

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: TRABAJOS AGROPECUARIOS

Expediente: 34/01/0022/2017

Fecha: 18/04/2017

Destinatario: M^a MAR RODRÍGUEZ PALOMERO

Código 34000705011993.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **Trabajos Agropecuarios** de la provincia de Palencia (Código del Convenio N^o 34000705011993), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 07-11-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 18 de abril de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJOS AGROPECUARIOS DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

Artículo 1.- **Ámbito funcional.**

El presente convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas y pecuarias. Asimismo se registrarán por lo establecido en este Convenio las empresas de servicios y las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.

Artículo 2.- **Ámbito territorial.**

Sus normas son de aplicación a todas las empresas y trabajadores establecidos en la actualidad en Palencia y su provincia.

Artículo 3.- **Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el **1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019**, quedando automáticamente denunciado al término de su vigencia.

Si finalizado el presente Convenio, las partes no hubieran llegado a un acuerdo o se prolongase la negociación, este Convenio se mantendrá en vigor hasta la firma del nuevo.

Artículo 4.- Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman parte de un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio en su conjunto, comprometiéndose las partes a negociar las cláusulas objeto de invalidez.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Las condiciones económico-retributivas pactadas en este Convenio, compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global anual, cualesquiera conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por los trabajadores en su conjunto, o por algunos de ellos, así como los incrementos que, por disposición legal o convencional pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si, en su conjunto y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que este Convenio garantiza.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, como condiciones más beneficiosas y a título personal, las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual, resulten superiores a las que aquí se establecen.

Artículo 7.- Tramitación del Convenio.

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan de conformidad con la legislación vigente al respecto.

Artículo 8.- Concurrencia de Convenios.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza formativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a las partes firmantes, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.-

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con, al menos, quince días de antelación. Por el incumplimiento de dicha obligación se le abonará al trabajador, estos días, junto con su liquidación.

Igualmente el trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con un plazo de preaviso de quince días. Por el incumplimiento de esta obligación la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

No obstante quedarán exentas ambas partes en aquellos contratos de duración inferior a un mes.

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria para la interpretación y mediación en la aplicación del presente Convenio.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

La Comisión estará compuesta por seis miembros, tres en representación de la parte de los trabajadores y tres en representación de las empresas que, serán designados por la representación de los trabajadores y de la empresas y podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

La Comisión se reunirá cada vez que sea necesario, a instancia de una de las partes. Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación mínima de cinco días laborales, debiendo presentar por escrito las propuestas de los asuntos a tratar.

La adopción de acuerdos válidos en el seno de la Comisión exigirá la mayoría cualificada de 2/3 de sus miembros. Los acuerdos adoptados con esta mayoría cualificada serán vinculantes para todas las partes.

Cualquier cuestión o litigio, relativo a la aplicación e interpretación del convenio, habrá de someterse, con carácter previo, a la Comisión Paritaria para su conocimiento y resolución.

Cuando en la Comisión Paritaria no se llegase a un acuerdo, ambas partes podrán recurrir al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).

Esta comisión tendrá su domicilio en Plaza Abilio Calderón nº 4 – 3ª planta.

Artículo 11.- Funciones.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio.
- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- h) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

CAPÍTULO 2.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL**Artículo 12.- Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la empresa.

Artículo 13.- Grupos profesionales: Criterios generales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en razón de la función o funciones desempeñadas en los grupos profesionales delimitados en los artículos siguientes.

Dentro de cada grupo profesional se establecen las áreas funcionales siguientes: Técnica, administrativa, de producción y mantenimiento, y de oficios varios.

Los grupos o áreas funcionales delimitadas no suponen la obligación de la empresa de tener personal contratado en todos y cada uno de ellos.

Artículo 14.- Grupos profesionales: Delimitación.**1.- GRUPO PROFESIONAL I:**

- a) Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional en un período de adaptación.
- b) En este grupo profesional se podrán integrar, entre otras, las categorías de Peón y Guarda.

2.- GRUPO PROFESIONAL II:

- a) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.
- b) En este grupo y en las distintas áreas funcionales se podrán integrar las categorías de Oficiales y Auxiliares administrativos, Encargados de Cuadrilla, Oficiales de Primera y Segunda, Tractoristas y Conductores tractoristas.

3.- GRUPO PROFESIONAL III:

- a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de trabajadores, en un estadio organizativo menor. Tareas, que aún sin suponer responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.
- b) En este grupo, y dentro de las distintas áreas funcionales se podrán integrar, entre otras, las categorías de Jefes administrativos, Capataces y Encargados generales.

4.- GRUPO PROFESIONAL IV:

- a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.
- b) En este grupo profesional y dentro de las distintas áreas funcionales se podrán integrar, entre otras, las categorías de titulados de grado medio o equivalentes.

5.- GRUPO PROFESIONAL V:

- a) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas de la Dirección, a la que se debe dar cuenta de la gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de mas alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo te especialidad técnica.

- b) En este grupo se podrán integrar, entre otras, las categorías profesionales de titulados de grado superior o equivalentes.

Artículo 15.- Movilidad funcional.

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.

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.

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

CAPÍTULO 3.- RETRIBUCIONES**Artículo 16.- Estructura del salario.**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas en el cómputo anual, correspondiendo a los niveles profesionales del anexo de las tablas salariales para el año 2015.

Todas las retribuciones a percibir por el personal cubierto por el presente Convenio son las siguientes:

1. Salario base.

Su cuantía para 2015 y 2016 son las que se reflejan en el anexo.

Su cuantía para 2017 es el 1,50%, para 2018 el 1,60% y para 2019 el 1,80%.

2. Revisión salarial.

No opera en este convenio.

3. Antigüedad.

Todos los trabajadores percibirán, como premio a la permanencia, al término del primer trienio cuatro días de salario; tres días más por año, contados desde el cumplimiento del primer trienio hasta cumplir los quince años de antigüedad en la empresa; y dos días mas por año, de salario desde los quince hasta los veinte años de antigüedad en la empresa.

4. Salario a la parte.

El salario a la parte es la retribución convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido.

Esta modalidad deberá garantizar el salario convenio.

5. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán, anualmente, tres pagas extraordinarias consistentes cada una en treinta días de salario convenio más antigüedad, y que se harán efectivas: la de Verano el 15 de Julio; la de Navidad el 15 de diciembre y la de participación en beneficios el 15 de mayo.

Si alguno de los días señalados para el pago coincidiera en Domingo o fiesta, el pago se hará el día hábil inmediatamente anterior.

El devengo de las pagas extraordinarias será con carácter anual; el personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo, percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata, en razón del tiempo que hubiese prestado sus servicios.

6. Complemento de salario en especie.

El empresario y sus trabajadores podrán acordar el abono en especie de parte del salario que en ningún caso podrá superar el 25 por 100 de las percepciones salariales del trabajador. Este descuento no podrá efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni en el mes de vacaciones, en el caso de que durante las mismas el trabajador no deseara percibir en especie parte de sus salarios.

Por el concepto de "manutención completa y alojamiento", es decir, cuando la alimentación y alojamiento corran a cargo del empresario sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 25 por ciento del salario correspondiente.

Artículo 17.- Indemnización por desplazamiento.

Los empleadores, para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores abonarán a éstos un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad de 0,20 € por kilómetro para 2015 y 2016 y de 0,21 € por kilómetro para 2017, 2018 y 2019, tanto a la ida como a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25 kilómetros. La distancia se medirá tanto a la ida como a la vuelta, descontando los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro.

Esta cantidad se incrementará en siguientes años en el mismo porcentaje que el salario base.

No procederá este complemento cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores o proporcione vivienda o medio adecuado de locomoción.

Artículo 18.- Indemnización por movilidad geográfica.

En los supuestos que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo se vea obligado a pernoctar en localidad distinta a la de su residencia percibirá además de su salario los gastos de desplazamiento y una dieta diaria equivalente a un salario diario.

Los supuestos de traslado se regularán de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.- Salario de los trabajadores eventuales.

El salario de los eventuales deberá incluir, como mínimo, además del salario base la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido.

Artículo 20.- Incidencias climatológicas.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por causa de las lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50 por ciento por 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 por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, siempre dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50 por ciento del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviera lugar después de las dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La realización de horas extraordinarias será compensada con descanso en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización.

Si no pudieran ser compensadas con descanso alternativo cada hora extraordinaria será retribuida con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 50 por ciento al salario hora de la ordinaria.

CAPÍTULO 4.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 22.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con un máximo diario de nueve horas, sin perjuicio de lo determinado por los artículos 59 y siguientes de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975 y el Laudo Arbitral publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 29 de noviembre de 2000.

Artículo 23.- Calendario.

En cada empresa se elaborará un calendario, previa consulta con la representación de los trabajadores; si no hubiera, previa consulta con los propios trabajadores, ajustándose al cómputo anual de horas, y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan, tanto nacionales como regionales y locales. Este calendario se procurará que esté confeccionado, con carácter general, durante el tercer trimestre del año anterior.

Artículo 24.- Vacaciones.

Todo el personal disfrutará, durante la vigencia del presente Convenio, de treinta días naturales al año.

Artículo 25.- Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita:

1. Por matrimonio 15 días naturales.
2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, así como intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Quince horas al año para cualquier tipo de consulta médica de la Seguridad Social.
5. 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.
6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
7. Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del permiso por maternidad-paternidad, totalizando a razón de una hora por cada día de trabajo efectivo.

No retribuidos.- El personal tendrá derecho a tres meses de permiso sin sueldo al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 26.- Solicitud de permisos o licencias.

Todos los permisos habrán de solicitarse, al menos, con tres días laborales de anticipación, ante el superior inmediato, salvo urgencia o imposibilidad y deberán justificarse documentalmente. Sin esta justificación no se procederá al pago del tiempo utilizado, sin perjuicio de considerar injustificada la ausencia.

CAPÍTULO 5- RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 27.- Excedencias.

Todo trabajador con al menos un año de antigüedad, tendrá derecho a que se le reconozca la excelencia voluntaria por un período no menor de cuatro meses ni superior a cinco años. Cumplido dicho período de excelencia voluntaria, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, siempre que exista vacante y que avise con treinta días de antelación a la fecha del vencimiento.

Artículo 28.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO 6.- SALUD LABORAL**Artículo 29.- Principios generales.**

Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que suscriben este convenio desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgo Laborales, y reglamentos que las desarrollen Estatuto de los Trabajadores, Convenios y recomendaciones de la OIT, así como las directivas de la Unión Europea en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo.

Artículo 30.- Actuaciones y prioridades.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen como actuación prioritaria el cumplimiento escrito de la formativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el Art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31.- Maternidad.

La empresa garantizará una adecuada protección de la maternidad de la mujer trabajadora: cambio de puesto de trabajo cuando se detecten riesgos que puedan afectar al feto o a la madre, prohibición de realizar trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, prohibición de trabajar en horarios nocturnos, etc., etc. Podrán disponer además del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban ser realizados dentro de la jornada de trabajo así como los reconocimientos ginecológicos voluntarios que fueran necesarios.

Las trabajadoras embarazadas que disfruten el permiso de maternidad, tendrán derecho una vez finalizado el mismo, a la reincorporación automática a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que viniesen disfrutando antes del inicio del mismo.

Artículo 32.- Información y formación.

La empresa se compromete a informar a los trabajadores acerca de los riesgos de su puesto de trabajo, así como las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

La formación será específica de los riesgos de cada puesto de trabajo y a todos los niveles: mandos, trabajadores, representantes de los mismos y delegados de Prevención. Esta formación se realizará en horas de trabajo a cargo del empresario

CAPÍTULO 7.- MEJORAS SOCIALES**Artículo 33.- Compensación por Invalidez y fallecimiento.**

Las empresas vendrán obligadas a concertar, bien individualmente bien colectivamente, una póliza de seguros en orden de la cobertura por muerte, incapacidad permanente total o invalidez absoluta permanente derivada de accidente o enfermedad profesional que garantice a los herederos legales del fallecido o del propio trabajador, en su caso, con los siguientes capitales:

- Fallecimiento, 15.000 euros desde 1 de enero de 2015 a 30 de junio de 2017 y 16.000 euros desde el 1 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2019.
- Incapacidad permanente total, 21.000 euros desde 1 de enero de 2015 a 30 de junio de 2017 y 22.000 euros desde el 1 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2019.
- Incapacidad Absoluta por accidente, 21.000 euros desde 1 de enero de 2015 a 30 de junio de 2017 y 22.000 euros desde el 1 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2019.

CAPÍTULO 8.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 34.- Definición de faltas laborales.**

Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes; estas faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 35.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
- b) No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
- c) La desobediencia en materia leve.
- d) Los descuidos en la conservación del material que tuviese a cargo o fuese responsable.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
- f) El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Artículo 36.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el plazo de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
- c) La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
- d) Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
- e) La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
- f) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen, por su causa, perjuicios a la empresa o a terceros.
- g) La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la puntualidad.
- h) Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
- i) La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
- j) La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
- k) El empleo de tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- l) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- m) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 37.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

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

Artículo 38.- Sanciones.

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

POR FALTAS LEVES:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

POR FALTAS GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

POR FALTAS MUY GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
- b) Despido disciplinario.

Artículo 39.- Procedimiento sancionador.

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

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

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves o muy graves, a los representantes de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité o los Delegados de Personal.

Artículo 40.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.-

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

PROCEDIMIENTO.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

Artículo 41.-

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICIONES FINALES:

Primera.- Las modificaciones incorporadas en el presente Convenio Colectivo tendrán eficacia práctica a partir del día de su firma.

Segunda.- La actualización de las Nóminas y el pago de los atrasos se realizarán en el mismo mes de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Tercera.- En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo que disponga la legislación vigente encada momento y al Laudo de 6 de octubre de 2000 (BOE 29 de noviembre de 2000).

TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA PROFESIONAL	2015 y 2016
Titulado superior	1.069,69 € mes
Titulado medio	924,19 € mes
Encargado – Capataz	830,08 € mes
Trabajadores cualificados	760,83 € mes
Trabajadores no cualificados	731,11 € mes
Trabajadores menores de 18 años	649,31 € mes

CATEGORÍA PROFESIONAL	2017
Titulado superior	1.085,74 € mes
Titulado medio	938,05 € mes
Encargado – Capataz	842,53 € mes
Trabajadores cualificados	772,24 € mes
Trabajadores no cualificados	742,08 € mes
Trabajadores menores de 18 años	670,43 € mes

CATEGORÍA PROFESIONAL	2018
Titulado superior	1.103,11 € mes
Titulado medio	953,06 € mes
Encargado – Capataz	856,01 € mes
Trabajadores cualificados	784,60 € mes
Trabajadores no cualificados	753,95 € mes
Trabajadores menores de 18 años	681,16 € mes

CATEGORÍA PROFESIONAL	2019
Titulado superior	1.122,97 € mes
Titulado medio	970,22 € mes
Encargado – Capataz	871,42 € mes
Trabajadores cualificados	798,72 € mes
Trabajadores no cualificados	767,52 € mes
Trabajadores menores de 18 años	693,42 € mes