualificado, guarda de finca, casero trabajador único, casero con otro trabajador

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación especifico ni periodo de adaptación.

Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo la categoría de peón especialista.

Artículo 8º.- Contratación laboral

En el caso de que se produzca alguna contratación laboral tanto temporal como fija, durante la vigencia de este convenio, ambas partes se someterán íntegramente al mismo en cumplimiento de la legislación vigente sobre contratación.

Las contrataciones se harán siempre que sea posible entre los trabajadores agrícolas que estén en situación legal de desempleo en la localidad en cuyo término se realicen las faenas agrícolas y preferentemente a través de la Oficina del Servicio Público de Empleo (Ecyl).

El contrato de trabajo se presume existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél.

Deberán constar por escrito todos los contratos de trabajo cuya duración sea superior a cuatro semanas. Si no se observase tal exigencia, el contrato se presume por tiempo indefinido. En los demás casos cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. .....

Todos los contratos que se efectúen dentro del ámbito funcional de este Convenio deberán estar sujetos a las condiciones laborales y económicas establecidas en él. La empresa estará obligada a entregar al trabajador una copia del contrato firmado en el plazo máximo de siete días desde su firma.

Las empresas deberán notificar de modo fehaciente la terminación del contrato con la siguiente antelación:

- Un mes para técnicos, administrativos, encargados, tractoristas, maquinistas y especialistas.
- Quince días para el resto.

Los trabajadores eventuales deberán preavisar con dos días de antelación siempre que el contrato tenga una vigencia inferior de treinta días.

Las modalidades de clasificación del personal para el sector agrario serán:

1. Personal Fijo: El personal fijo es el trabajador que se contrata por una empresa con carácter indefinido.

2. Personal Fijo-discontinuo: Se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El orden de llamada de los fijos-discontinuos, se realizara por antigüedad hasta completar con el número de trabajadores/as necesarios, no pudiéndose realizar ninguna contratación nueva, mientras no se hayan empleado a todos los fijos discontinuos.

3. Personal de Temporada: Son trabajadores de temporada aquellos/as trabajadores/as contratados por el tiempo de duración de una campaña determinada (espárrago, tabaco, fresa, aceituna, etc.)

4. Personal Interino: Son trabajadores interinos los que mediante contrato escrito o visado por la oficina de empleo son contratados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. En dicho contrato deberá especificarse la persona a la que sustituye y la causa de la sustitución.

5. Personal Eventual: Son trabajadores contratados para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa.

No se podrán realizar contratos para la formación del personal comprendido en este Convenio.

Artículo. 9. Movilidad Funcional.-

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa tendrá como límite lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional se producirá en el marco del Grupo Profesional con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores

Artículo 10º.- Hoja de salarios.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar las correspondientes hojas de salarios e incluirán los datos de la empresa y del trabajador, entregándose a éste un duplicado de dicha hoja previa firma de las partes.

CAPITULO III
JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 11º.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral se acomodará a las necesidades de la empresa, estableciéndose un máximo de 1.770 horas anuales durante la vigencia del convenio.

La jornada máxima ordinaria podrá ser de 9 horas.

Se permitirá una distribución irregular de la jornada previo pacto entre el trabajador o sus representantes legales, en su caso, y la empresa, sin que en ningún caso se supere la jornada máxima anual.

En todo caso y en lo referido a Jornada se estará a lo dispuesto en el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que en el futuro las modifiquen o complementen.

Artículo 12º.- Condiciones de Trabajo.

Las horas de trabajo perdidas por lluvia y otros accidentes atmosféricos, en el caso de trabajadores fijos de plantilla, solo serán recuperadas al 50% cuando estas se pierdan ex-

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

clusivamente en faenas de tratamiento de plaga o enfermedad y en el plazo de las dos semanas siguientes. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicando no podrá exceder de 1 hora diaria.

A los trabajadores contratados por obra o servicio determinado o por contrato de duración determinada, se les abonará el 50% del salario, si no habiendo transcurrido dos horas de trabajo hubiera de ser suspendido por inclemencias climatológicas. Si la suspensión hubiese tenido lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Artículo 13º.- Vacaciones.

Los trabajadores fijos, fijos discontinuos e interinos sujetos al presente convenio y sin menoscabo del horario de trabajo establecido y la retribución fija, tendrán derecho a unas vacaciones de 31 días naturales.

Las vacaciones que les correspondan a los trabajadores eventuales o de temporada van liquidadas en los salarios que se establecen en el Anexo I.

El calendario de vacaciones se fijara de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en el caso de que no existan, con cada uno de los trabajadores dentro de los cuatro primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. Las vacaciones a las que se tendrán derecho en todo caso se procurarán disfrutar en periodos que no coincidan con los de máxima producción.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Para evitar posibles discriminaciones, las vacaciones anuales serán rotatorias en cada servicio o centro de trabajo entre los trabajadores en ellos adscritos.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año disfrutarán de la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado, computándose como semana o mes la fracción de los mismos.

Artículo 14º.- Licencias.

Las Empresas concederán a los trabajadores/as que lo soliciten, previo aviso y posterior justificación, licencia para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en caso de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos, el/la trabajador/ra necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 150 Km., fuera de su residencia o centro de trabajo el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

D) Un día por bautizo de hijo/a, hermano/a o boda de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1º del Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño de su cargo, perciba una indemnización se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

G) Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores disfrutarán de un día de permiso retribuido (15 de mayo), a fin de festejar la festividad del patrón, San Isidro Labrador.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 15º.- Horas de presencia.

Se limita el número de horas de presencia al día hasta un máximo de cuatro, entendiéndose que la jornada laboral nunca podrá exceder de doce incluidas las horas de presencia y este tope sólo se podrá alcanzar en casos extremos de auténtica necesidad y puesto en conocimiento de la representación sindical en el momento que sea posible.

CAPITULO IV
RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 16º.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, siempre que sea Personal Temporal o Eventual es la que se recoge en las tablas salariales del Anexo I y para el Personal Fijo; Fijo-Discontinuo o Interino serán de aplicación los salarios del Anexo II del presente convenio.

Artículo 17º.- Antigüedad.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio percibirán en concepto de antigüedad por años de servicios el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% de salario que a cada categoría profesional corresponda en la tabla salarial. Lo anteriormente in-

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

dicado se entiende sin perjuicio, en todo caso, de lo establecido en el Art. 25 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º.- Pagas extraordinarias.

Se fijan dos gratificaciones extraordinarias para los/as trabajadores/as fijos, fijos discontinuos e interinos y que consistirán en el número de días que se indican, de salario base de cada categoría, aumentadas en la antigüedad que tenga el trabajador y a abonar en las fechas que se señalan a continuación:

A) De 30 días, por año trabajado, a abonar en el mes de Junio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año.

B) De 30 días, por año de trabajo, a abonar en el mes de Diciembre, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año.

En el salario que se establece en el Anexo I para los trabajadores de temporada o eventuales, ya se encuentra incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Artículo 19º.- Desplazamiento y dietas.

Todo/a trabajador/a que tenga que desplazarse para efectuar su trabajo tendrá derecho a la percepción de un complemento extrasalarial, consistente en la cantidad de 0,19 céntimos de euro por kilómetro con un máximo de 25 km., a la ida y a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, descontándose los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro.

No procederá su abono cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores, les facilite un vehículo adecuado o proporcione vivienda.

Artículo 20º.- Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y todas aquellas que sobrepasen el cómputo anual establecido en el convenio.

La realización de horas extraordinarias será compensada preferentemente con descanso, en los cuatro primeros meses inmediatamente posteriores a su realización. Si no pudieran ser compensadas con descanso, cada hora extraordinaria será retribuida con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 50 % al salario/hora ordinaria.

Artículo 21º.- Salario y cláusula de revisión.

Las tablas salariales de aplicación durante la vigencia de este convenio, serán las indicadas en los anexos I y II.

Dada la difícil situación del sector, motivada por la crisis generalizada del país, lo que ha acarreado la pérdida de negocio, el cierre de gran número de empresas y como consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo, es por lo que los miembros integrantes de la Comisión Negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio (2.014) la aplicación de la cláusula de revisión salarial, cualquiera que sea el Índice de Precios al Consumo resultante a 31 de diciembre de 2.014. En consecuencia, el incremento que sufra el Índice de

precios al Consumo durante el año 2.014, no será tomado en consideración en la negociación de futuros Convenios

Artículo 22º.- Productividad.

Siendo la parte social, consciente de la importancia que lo pactado tiene en la economía de las empresas agrarias, conviene establecer y divulgar los medios para lograr unos rendimientos correctos que garanticen la mayor productividad en las distintas faenas.

CAPITULO V
COMPLEMENTOS ASISTENCIALES

Artículo 23º.- Enfermedad asistencial.

Los/as Trabajadores/as que causen baja por Incapacidad Temporal se les abonará el salario real durante cuatro días como máximo y por una sola vez al año.

En Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del día 15, la empresa completará la prestación del organismo correspondiente hasta el 100% del salario real.

A efectos del cómputo de los 15 días para alcanzar el derecho a la prestación con cargo a la empresa, se sumarán las sucesivas bajas que por la misma enfermedad se produzcan en el período de un año.

Artículo 24º.- Fidelidad a la Empresa.

Los Trabajadores al cumplir diez años de servicios efectivos y continuados en una misma empresa percibirán, por una sola vez, la cantidad de 695,96 €; al cumplir quince años de servicio efectivos y continuados a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 1.275,89 € y al cumplir veinte años de servicios efectivos y continuados a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 1.275,89 €.

No obstante lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tuvieran reconocida una permanencia continuada y efectiva en una misma empresa, de diez, quince o veinte años, tendrán derecho a percibir las cuantías señaladas en el párrafo anterior. En este caso el abono de las mismas se percibirá en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo.

Articulo 25º.- Seguro de Accidentes.

Las Empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes, por los siguientes conceptos:

- Por muerte en accidente: 18.000€.

- Por invalidez permanente derivada de accidente: 21.000€.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión, se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro (modificada por ley 18/1997, de 13 de mayo) incluso en la determinación del concepto de invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Artículo 26º.- Ropa de trabajo

Se proporcionara a cada trabajador/a la ropa de trabajo adecuada, para el desempeño de sus funciones. Cada trabajador percibirá anualmente dos monos de trabajo, dos pares de botas de seguridad u homologadas y dos pares de guantes.

CAPITULO VI
DERECHOS SINDICALES

Artículo 27º.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados/as a las Centrales Sindicales que ostentan la representación de aquellos, las empresas descontaran de las retribuciones de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado/a en realizar dicha operación remitirá a la empresa escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento de dicha cuota sindical y el cargo a la central correspondiente, así como el número de cuenta corriente al que se debe transferir la correspondiente cantidad. La empresa entregará copia al trabajador, para que este lo entregue a la central sindical, del ingreso o transferencia.

Artículo 28º.- Excedencia.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial o superior como miembro del secretariado o de la ejecutiva del sindicato en cualquiera de sus modalidades .Permanecerá en dicha situación durante el ejercicio de su cargo y el reingreso en la empresa deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la finalización de la actividad sindical.

Artículo 29º.- Representantes legales de los trabajadores.

En aquellas empresas en la que exista representación legal de los trabajadores, estos contaran para hacer las oportunas gestiones, con el número de horas retribuidas que les otorgue la legislación vigente en cada momento.

Artículo 30º.- Participación en las negociaciones de los convenios colectivos o similares.

A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia de la Central Sindical implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de una empresa, les serán concedidos permisos a fin de facilitar su labor como negociadores, siempre que la empresa este afectada por la negociación en cuestión.

CAPITULO VII
REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31º.- Principio de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia ordenación técnica y or-

ganización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios

Artículo 32º.- Clasificación de las faltas.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establecen a continuación.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en: Leves, Graves y muy Graves.

Artículo 33º.- Comunicación de las faltas.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores si los hubiese.

Artículo 34º.- Faltas leves.

Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La ausencia de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que sea acreditada la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no implicase riesgo para la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando se perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 35º.- Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de los previsto en la letra d) del artículo 35º.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida en el trabajo.

f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluida las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramienta, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento: la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grava para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 36º.- Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo, de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, debidamente advertida.

l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por falta grave, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un mes.

Artículo 37º.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

1.- Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3.- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes. Traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año. Despido disciplinario.

Artículo 38º.- Caducidad de las sanciones.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos meses para las faltas leves; de cuatro meses para las faltas graves y de ocho meses para las faltas muy graves.

CLÁUSULAS ADICIONALES:

1ª) Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio.

2ª) Protección de las situaciones de maternidad, paternidad , embarazo y lactancia

Las partes firmantes del presente convenio se remiten expresamente a lo previsto en el estatuto de los trabajadores en estas materias, tras la aprobación de la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y demás normas que la sustituyan y/o la complementen.

3ª) Violencia de Género

Las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

cauce óptimo para facilitar el ejercicio efectivo de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral se estará a lo dispuesto en la L.O. 1/2004 y demás normas que la sustituyan y/o la complementen.

4º) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Con objeto de garantizar la protección de toda persona, las partes firmantes manifiestan su claro compromiso con la L.O. 3/2007, y demás normas que la complementen y/o la puedan sustituir, reconociendo la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo.

En lo no expresado en este Convenio y como complemento al mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a trasladar a trabajadores/as y empresarios la obligatoriedad del cumplimiento del mismo, tanto en su normativa como en su tabla salarial.

En el supuesto de que por el Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio incumplen la legalidad vigente y fuesen declarados nulos, las partes firmantes acuerdan mantener en vigor el resto del mismo y se comprometen a negociar con la mayor brevedad posible, lo anulado.

PARTES NEGOCIADORAS

El presente convenio ha sido negociado de parte empresarial, Unión de campesinos de Castilla León (UCCL) ,Unión de Pequeños Agricultores (UPA);Asociación Agraria Jóvenes Agricultores(ASAJA) , Federación Agraria Abulense (FAA) y por la parte social, por Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES DE TEMPORADA O EVENTUALES AÑO 2.014

(*En el salario se incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones)

LABORES GENERALES	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Preparador de tierra	5,77 €	46,18 €
- Siembra y abono a mano	5,77 €	46,18 €
- Manipulador Productos Fitosanitarios	5,77 €	46,18 €
- Recolección patatas de carga	5,77 €	46,18 €
- Escarde y clareó	5,77 €	46,18 €
- Recolección a brazo y mano	5,77 €	46,18 €

LABORES DE VIÑEDO	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Trabajos en labores de azada	7,06 €	56,46 €
- Sulfatado, Azufrado y podadores	7,06 €	56,46 €
- Recolección a brazo y mano	7,06 €	56,46 €

RIEGO	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Hortelano	5,77 €	46,18 €
- Hortelano con contrato más de tres meses		39,16 €
- Regador	5,77 €	46,18 €
- Regador con contrato más de tres meses		39,16 €
- Riego con cobertura total		39,16 €

REMOLACHA	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Entresaque, aclareo, recolección y escarde	7,38 €	59,04 €

TABACO	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Recolección	5,29 €	42,33 €
- Preparación, roturación, deshoje y selección	5,77 €	46,18 €

GANADERO	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Ganadero	5,77 €	46,18 €
- Tractorista	5,77 €	46,18 €

NO CUALIFICADOS	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Faenas no tipificadas	5,74 €	45,94 €

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

FRESA	SALARIO/DIA
- Salario mínimo en nave	50,21 €
- Salario mínimo campo para replanteo, riego y escarde	53,16 €
- Recolección en campo	53,49 €
- Abastecimiento y retirada de planta en nave	53,47 €

- Cuando se realicen trabajos de replanteo con productos tóxicos, el salario base será incrementado en un 15%.

ESPÁRRAGO	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Salario mínimo garantizado	5,58 €	44,66 €

Este salario mínimo garantizado lo recibirá el/la trabajador/a cuando no llegue a los 245 Kgrs. semanales de espárrago de 1ª, siempre que sea por circunstancias ajenas a él o ella, y siempre y cuando a lo largo de ese periodo haya recolectado un mínimo de 220 Kgrs.

En caso contrario al trabajador percibirá única y exclusivamente los kilos recolectados, a partir de los 245 Kgrs. El precio de recogida será:

Recolección de espárrago de 1ª ---------- 1,05 €./Kilo.

Recolección de espárrago de 2ª ---------- 0,51 €./Kilo.

Recolección de espárrago de 3ª ---------- 0,26 €./Kilo.

A efectos de pesaje: 1 Kilo de espárrago de 2ª equivale a ½ Kilo de espárrago de 1ª.

ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES FIJOS, FIJOS-DISCONTINUOS E INTERINOS AÑO 2.014

GRUPO PROFESIONAL 4	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
Encargado	964,39 €	13.501,49 €
Capataz	959,59 €	13.434,30 €
GRUPO PROFESIONAL 5		
Oficial de 1ª	969,56 €	13.573,88 €
Tractorista	863,45 €	12.089,57 €
Conductor de cosechadora	985,21 €	13.792,87 €
Ganadero Cualificado	986,90 €	13.816,63 €
GRUPO PROFESIONAL 6		
Oficial de 2ª	871,88 €	12.206,37 €
Ganadero no cualificado	781,29 €	10.938,10 €
Obrero cualificado	854,48 €	11.962,78 €
Guarda de finca	871,88 €	12.206,37 €
Casero trabajador único	871,88 €	12.206,37 €
Casero con otro trabajador	854,58 €	11.964,19 €
GRUPO PROFESIONAL 7		
Peón especialista	805,57 €	11.277,97 €

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958