



## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 1.481/10

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2010, de la Oficina Territorial de Trabajo de 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 AGRÍCOLAS Y GANADERAS de la provincia de Ávila.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial para la actividad de FAENAS AGRÍCOLAS Y GANADERAS de la provincia de Ávila (Código del Convenio nº 0500235) que fue pactado con fecha 17 de marzo de 2010, de una parte, por la Unión de Campesinos de Castilla y León (UCCL), por la Unión de Pequeños Agricultores (UPA) y por la Federación Agraria Abulense (FAA), y de otra, por las Centrales Sindicales CC OO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios 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 AGRÍCOLAS Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA. 2010-2011

##### 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 registrarán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de explotación.

###### 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 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 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 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 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 específica agrícola-ganaderas.

#### **Artículo 4º.- Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2011, ambos inclusive, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.). La denuncia del convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

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.

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 personara”**

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o fueran unilateralmente concedidas a sus trabajadores, 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 Mixta de Interpretación y Seguimiento.**

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento 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.

Entre las distintas facultades de esta Comisión, está la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio y se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cada una de las partes. 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.

## **CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 7º.- Categorías profesionales.**

La clasificación de las funciones de los trabajadores afectados por este convenio y sus consiguientes categorías profesionales serán las siguientes:

- A) Personal Técnico.
- B) Personal Administrativo.
- C) Personal de Producción y mantenimiento.

La clasificación del personal, consignada en el presente convenio, no supone la obligación de tener prevista todas las categorías profesionales que se enumeran.



#### A) PERSONAL TÉCNICO.

1.- Técnico Grado Superior: Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o jefatura de la Empresa.

2.- Técnico Grado Medio: Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla las funciones de trabajo propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. De manera especial le está atribuido: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de bases para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

Tiene mando directo sobre encargados, capataces y demás personal del sector a él encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos.

Facilitar a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimiento para interpretar planos, croquis y gráficos y juzga la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio.

3.- Técnico Especialista: Posee el título expedido en la Escuela de Formación Profesional de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

#### B) PERSONAL ADMINISTRATIVO.

1.- Jefe Administrativo: Es quien asume bajo, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el Sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

2.- Oficial de Primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad - con o sin otros empleados a sus ordenes- y que realicen en particular algunas de las siguientes funciones: cajero de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de cuentas corrientes, mayor y corresponsales; redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.

3.- Oficial de Segunda: Son los empleados que con iniciativa efectúan determinadas funciones de contabilidad, organización de archivos o ficheros, redacción de facturas, seguros sociales, expedientes y demás trabajos similares.

4.- Auxiliar Administrativo: Son aquellos empleados que se dedican, dentro de las oficinas, a tareas de ayuda a sus superiores en trabajos de tipo administrativo, poseyendo conocimientos elementales de manejo de aplicaciones informáticas máquinas de cálculo y preparación de documentos. Podrán así mismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como: pesar, anotar pesos y comprobar existencias.

Se incluirán en esta categoría profesional las telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

#### C) PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO

1.- Encargado: Es el trabajador que a las órdenes del empresario es el responsable de la dirección, vigilancia y reparto del trabajo dentro de la empresa.

2.- Capataz: Es el trabajador que a las órdenes del encargado, se responsabiliza de la dirección, vigilancia y reparto del trabajo dentro de una cuadrilla de trabajadores.

3.- Oficial 1ª.- Es el trabajador que tiene un dominio total del oficio que desarrolla, adquirido por formación o práctica habitual de la profesión, con iniciativa propia y responsabilidad. Además de los oficios clásicos, se asimilrán a oficial de 1ª, los maquinistas, tractoristas, conservadores de maquinaria agrícola, corcheros, criadores y adiestradores de perros, domadores de caballos y resineros.

4.- Oficial 2ª.- Es el trabajador que con dominio de su oficio, adquirido por formación o práctica habitual de su profesión, realiza las operaciones específicas de su oficio bajo las órdenes y dirección del Oficial de la. Además de



los oficios clásicos se asimilarán a oficial de 2ª, los manipuladores de productos fitosanitarios, injertadores, podadores, guardas, vaqueros, pastores, porcicultores, viveristas, apicultores, floricultores, criadores de caballos, rajadores del corcho, auxiliares reparadores de equipos de maquinaria agrícola, manipuladores de motocultores, manipuladores de equipos móviles de riego, fruticultores, expertos en control de fitosanitarios, horticultores, expertos en riego, criadores de especies cinegéticas, viticultores, expertos en semilleros, trabajadores del preparado del corcho, ganadero de reses bravas, herradores y trabajadores de espacios naturales.

5.- Peón Especialista: Es aquel trabajador que, por una práctica continua, y no estando comprendido en los grupos anteriores presta servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o atención.

A partir de la firma del presente Convenio, las empresas quedan obligadas a adecuar las categorías profesionales de sus respectivas empresas con las enunciadas en el presente Convenio y en ningún caso podrá suponer este hecho una merma en las retribuciones de los trabajadores.

En el supuesto de que no hubiese categorías recogidas en el presente Convenio para tareas específicas presentes, o que pudieran aparecer en el futuro, para poder aplicarse las mismas, deberá comunicarse con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio quien resolverá acomodando a alguna categoría de las ya existentes o por el contrario incluyendo la adscripción de esa nueva categoría.

#### **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 (Ecyf).

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 que superen un mes de vigencia. Si no se observa 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: Técnicos, administrativos, encargados, tractoristas, maquinistas y especialistas en un mes. El resto del personal será de cinco días, excepto que, por condiciones climáticas, se impida el desarrollo normal de la faena.

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: Tiene tal consideración el personal contratado para uno o varios trabajos que se repiten periódica o cíclicamente. Adquirirán tal consideración cuando sean llamados a trabajar tres temporadas seguidas por el mismo empresario, por una duración mínima ininterrumpida de sesenta días o dos meses de trabajo según Convenio.
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 fijo, durante su ausencia, cualquiera que sea la causa que motive ésta. 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 sea fijo o eventual 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 para los dos años de 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 exclusivamente 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, tendrá 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 1.

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.

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 hasta 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 descontará 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 1 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 indicado 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 1 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.**

El incremento salarial para cada uno de los dos años de vigencia del convenio será del 0,60 % . Para el año 2010 se recogen los salarios definitivos en los Anexos 1 y II.

En el caso que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 0,60% , se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada, de todos los contenidos económicos pactados. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011. La revisión se abonará en una sola paga en el mes de febrero.

**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 693,19 €; al cumplir quince años de servicio efectivos y continuados a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 1.270,81 € y al cumplir veinte años de servicios efectivos y continuados a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 1.270,81 €.

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.

### Artículo 25º.- Seguro de Accidentes.

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

- Por muerte en accidente: 10.000 €.
- Por invalidez permanente derivada de accidente: 13.000 €.

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.

### Artículo 26º.- Ropa de trabajo

Se proporcionará 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 descontarán 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.- Delegados de persona/.**

En aquellas empresas en la que exista Delegado de Personal, estos contarán para hacer las oportunas gestiones, del 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 RÉGIMEN 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 organización 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.
- 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 anomalías 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 revisitan 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

#### **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 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. 112004 y demás normas que la sustituyan y/o la complementen.

4ª) 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 (U PA) ;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.).

### PARTES FIRMANTES y PARTES ADHERIDAS

El presente Convenio ha sido firmado por las partes negociadoras reflejadas en el párrafo anterior a excepción de la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA).

Se adhiere a la firma del presente Convenio la asociación empresarial COAG (Coordinadora de organizaciones agrarias y ganaderas)

### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES DE TEMPORADA O EVENTUALES AÑO 2.010

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

LABORES GENERALES	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Preparador de tierra	5,72 €	45,76 €
- Siembra y abono a mano	5,72 €	45,76 €
- Manipulador Productos Fitosanitarios	5,72 €	45,76 €
- Recolección patatas de carga	5,72 €	45,76 €
- Escarde y clareó	5,72 €	45,76 €
- Recolección a brazo y mano	5,72 €	45,76 €

  

LABORES DE VIÑEDO	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Trabajos en labores de azada	6,99 €	55,92 €
- Sulfatado, Azufrado y podadores	6,99 €	55,92 €
- Recolección a brazo y mano	6,99 €	55,92 €

  

RIEGO	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Hortelano	5,72 €	45,76 €
- Hortelano con contrato más de tres meses		38,77 €
- Regador	5,72 €	45,76 €
- Regador con contrato más de tres meses		38,77 €
- Riego con cobertura total		38,77 €

  

REMOLACHA	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Entresaque, aclareo, recolección y escarde	7,31 €	58,48 €

  

TABACO	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Recolección	5,24 €	41,92 €
- Preparación, roturación, deshoje y selección	5,72 €	45,76 €



GANADERO	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Ganadero	5,72 €	45,76 €
- Tractorista	5,72 €	45,76 €

NO CUALIFICADOS	SALARIO/HORA	SALARIO/DIA
- Faenas no tipificadas	5,69 €	45,52 €

FRESA	SALARIO/DIA
- Salario mínimo en nave	49,71 €
- Salario mínimo campo para replanteo, riego y escarde	52,63 €
- Recolección en campo	52,96 €
- Abastecimiento y retirada de planta en nave	52,94 €

La planta se abonará, no siendo por ello susceptible de modificación económica durante la vigencia del presente convenio, de acuerdo al siguiente tamaño y precio:

- Por Caja llena o montada 6,00 €/Caja de 50 plantas.  
4,79 €/Caja de 40 plantas.  
3,02 €/Caja de 25 plantas.
- 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	5,53 €	44,24 €

Este salario mínimo garantizado lo recibirá el/la trabajador/a cuando no llegue a los 245 Kgrs. semanales de espárrago de la, 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	1,04 €/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 1/2 Kilo de espárrago de 1ª.

## ANEXO II

### TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES FIJOS, FIJOS-DISCONTINUOS E INTERINOS AÑO 2.010

ENCARGADO Y CAPATACES	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
- Encargado	954,82€	13.367,48 €
- Capataz	950,07€	13.300,98 €

OFICIAL DE 1ª	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
- Tractorista	950,07E	13.300, 98 €
- Conductor de cosechadora	975,43€	11.969,58 €
- Ganadero Cualificado	977,11€	13.679,54 €

**OFICIAL DE 2ª**

- Ganadero no cualificado	773,54 €	10.829,56 €
- Obrero cualificado	846,00 €	11.844,00 €
- Guarda de finca	863,23 €	12.085, 22 €

**ESPECIALISTAS**

- Casero trabajador único	863,23 €	12.085,22 €
- Casero con otro trabajador	846,10 €	11. 845,40 €

**OFICIOS CLÁSICOS**

- Oficial de 1ª	959,94 €	13.439,16 €
- Oficial de 2ª	863,23 €	12.085,22 €
- Peón especialista	797,57 €	11. 165,98 €

**ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Número 1.488/10

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE  
ÁVILA****ANUNCIO**

De conformidad con lo establecido en el art. 138 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, se hace público que por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 22 de abril de 2010, se ha realizado la siguiente adjudicación definitiva:

**1º.- ENTIDAD ADJUDICADORA.**

- Organismo: Excmo. Ayuntamiento de Ávila.
- Dependencia que tramita el expediente: Secretaría Gral. (Contratación)
- Número de expediente: 21/2010.
- Dirección de Internet del perfil del contratante: [www.avila.es](http://www.avila.es)

**2º.- OBJETO DEL CONTRATO.**

- Tipo de contrato: Obras.
- Descripción del Objeto: DISMINUCIÓN DEL CONSUMO ELÉCTRICO POR APLICACIÓN DE INSTALACIONES FOTOVOLTAICAS.

c) Medio de publicación del anuncio de licitación: Boletín Oficial de la Provincia de Ávila número 41

d) Fecha de publicación del anuncio de licitación: 2 de marzo de 2010.

**3º.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN**

- Tramitación: Urgente.
- Procedimiento: Abierto (varios criterios).

**4º.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN.**

Tipo de Licitación: 198.405,45 € (IVA excluido) importe sobre el que se repercutirá el 16% de IVA (31.744,87 €) arrojando un total de 230.150,32 €.

Las obras objeto de la presente licitación se financian con cargo al FONDO ESTATAL PARA EL EMPLEO Y LA SOSTENIBILIDAD, creado por Real Decreto Ley 13/2009, de 26 de octubre.

**5º.- ADJUDICACIÓN.**

- Fecha: 22 de abril de 2010
- Contratista: MONTAJES Y OBRAS PÚBLICAS S.L.
- Importe adjudicación: 160.258,62 € (IVA excluido) importe sobre el que se repercutirá el 16% de IVA (25.641,38 €) arrojando un total de 185.900 €.

Ávila, 26 de abril de 2010.

El Alcalde, *Miguel Ángel García Nieto*.