

III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 5 de junio de 2012
Relaciones Laborales y Recursos Humanos
16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para las actividades de AGROPECUARIAS., que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 16 de abril de 2012 y suscrito con fecha de 23 de marzo de 2012, por la Empresa y la representante de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO. -Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO. -Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO. -Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca a 5 de junio de 2012.-EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fernando Martín Caballero.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS
DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA (2012-2014)**

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1- ÁMBITO TERRITORIAL.-

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo, será de aplicación a toda la provincia de Salamanca. Las fincas que en parte estén dentro de la provincia y en parte en otra, se regirán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de la explotación.

Art.2.- ÁMBITO FUNCIONAL.-

Será de aplicación en las relaciones de trabajo de las explotaciones agrícolas y pecuarias de la provincia y a las industrias complementarias de las actividades agrícolas, tales como la elaboración de vinos, aceite o queso, carbones y pequeñas obras de albañilería, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la empresa.

Art.-3.- ÁMBITO PERSONAL.-

Como norma general se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores/as que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior, incluido el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivamente de la empresa agropecuaria.

Art.-4.- ÁMBITO TEMPORAL.-

A todos los efectos el presente Convenio registrará en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014, cualquiera que sea su fecha de registro y publicación, dándose por denunciado automáticamente al concluir su vigencia. En todo caso este convenio seguirá vigente hasta que sea firmado el próximo.

Art.-5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

Se estará a lo dispuesto en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.6.- COMISIÓN PARITARIA.-

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria que deberá formalizarse en el plazo de los 30 días siguientes a la firma del mismo, como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

2. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por 8 representantes, de ellos, 4 corresponderán a la representación empresarial y 4 a la representación sindical, de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

Asimismo, esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes hasta un máximo de un asesor por parte.

3. Son funciones de la Comisión Paritaria:

a. Interpretación auténtica del Convenio.

b. Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.

c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d. Entender, entre otras, de cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

e. Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

f. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

4. La Comisión deberá reunirse para tratar de los asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario, cuando existan causas justificadas para ello, y lo solicite cualquiera de las partes de la misma.

Las reuniones de la Comisión Paritaria revestirán, sobre la base de los asuntos que le sean sometidos, el carácter de ordinarias o extraordinarias. Cualquiera de las partes podrá otorgar fundadamente tal calificación.

En las convocatorias ordinarias, la Comisión Paritaria deberá resolver, con acuerdo o sin él, los asuntos que se le planteen en el plazo máximo de 30 días y en las extraordinarias, en el plazo de 20 días después de realizada la reunión.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión Paritaria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación correspondiente a la otra parte, con cinco días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubieren transcurrido los plazos previsto en este apartado sin que se haya emitido resolución o dictamen.

5. Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un acta sucinta, en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen, quedando redactada de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión, teniendo carácter vinculante cuando ello ocurra.

7. Se faculta a la Comisión paritaria para que, en el caso de surgir categorías profesionales no contempladas en el presente Convenio, sea esta Comisión Paritaria la encargada de adecuar los niveles salariales a estas categorías así como definir sus funciones.

8. Las partes se adhieren de modo expreso al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León y a su reglamento de desarrollo, publicados ambos en el Boletín Oficial de dicha Comunidad Autónoma de 15 de Octubre de 1996.

Art.-7.- DERECHO SUPLETORIO.-

Para las cuestiones no previstas en este Convenio, se estará a la legislación vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

TITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art.-8.- CONTRATACIÓN.-

Las empresas deberán cumplimentar los trámites en materia de contratación que en cada momento resulten establecidos por ley o por normas administrativas al respecto.

Art.9- RECIBOS SALARIALES.-

Las empresas estarán obligadas a confeccionar y entregar debidamente firmadas al trabajador/a, las correspondientes hojas de salario que han de incluir los datos de la empresa y del/a trabajador/a.

Art.10.- CATEGORIAS PROFESIONALES.-

Las categorías profesionales quedarán definidas en los siguientes términos:

Titulado/a Superior

Titulado/a Medio

Administrativo/a

Capataz o encargado/a

Oficios Clásicos

Cualificados/as, comprende las siguientes profesiones: tractorista, maquinista, pastores/as, vaqueros/as, apicultores/as, sulfatadores/as, motocultores/as.

Estas categorías para obtener el término de cualificados deberán acreditar dos años de experiencia.

No cualificados, son aquellos trabajadores/as que no estando contenidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación del esfuerzo o la atención.

Las empresas quedan obligadas a entregar a los trabajadores/as el certificado correspondiente que acredite el tiempo y la categoría de su actividad profesional.

Art.-11.- TIPOS DE CONTRATOS.-

En función de la permanencia en la empresa, los contratos podrán ser:

Contratos indefinidos: son aquellos contratos que se conciertan como tales, adquiriendo los trabajadores/as la condición de fijos de plantilla, una vez superados los periodos de prueba establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Contratos de trabajo de duración determinada: son aquellos contratos concertados para la realización de una obra o servicio determinado.

Podrán concertarse mediante este tipo de contratación las labores de temporada en las explotaciones agrícolas y pecuarias, como la sementera, recolección y trabajos específicos como riego.

Contratos eventuales por acumulación de tareas: los contratos de trabajo que se concierten de forma temporal cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos así como lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca dichas causas.

Art.-12.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, con un descanso ininterrumpido de día y medio, que comprende la tarde del sábado y el domingo completo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se establece una jornada de trabajo en cómputo anual de 1.794 horas.

Art.-13.- TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS.-

Aquellos trabajadores/as que por razón de las faenas agrícolas o ganaderas tengan que trabajar en domingos o festivos, percibirán un plus de 24 euros por jornada completa o la parte proporcional de la misma, además del día de descanso compensatorio durante la semana.

Art.-14.- VACACIONES.-

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de un periodo de 30 días de vacaciones de los que veintiséis serán laborables y 4 domingos, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.

Art.-15.- DIAS DE LIBRE HABER

Aparte del periodo de vacaciones, tendrán derecho los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio al disfrute de dos días de descanso retribuidos en todos sus conceptos.

ART. 16.- SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR LLUVIAS O INCLEMENCIAS CLIMATOLÓGICAS

Los jornaleros/as devengarán el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiera de ser suspendido éste, por lluvias u otros agentes atmosféricos o cualquier otra causa ajena a la voluntad del/a trabajador/a, durante el transcurso de los cuatro primeras horas.

Si la suspensión tuviera lugar después de las cuatro primeras horas, percibirá íntegramente el salario.

Si la empresa dispone de medios para protegerse de las inclemencias, se permanecerá en el puesto de trabajo hasta terminada la jornada.

En cualquier caso, si por conveniencia del/a empresario/a la jornada diera comienzo más tarde de la hora habitual, sin haber sido avisado el trabajador/a el día anterior, dicha jornada finalizará a la misma hora de costumbre.

TITULO III

BENEFICIOS SOCIALES

Art.-17.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

Las empresas concederán licencias a los/as trabajadores/as siempre que lo soliciten, sin pérdida de sus retribuciones, en los supuestos siguientes:

- Hasta cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y hermanos.
- Tres días en caso de alumbramiento de la esposa.
- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de boda o bautizo de hijos. Se establecen un día por matrimonios de hermanos (políticos o naturales) o hijos políticos, si existiera desplazamiento superior a 200 kilómetros, será de tres días.
- Un día en caso de fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos.

- Hasta cuatro días en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, siempre que acrediten tal circunstancia mediante certificado médico adecuado.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público, inexcusable o de carácter sindical, debidamente acreditado, según las disposiciones vigentes.

- A los trabajadores/as que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes de la convocatoria correspondiente, previa justificación de hallarse matriculado.

- Por tiempo indispensable para acudir al médico, justificando la asistencia.

Los días de licencia a que se refiere los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados c) y h), serán aumentados hasta dos días más, cuando por concurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el/la trabajador/a preste sus servicios, tenga necesidad de desplazarse, previa la debida justificación de esta circunstancia.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho.

Art.-18.- COMPLEMENTOS DE I.T

La empresa complementará a los/as trabajadores/as afectados por este convenio, en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, hasta el 100% de su salario base más antigüedad, desde el momento del hecho causante hasta el alta médica.

En el resto de situaciones de I.T. la empresa abonará también el 100% de los conceptos antes mencionados, desde el momento del hecho causante hasta un máximo de cinco meses.

En cualquiera de los supuestos de I.T. referidos, los/as trabajadores/as percibirán íntegramente las gratificaciones extraordinarias y pagas de beneficios.

Art.-19.- PÓLIZA DE SEGUROS.-

Las empresas dispondrán de una póliza de seguros que garantice a los trabajadores/as los siguientes conceptos y cuantías:

21.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

Esta cantidad será abonada la viuda/o, herederos legales o personas asignadas por el/la trabajador/a en la póliza.

41.000 euros en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por causas de accidente de trabajo.

Art.-20.- JUBILACIONES.-

Cuando un trabajador/a se jubile por los cauces establecidos en la ley dentro de la edad reglamentaria, disfrutará a cargo de la empresa, de un permiso retribuido en función de la siguiente escala:

- Dos meses de permiso retribuido si su antigüedad en la empresa es igual o superior a cinco años.

- Un mes de permiso retribuido si su antigüedad en la empresa es inferior a cinco años y superior a dos años.

- Siete días si su antigüedad en la empresa es igual o inferior a dos años.

En todos los casos, el/la trabajador/a en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

Art.-21.- ROPA DE TRABAJO.-

Las empresas entregarán al personal a su servicio las prendas y botas para realizar el trabajo, estableciéndose dos monos, dos pares de botas y un traje de agua al año. Asimismo se le entregarán a todos los/as trabajadores/as los equipos de protección individual que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para cada actividad.

TITULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art.-22.- RETRIBUCIONES.-

El incremento salarial será:

Para el año 2012, se establece un incremento del IPC real del año 2011 en todos los conceptos salariales y en las dietas, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2012.

Para el año 2013, se establece un incremento del IPC real del año 2012, en todos los conceptos salariales y en las dietas, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2013.

Para el año 2014, se establece un incremento del IPC real del año 2013, en todos los conceptos salariales y en las dietas, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2014.

En caso de que el IPC resultara negativo se garantiza el salario del año anterior.

Los salarios de cada categoría profesional serán los que figuran en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Art. 23.- VIVIENDA ADECUADA Y PAGOS EN ESPECIE.-

El/la empresario/a podrá facilitar al/la trabajador/a que resida en la finca o explotación agraria una vivienda con unas condiciones dignas de habitabilidad, tanto para el/la, como para su familia si la tuviera.

Cuando se trate de pagos en especie, su liquidación en metálico se hará el precio normal de la venta en la lonja agropecuaria de Salamanca, en el mes anterior a la liquidación y no será parte integrante del jornal la vivienda del/a trabajador/a y sus familiares cuando la reciba del empresario/a. Las reparaciones imprescindibles para la habitabilidad de la vivienda, cuando esta no se facilite por el empresario/a serán de cuenta del empresario/a, como asimismo el abono de 15 euros mensuales en concepto de servicios de luz.

Art.-24.- ANTIGÜEDAD.-

Como premio a la permanencia, los/las trabajadores/as percibirán el 5 por ciento del salario base del Convenio al término de cada trienio.

Art.25.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las empresas abonarán tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base más antigüedad, una el 20 de julio, otra el 19 de diciembre y la otra el 15 de marzo para todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio.

Art.-26.- DIESTAS Y DESPLAZAMIENTOS.-

1. Se establecen las siguientes cantidades en concepto de dietas:

Media dieta: 11,78 euros.

Dieta completa: 21,66 euros.

La media dieta se abonará siempre que el/la trabajador/a por causa de desplazamiento fuera del centro de trabajo o explotación agrícola, tenga que comer fuera de casa. La dieta completa se abonará a los/as trabajadores/as cuando éstos por causa del trabajo, tuviesen que pernoctar fuera del domicilio.

Cuando los gastos de alojamiento o manutención sean superiores al importe de las dietas fijadas en este Convenio, la empresa, previa justificación de los gastos por parte del/a trabajador/a, ser verá obligada a abonar el importe íntegro de estos gastos.

2. Cuando un trabajador/a se desplace por orden de la empresa fuera de su centro de trabajo habitual y la empresa no le ponga medio de transporte, siempre que el/la trabajador/a utilice su vehículo propio, percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilometro realizado.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

Entrada en vigor del convenio.

El presente convenio tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 2012 independientemente de la fecha de su publicación.

SEGUNDA

Los atrasos derivados del presente convenio serán abonados dentro del mes siguiente a su publicación.

TERCERA

Cláusulas antidiscriminatorias.

Igualdad de oportunidades: las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, afiliación política y/o sindical, discapacidad o enfermedad, y por el contrario, velarán porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto alguno de infracción que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de Retribución: el/la empresario/a está obligado/a a pagar por un trabajo igual el mismo salario, tanto por el salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género, edad o cualquier otra.

Conciliación de la vida familiar y laboral: el/la empresario/a adoptará todas las medidas a su alcance para conciliar la vida familiar y laboral de sus trabajadores/as y en todo caso, se atenderá a lo establecido en la Ley 39/99 de 5 de noviembre.

CUARTA

Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las empresas afectadas por este Convenio aplicarán la normativa convenido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Asimismo, los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, y estarán obligados/as a observar en su puesto de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.

QUINTA

Contratación Indefinida.

En la medida de lo posible las empresas fomentarán la contratación indefinida de los/as trabajadores/as.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2012

CATEGORIAS	SALARIO 2012 Euros / Mes
Titulado/a Superior	1.727,25
Titulado/a Medio	1.320,12
Administrativos/as	986,99
Capataces	955,10
Oficios Clásicos	911,58
Cualificados/as	872,29
Peones	833,20
Media Dieta	11,78
Dieta Completa	21,66