



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo**

Salamanca, 7 de marzo de 2016

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para las actividades de AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 08 de enero de 2016 y suscrito con fecha de 03 de diciembre de 2015, por la Empresa y la representante de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

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

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Salamanca, a 7 de marzo de 2016.-EL JEFE DE LA O.T.T. Por Suplencia (Resolución 12-01-2016). LA SECRETARIA TÉCNICA, M^a Jesús Serrano Laso.

Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca y su provincia (2015-2017)

TÍTULO I

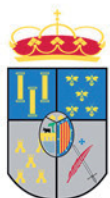
“Disposiciones generales”

Artículo 1. Ámbito territorial. —Las normas contenidas en este Convenio Colectivo, será de aplicación a toda la provincia de Salamanca. Las fincas que en parte estén dentro de la provincia y en parte en otra, se regirán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de la explotación.

Art. 2. Ámbito funcional. —Será de aplicación en las relaciones de trabajo de las explotaciones agrícolas y pecuarias de la provincia y a las industrias complementarias de las actividades agrícolas, tales como la elaboración de vinos, aceite o queso, carbones y pequeñas obras de albañilería, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la empresa.

Art. 3. Ámbito personal. —Como norma general se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores/as que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior, incluido el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivamente de la empresa agropecuaria.

CVE: BOP-SA-20160317-002



Art. 4. Ámbito temporal. —A todos los efectos el presente Convenio regirá en el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2017, cualquiera que sea su fecha de registro y publicación, dándose por denunciado automáticamente al concluir su vigencia. En todo caso este convenio seguirá vigente hasta que sea firmado el próximo.

Art. 5. Determinación de las partes que lo concertan.— El presente Convenio Colectivo de Actividades Agropecuarias de Salamanca y su provincia, se suscribe, por parte de las Organizaciones Agrarias, por la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) de la provincia de Salamanca, y por la parte social, por la Federación Agroalimentaria de CCOO de Castilla y León y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT Castilla y León.

Art. 6. Compensación y absorción. —Se estará a lo dispuesto en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7. Comisión paritaria.

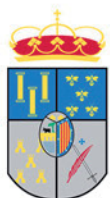
1. Se constituye la Comisión Paritaria el mismo día de la firma del Convenio Colectivo, como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.
2. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por 4 representantes, de ellos, 2 corresponderán a la representación empresarial y 2 a la representación sindical, de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

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

3. Son funciones de la Comisión Paritaria:
 - a. Interpretación auténtica del Convenio.
 - b. Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
 - c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - d. Entender, entre otras, de cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
 - e. Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
 - f. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
4. La Comisión deberá reunirse para tratar de los asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario, cuando existan causas justificadas para ello y lo solicite cualquiera de las partes de la misma.

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

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



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

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

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

5. Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.
6. De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un acta sucinta, en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen, quedando redactada de forma mancomunada por las partes. Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión, teniendo carácter vinculante cuando ello ocurra.
7. Se faculta a la Comisión Paritaria para que, en el caso de surgir categorías profesionales no contempladas en el presente Convenio, sea esta Comisión Paritaria la encargada de adecuar los niveles salariales a estas categorías así como definir sus funciones.
8. Las partes se adhieren de modo expreso al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León y a su reglamento de desarrollo, publicados ambos en el Boletín Oficial de dicha Comunidad Autónoma.

Art. 8. Derecho supletorio. —Para las cuestiones no previstas en este Convenio, se estará a la legislación vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9. Contratación. —Las empresas deberán cumplimentar los trámites en materia de contratación que en cada momento resulten establecidos por Ley o por normas administrativas al respecto.

Art. 10. Recibos salariales. —Las empresas estarán obligadas a confeccionar y entregar debidamente firmadas al trabajador/a, las correspondientes hojas de salario que han de incluir los datos de la empresa y del/a trabajador/a.

Art. 11. Categorías profesionales. —Las categorías profesionales quedarán definidas en los siguientes términos:

- . Titulado/a Superior.
- . Titulado/a Medio.



- . Administrativo/a.
- . Capataz o encargado/a.
- . Oficios Clásicos.

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

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

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

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

Art. 12. Tipos de contratos. —En función de la permanencia en la empresa, los contratos podrán ser:

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

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

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

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

Art. 13. Jornada de trabajo. —La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, con un descanso ininterrumpido de día y medio, que comprende la tarde del sábado y el domingo completo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 14. Trabajo en domingo y festivos. —Aquellos trabajadores/as que por razón de las faenas agrícolas o ganaderas tengan que trabajar en domingos o festivos, percibirán un plus de 24 euros, por jornada completa o la parte proporcional de la misma, además del día de descanso compensatorio durante la semana.

Art. 15. Vacaciones. —Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutaran de un período de 30 días de vacaciones de los que veintiséis serán laborales y 4 domingos, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.

Art. 16. Días de libre haber. —Aparte del período de vacaciones, tendrán derecho los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio al disfrute de dos días de descanso retribuidos en todos sus conceptos.



Art. 17. Suspensión del trabajo por lluvias o inclemencias climatológicas.

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

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

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

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

TÍTULO III

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 18. Licencias retribuidas. —Las empresas concederán licencias a los/as

trabajadores/as que lo soliciten, sin pérdida de sus retribuciones, en los supuestos siguientes:

- a) Hasta cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos/as, padres y hermanos/as.
- b) Tres días en caso de alumbramiento de la esposa.
- c) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

d) Dos días en caso de boda o bautizo de hijos/as. Se establecen un día por matrimonio de hermanos/as (políticos o naturales) o hijos/as políticos, si existiera desplazamiento superior a 200 kilómetros, será de tres días.

e) Un día en caso de fallecimiento de abuelos/as, nietos/as o hermanos/as políticos.

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

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

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

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

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

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



Art. 19. Complemento de IT. — La empresa complementará a los/as trabajadores/as afectados por este Convenio, en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, hasta el 100% de su salario base más antigüedad, desde el momento del hecho causante hasta el alta médica.

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

En cualquiera de los supuestos de IT referidos, los/as trabajadores/as percibirán íntegramente las gratificaciones extraordinarias y paga de beneficios.

Art. 20. Póliza de seguros. — Las empresas dispondrán de una póliza de seguros que garantice a los trabajadores/as los siguientes conceptos y cuantías:

21.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo. Esta cantidad será abonada al viudo/a, herederos legales o personas asignadas por el/la trabajador/a en la póliza.

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

Art. 21. Jubilaciones. — Cuando un/a trabajador/a se jubile por los cauces establecidos en la Ley dentro de la edad reglamentaria, disfrutará, a cargo de la empresa, de un permiso retribuido en función de la siguiente escala:

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

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

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

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

Art. 22. Ropa de trabajo. — Las empresas entregarán al personal a su servicio las prendas y botas para realizar el trabajo, estableciéndose dos monos, dos pares de botas y un traje de agua al año. Asimismo se le entregaran a todos/as los/as trabajadores/as los equipos de protección individual que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para cada actividad.

TITULO IV

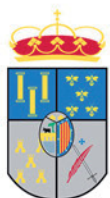
Régimen Económico

Art. 23. Retribuciones. — Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio quedan establecidos en las siguientes cuantías:

Para el año 2015, 2016 y 2017 la subida salarial será del 1% cada año.

Las tablas salariales para 2015, especificadas en el Anexo I del presente Convenio, tendrán efectos desde el 1 de Enero de 2015.

Art. 24. Vivienda adecuada y pagos en especie. — El/la empresario/a podrá facilitar al/la trabajador/a que resida en la finca o explotación agraria una vivienda con una condiciones dignas de habitabilidad, tanto para el/la, como para su familia si la tuviera.



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

Art. 25. Antigüedad. — Los trabajadores/as percibirán en concepto de complemento de antigüedad, la cantidad que tuvieran consolidada a fecha de la firma del convenio.

Desde el 3 de Diciembre de 2015, el complemento pasará a denominarse antigüedad consolidada y a partir de esta fecha no se devengará más antigüedad.

Art. 26. Gratificaciones Extraordinarias. — Las empresas abonarán tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base más antigüedad, una el 20 de Julio, otra el 19 de Diciembre y la otra el 15 de marzo para todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio.

Art. 27. Dietas y desplazamientos. — 1. Se establecen en concepto de dietas las cantidades recogidas en el Anexo I, II y III.

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

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

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

DISPOSICIONES FINALES

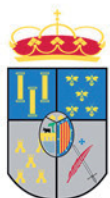
Primera. Entrada en vigor del Convenio. — El presente Convenio tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 2015 independientemente de la fecha de su publicación, a excepción de lo dispuesto en el art. 24 que tendrá efectos a partir de la firma del presente Convenio.

Segunda. — Los atrasos derivados del presente convenio serán abonados dentro del mes siguientes a su publicación.

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

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

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



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

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

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2015

(Subida salarial 1%)

CATEGORIAS	SALARIO 2015 Euros / Mes
Titulado/a Superior	1.800,50 €
Titulado/a Medio	1.376,10 €
Administrativos/as	1.028,85 €
Capataces	995,61 €
Oficios Clásicos	950,24 €
Cualificados/as	909,28 €
Peones	868,53 €
Media Dieta	12,28 €
Dieta Completa	22,58 €

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2016

(Subida salarial 1%)

CATEGORIAS	SALARIO 2016 Euros / Mes
Titulado/a Superior	1.818,50 €
Titulado/a Medio	1.389,86 €
Administrativos/as	1.039,14 €
Capataces	1.005,57 €
Oficios Clásicos	959,74 €
Cualificados/as	918,37 €
Peones	877,21 €
Media Dieta	12,40 €
Dieta Completa	22,80 €



ANEXO III

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2017

(Subida salarial 1%)

CATEGORIAS	SALARIO 2017 Euros / Mes
Titulado/a Superior	1.836,68 €
Titulado/a Medio	1.403,76 €
Administrativos/as	1.049,53 €
Capataces	1.015,62 €
Oficios Clásicos	969,34 €
Cualificados/as	927,55 €
Peones	885,98 €
Media Dieta	12,52 €
Dieta Completa	23,03 €