

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 28 de agosto de 2015 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2014, 2015, 2016 y 2017](#) (n.º convenio 24000375012003).

Vista el acta, de fecha 10 de julio de 2015, de firma del Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2014, 2015, 2016 y 2017 (n.º convenio 24000375012003) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1997), en la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 24 de septiembre de 1997), y en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22 de noviembre de 1996), con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2-c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 8 de julio), de Reestructuraciones de Consejerías.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 28 de agosto de 2015.–El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A., el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN

AÑO 2014-2015-2016-2017

## CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN

## Título I.—Disposiciones generales

*Artículo 1.—Partes signatarias*

Son partes firmantes del presente Convenio, por un lado y en representación de los trabajadores, los sindicatos de ámbito provincial: CCOO y UGT; y por otro lado, las asociaciones profesionales agrarias ASAJA y UGAL-UPA, por tener la condición de más representativas en el ámbito provincial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

*Artículo 2.—Eficacia y alcance obligacional*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, según lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos (funcional, personal y territorial).

*Artículo 3.—Ámbito territorial*

Las normas contenidas en este Convenio, serán de aplicación a toda la provincia de León. Cuando las fincas estén en parte en dicha provincia y en parte en otra se regirán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de la explotación. Todo ello con independencia del domicilio social o fiscal.

*Artículo 4.—Ámbito funcional*

Este Convenio será de aplicación en las relaciones de trabajo de las explotaciones agrícolas y ganaderas de esta provincia, trabajadores de viveros y plantas vivas, y a las industrias complementarias de las actividades agropecuarias con productos de la cosecha o ganadería propias, siempre que no constituyan una explotación económica, independiente de la producción, y tenga un carácter complementario dentro de la empresa. Se incluyen las OPFH de frutas y la de sus socios.

*Artículo 5.—Ámbito personal*

Como norma general, se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores tanto fijos como eventuales que realicen las funciones descritas en el artículo anterior, incluido el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de la empresa agropecuaria o auxiliar, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, etc. Se exceptúan los cargos de alta dirección a los que son de aplicación su normativa específica al igual que los funcionarios públicos y demás situaciones excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 6.—Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, si bien sus efectos económicos serán retroactivos desde el 1 de enero de 2014 para el personal que este en activo a la publicación del mismo.

Extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.

*Artículo 7.—Compensación, absorción y garantías personales*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente. Además serán compensables con las condiciones preexistentes que cada trabajador tenga reconocidas en su nómina o contrato de trabajo, respetándose las condiciones económicas que en cómputo anual fueran más beneficiosas.

*Artículo 8.—Comisión paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria como trámite previo y obligatorio para la solución de los conflictos entre empresa y trabajadores.

Sus facultades serán las reguladas en la normativa vigente y se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de alguna de las partes.

Esta Comisión se reunirá en un plazo máximo de 48 horas desde la solicitud por alguna de las partes

Quedará integrada por las Organizaciones que forman parte de la Comisión Negociadora de este Convenio, con el mismo número de representantes cada una de las partes.

Son funciones específicas:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Entender de forma obligatoria y previa a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello sobre interpretación de los preceptos del presente Convenio.
- Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos 15 días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional.
- Será preceptiva la utilización del procedimiento de mediación regulado en el III acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autonómica de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), firmado el día 30 de marzo de 2015 por CECAL, CC.OO y UGT de Castilla y León, o el que en su caso lo sustituya.

*Artículo 9.—Legislación supletoria*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 y demás normas de carácter laboral vigentes.

*Título II.—Organización del trabajo*

*Capítulo I.—Regimen de contrataciones*

*Artículo 10.—Contrato de trabajo*

Las empresas deberán cumplimentar los trámites en materia de contratación que en cada momento resulten establecidas por ley o por normas administrativas al respecto. Deberán constar por escrito todos los contratos que establece la ley.

*Artículo 11.—Periodo de prueba*

Podrá concretarse entre empresa y trabajador un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días naturales.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de resolución laboral.

Transcurrido dicho periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento del contrato, producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

El periodo de baja laboral interrumpe el periodo de prueba.

*Artículo 12.—Recibos salariales*

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

*Artículo 13.—Categorías profesionales*

1.—La clasificación funcional del personal de este Convenio, es la siguiente:

- Personal Técnico: de grado Superior, Medio y Especialista.
- Personal Administrativo: Jefe Administrativo, Auxiliar Administrativo, Oficial de Primera y Segunda.
- Personal de producción y mantenimiento: Capataz, Encargado y Oficios Clásicos.

Se consideran cualificadas las siguientes profesiones: Tractoristas, Maquinistas, Pastores, Vaqueros, Agricultores, Podadores, Injertadores, Sulfatadores, Motocultores, etc. Para ello deberán tener 1 año de experiencia.

Se consideran no cualificados, aquellos trabajadores que no estando contenidos en las categorías anteriores, presten servicios en los que predomina la aportación del esfuerzo o la atención. Todo ello salvo acuerdo de las partes.

Las empresas quedan obligadas a entregar a los trabajadores el correspondiente certificado acreditativo del tiempo y la categoría de su actividad profesional.

2.—Permanencia: A partir del 1 de enero del año 2000, ningún trabajador podrá estar contratado durante más de 10 años en la misma empresa con la categoría de personal no cualificado. Pasará inmediatamente a la categoría superior: personal de producción y mantenimiento.

*Artículo 14.–Modalidades contractuales*

En función de la permanencia al servicio de la empresa, los contratos podrán ser: Indefinidos, de Duración Determinada y Eventuales.

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

1. Personal Fijo.–Es el trabajador que se contrata con carácter indefinido.
2. Fijo-Discontinuo.–Es el personal contratado para uno o varios trabajos que se repiten periódica o cíclicamente. Adquieren esa condición cuando sean llamados a trabajar tres temporadas seguidas por el mismo empresario y con una duración mínima ininterrumpida de dos meses de trabajo según convenio, en tanto no cumplan estos requisitos será personal contratado a tiempo parcial.
3. Personal de Temporada.–Los trabajadores contratados por el tiempo que dure una campaña determinada; remolacha, uva, etc.
4. Personal Interino.–Los trabajadores contratados por escrito para sustituir a un trabajador durante su ausencia por cualquier causa. En dicho contrato se especificará la persona a la que sustituye y la causa de la sustitución.
5. Personal Eventual.–Los trabajadores contratados para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa. A la conclusión de estos contratos el trabajador percibirá una indemnización de 12 días por año trabajado.

*Capítulo II.–Condiciones laborales**Artículo 15.–Jornada de trabajo*

La jornada laboral será de 1.800 horas anuales o de 40 horas semanales con un máximo diario de 9 horas y un mínimo de 7 de lunes a viernes y de 5 los sábados, así como un descanso mínimo ininterrumpido de día y medio que como regla general comprende la tarde del sábado y el domingo completo, según el Estatuto de los Trabajadores.

En trabajos que exijan un extraordinario esfuerzo físico, la jornada semanal será de 38 horas y aquellos de especial dificultad o penosos, será de 36 horas semanales.

Los trabajadores dedicados al ordeño tendrán horario flexible.

Las horas que excedan de la jornada anual o semanal serán retribuidas como extraordinarias.

Durante el mes del Ramadán, la jornada podrá ser continuada.

*Artículo 16.–Calendario laboral*

El calendario laboral comprenderá el horario diario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles como vacaciones, todo ello a condición de no rebasar las 40 horas semanales pactadas. Toda modificación de horario de trabajos solo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

*Artículo 17.–Clausula de descuelgue*

El procedimiento para la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio será el establecido en la legislación vigente.

En caso de desacuerdo sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio, será preceptivo dar traslado a la comisión paritaria del Convenio, que dictara resolución en el plazo de 7 días, que en caso de no ir con acuerdo de las partes, será preceptiva la utilización del procedimiento de mediación regulado en el III acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), firmado el día 30 de marzo de 2015 por CECAL, CC.OO y UGT de Castilla y León, o el que en su caso lo sustituya.

*Artículo 18.–Pérdidas de tiempo por incidencias climatológicas*

Las horas perdidas por los trabajadores, por causa de lluvia u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50% 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 periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50% 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 tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

#### *Artículo 19.–Vacaciones*

Los trabajadores sujetos a este Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 22 días laborables, si la jornada laboral es de lunes a viernes o de 26 días, si es de lunes a sábado. De estos días la mitad podrá ser elegida por el trabajador y la otra mitad por el empresario siempre de forma continuada, por acuerdo de empresa y trabajador o sus representantes, y respetando los momentos de mayor producción marcados por las campañas agrícolas.

Se abonarán según el salario del convenio.

Serán efectivas de modo que se verán interrumpidas por la situación de incapacidad temporal y por el tiempo que dure la misma.

#### *Artículo 20.–Fiestas*

Los 14 días festivos no recuperables del año por acuerdo de la empresa y los trabajadores podrán tener el siguiente tratamiento:

- Acumularlos a las vacaciones.
- Disfrutarlas como descanso continuado.
- Cobrarlas como horas extraordinarias, incrementadas en un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

El día de San Isidro se considerará como festivo a todos los efectos a nivel profesional.

#### *Artículo 21.–Licencias y permisos*

Las empresas concederán a los trabajadores 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) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de nacimiento de hijos o enfermedad grave o intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- d) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) El tiempo necesario para consulta médica con justificación del médico.
- f) Un día por bautizo de hijos o hermanos, por matrimonio de padres, hijos y hermanos, así como por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Tres días si el hecho sucede en localidad distinta al lugar habitual de residencia del trabajador.
- g) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho uno de los dos progenitores, a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Se puede sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente.
- i) Un día de permiso retribuido a fin de festejar el día de San Isidro Labrador.
- j) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, el tiempo necesario para concurrir a exámenes de la convocatoria correspondiente, previa justificación de hallarse matriculado.
- k) Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.
- l) Dos días de asuntos propios que serán recuperables dentro del año natural y respetando los límites establecidos en el artículo 15 del texto de convenio.

### Capítulo III.–Beneficios sociales

#### *Artículo 22.–Seguro de accidente*

Las empresas tendrán concertadas a favor de sus trabajadores una póliza de accidentes individuales con cobertura de los riesgos de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte.

Los capitales a asegurar serán de 21.269,65€euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo, cantidad que será abonada al cónyuge, herederos legales o personas designadas por el fallecido en la póliza.

En los demás casos citados, la cantidad será de 28.359,56 euros.

*Artículo 23.—Complemento de incapacidad temporal*

La empresa completará la prestación del organismo correspondiente a los trabajadores incluidos en este Convenio, en situación de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100% de su salario real, desde el momento del hecho causante hasta el alta médica con el límite máximo de un año.

En el resto de situaciones de incapacidad temporal, la empresa abonará también hasta el 100% de los conceptos antes mencionados desde los 30 días del hecho causante hasta un máximo de dos meses desde el momento de la baja.

En cualquier caso, percibirán íntegramente las gratificaciones extraordinarias.

*Artículo 24.—Herramientas y ropa de trabajo*

Las empresas facilitarán a los trabajadores, las herramientas y utensilios que precisen para su función.

El trabajo se realizará con la ropa adecuada al desempeño de sus funciones. Las empresas entregarán anualmente a cada trabajador un mínimo de dos monos de trabajo, dos pares de botas de seguridad homologadas y tres pares de guantes.

*Artículo 25.—Alojamiento*

Si como consecuencia de su trabajo el empresario facilita al trabajador un alojamiento, este deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad tanto si se trata de vivienda familiar como si se trata de habitaciones.

*Artículo 26.—Premio de jubilación*

Cuando un trabajador se jubile por los cauces establecidos en la Ley, dentro de la edad reglamentaria, disfrutará con cargo a la empresa, de un permiso retribuido en función de su antigüedad en la misma, de la forma siguiente:

- 3 meses de permiso retribuido, si su antigüedad es igual o superior a 15 años.
- dos meses, si es inferior a 15 años y superior o igual a 10 años.
- 1 mes, si es inferior a 10 años e igual o superior a 5 años.

*Artículo 27.—Otros derechos sociales*

a) Seguridad y salud en el trabajo: Se estará a la Ley de Revisión de Riesgos Laborales y demás normas vigentes en dicha materia.

b) Derechos sindicales: Los que establezca la Ley y los acuerdos interconfederales suscritos entre asociaciones patronales y organizaciones sindicales. En el centro de trabajo, existirá un tablón de anuncios para que los sindicatos inserten comunicados de interés para el colectivo sujeto al Convenio.

c) Formación profesional: Ante la magnitud del problema que supone la escasa formación profesional agraria, los firmantes de este Convenio, solicitarán de las Administraciones Central y Autonómica, la máxima colaboración para llevar a cabo cursos de formación que los firmantes consideren necesarios, así como las pruebas de cualificación en sus centros de formación. Todo ello firmado por dichas administraciones.

Otra alternativa: En vez de los firmantes, será una Comisión Provincial de Formación, formada por las partes.

d) Maternidad: Se estará a lo establecido en la normativa vigente.

**Título III.—Régimen económico**

*Artículo 28.—Retribuciones*

1. Se pacta un incremento salarial sobre todos los conceptos retributivos, figurando el mismo en el Anexo I. Para el año 2015 (0,75%) año 2016 (1%) y año 2017 (1%)
2. Cláusula de revisión salarial: Si a 31 de diciembre de 2017 el IPC Real fuese superior al incremento salarial pactado este será regularizado con efectos del 1 de enero del mismo año.
3. Pago del salario: La empresa está obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado.
4. Recibo del salario: Llegado el día de cobro, el empresario entregará a todos los trabajadores un duplicado del recibo de salario firmado por él, en el que se explicará el periodo liquidado, conceptos retributivos, importes y deducciones que procedan conforme al modelo oficial en vigor.

*Artículo 29.—Antigüedad*

Se consolida la cantidad que en concepto de antigüedad ha percibido el trabajador hasta 31 de diciembre de 2002, revalorizándose con los incrementos que se han pactado en este convenio para el salario.

*Artículo 30.—Gratificaciones extraordinarias*

Serán dos gratificaciones semestrales, la de verano pagadera en julio y la de Navidad pagadera antes del 20 de diciembre, consistentes en 30 días y cada una de ellas formada por salario base más antigüedad.

Cuando el contrato se inicie o termine durante el año, esas dos pagas estarán en proporción con el tiempo trabajado expresado en días.

*Artículo 31.—Pluses*

a) De nocturnidad.—El horario de nocturnidad es el reflejado en el Estatuto de los Trabajadores y la retribución será el salario Convenio incrementado en un 25%. Se exceptuarán los trabajos de guardería, ganadería y los que a voluntad del trabajador, se realicen en ese periodo.

b) De toxicidad, penosidad o peligrosidad.—Todos los trabajadores que realicen trabajos recogidos como tal en lo establecido en el R.D 664/97 artículo 3 apartados B, C, D, así como los que ejecuten faenas en fango, percibirán un plus constante en la cuantía del 15% sobre el salario Convenio si es en invernadero y del 10% si es al aire libre. A este personal se les hará un reconocimiento médico anual.

c) De asistencia: Se establece un plus de asistencia de 1,80 euros por cada día de trabajo efectivo para todas las categorías.

*Artículo 32.—Horas extraordinarias*

Se consideran horas extraordinarias aquellas que el trabajador realice por encima de la jornada ordinaria y que nunca podrán ser superiores a 80 al año. Se abonará como una hora ordinaria incrementada en un 50%.

*Artículo 33.—Dietas y desplazamientos*

Se establecen en concepto de dietas las siguientes cantidades:

- Media dieta = 8 euros.—Cuando el trabajador tenga que comer fuera de casa por causas de desplazamiento o fuera del centro de trabajo o explotación agrícola.

- Dieta completa = 30 euros.—Cuando por causas del trabajo, los trabajadores tuviesen que pernctar fuera del domicilio. Cuando los gastos sean superiores a los importes anteriores, la empresa previa justificación abonará el importe íntegro.

- De distancia.—Se establece un plan de desplazamiento de 0,19 euros/km para todos los trabajadores que por razones excepcionales de trabajo, y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar su propio vehículo para trasladarse durante la jornada laboral a diferente lugar de trabajo.

- Se exceptúan los desplazamientos por causa de trashumancia, cuyas indemnizaciones las fijarán las partes.

*Artículo 34.—Remuneraciones en especie*

Cuando una empresa facilite al trabajador manutención, alojamiento u otro servicio y estos aparezcan en el contrato de trabajo como remuneración en especie, el importe por cada uno de estos conceptos no podrá superar los siguientes valores:

- Alojamiento: 10% del salario mensual.

- Manutención y otros servicios: 15% del salario mensual. No podrá deducirse cantidad alguna por estos conceptos en las gratificaciones extraordinarias, ni durante los periodos de incapacidad temporal.

*Artículo 35.—Anticipos*

Los trabajadores previa solicitud, en función de las posibilidades económicas del empresario y siempre pasado el día 20 del mes, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado en cuantía de hasta el 90% del salario devengado hasta el momento de la petición.

*Disposiciones finales*

*Primera.—Denuncia.*—Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes. El plazo de preaviso, a efectos de denuncia, será de un mes anterior a la fecha de su terminación. La denuncia se formulará por escrito.



*Segunda.—Cláusula de descuelgue.*—La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciara el empresario, quien la comunicara a la representación legal de los trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las organizaciones sindicales más representativas.

Tras un periodo de consultas de duración no superior a 15 días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, las organizaciones sindicales más representativas adoptaran la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinara con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje voluntario, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya. El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladara a las partes, empresa-trabajadores

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

*Tercera.*—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 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.

*Cuarta.*—Los atrasos derivados de este Convenio serán abonados dentro del mes siguiente a su publicación.

Y en prueba de conformidad, lo firman los representantes legales o facultados para ello de las organizaciones reseñadas en el artículo 1, en León, a 1 de agosto de 2015.

Ramón Cármenes Gutiérrez (CCOO)

Elena González Castañón (UGT)

José Antonio Turrado Fernández (ASAJA)

Miguel Ángel Martínez del Río (UGAL-UPA)



## ANEXO I

(TABLAS SALARIALES INCREMENTADAS UN 0,75% EN 2015, 1% EN 2016 Y 1% EN 2017)

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LEÓN						
	Salario 2015		Salario 2016		Salario 2017	
	Salario día	Salario anual	Salario día	Salario anual	Salario día	Salario anual
Personal técnico	35,58 €	15.121,50 €	35,94 €	15.274,50 €	36,30 €	15.427,50 €
Personal admto.	31,62 €	13.438,50 €	31,94 €	13.574,50 €	32,26 €	13.710,50 €
Personal producción y mantenimiento	28,72 €	12.206,00 €	29,01 €	12.329,25 €	29,30 €	12.452,50 €
Personal no cualificado	27,68 €	11.764,00 €	27,96 €	11.883,00 €	28,24 €	12.002,00 €
Plus de flexibilidad	1,81 €		1,83 €		1,85 €	
Póliza de accidentes	Por accidente de trabajo	21.269,65 €		21.269,65 €		21.269,65 €
	Resto de casos	28.359,56 €		28.359,56 €		28.359,56 €

\*El salario anual incluye el salario diario multiplicado por 365 y 60 días (425 días), en concepto de las dos pagas extraordinarias.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LEÓN		
	Salario 2014	
	Salario día	Salario anual
Personal técnico	35,32€	15.011€
Personal admtvo.	31,38€	13.336,50€
Personal producción y mantenimiento	28,51€	12.116,75€
Personal no cualificado	27,47€	11.674,75€
Plus de flexibilidad	1,80€	1,80€
Póliza de accidentes	Por accidente de trabajo	21.269,65€
	Resto de casos	28.359,56€