



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 3 de junio de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de la provincia de Burgos. Código Convenio 09000025011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de la provincia de Burgos, suscrito el día 9 de mayo de 2013, de una parte, por la representación empresarial del sector –Unión de Campesinos de Burgos y ASAJA– y de otra, por la representación de los trabajadores adscritos a la Centrales Sindicales, CC.OO., U.G.T. y U.S.O., presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 27 de mayo de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), Real Decreto 831/95, 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 y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, 3 de junio de 2013.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL AGROPECUARIO DE BURGOS

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 1.º – *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Burgos.

Artículo 2.º – *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio regirá en todas las empresas incluidas en el campo de aplicación del Laudo Arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el Sector Agrario, «Boletín Oficial del Estado» de fecha 29 de noviembre de 2000, que se dediquen a la actividad agraria y pecuaria. Asimismo se regirán por lo establecido en este Convenio las complementarias de las actividades agrarias, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituya una explotación económica independiente de producción y tenga carácter complementario dentro de la empresa. Como norma general se regirán por este Convenio todos los trabajadores que realicen funciones indicadas en el párrafo anterior, incluso el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de la explotación o empresa agraria, cualquiera que sea el carácter profesional y el tiempo de vigencia de su contrato laboral.

Artículo 3.º – *Partes contratantes.*

El presente Convenio es suscrito por una parte por la representación empresarial del sector integrada en la Unión de Campesinos de Burgos y en ASAJA, y por otra por la representación de los trabajadores adscritos a los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.).

Artículo 4.º – *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2013 y finalizando el día 31 de diciembre de 2014.

Artículo 5.º – *Denuncia y prórroga.*

Queda denunciado automáticamente el Convenio a la finalización del mismo. Al término de la vigencia de este Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 6.º – *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este Convenio tienen el carácter de mínimas, respetándose las que existían a nivel de pacto de empresa y aquellas otras que pudieran negociarse en cada caso entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores. Dado el carácter de mínimos de este Convenio que se adecua a los distintos tipos de explotación existente (individual, cooperativa,...) en aquellas empresas cuya plantilla sea superior a 6 trabajadores podrán pactarse acuerdos específicos superiores al presente Convenio.

Artículo 7.º – *Compensación y absorción.*

Operará la compensación y absorción cuando los salarios abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo y convencional de este Convenio.



SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 8.º – *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa, la cual responderá de ella ante la Autoridad laboral y jurisdiccional competente.

Artículo 9.º – *Clasificación profesional.*

1. – Mediante la negociación colectiva, o en su defecto acuerdo entre la empresa y los representantes, se establecerá el sistema de clasificación profesional de conformidad con lo previsto en este capítulo.

2. – Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 10.º – *Grupos profesionales. Criterios generales.*

1. – El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en razón de la función o funciones desempeñadas en los Grupos Profesionales delimitados en los artículos siguientes.

2. – Dentro de cada Grupo Profesional se establecen las Áreas Funcionales siguientes: Técnica; Administrativa; de Producción y Mantenimiento y Oficios Varios.

3. – Los Grupos y Áreas Funcionales delimitados no suponen la obligación de la empresa de tener personal contratado en todos y cada uno de ellos.

Artículo 11.º – *Grupos profesionales. Delimitación.*

1. – Grupo profesional I.

a) Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

b) En este grupo profesional: Se podrán integrar, entre otras, las antiguas categorías de Peón y Guarda.

2. – Grupo profesional II.

a) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

b) En este grupo y en las distintas Áreas Funcionales: Se podrán integrar, entre otras, las antiguas categorías de Oficiales y Auxiliares Administrativos, Encargados de Cuadrilla, Oficiales de Primera y Segunda, tractoristas y Conductores tractoristas.

3. – Grupo profesional III.

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio



organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) En este Grupo y dentro de las respectivas Áreas Funcionales: Se podrán integrar, entre otras, las categorías de Jefes Administrativos, Capataces y Encargados Generales.

4. – Grupo profesional IV.

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b) En este grupo profesional y dentro de las distintas Áreas Funcionales: Se podrán integrar, entre otras, las categorías de titulados de Grado Medio o equivalentes.

5. – Grupo profesional V.

a) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este Grupo Profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias Áreas Funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas de la Dirección, a la que se debe dar cuenta de la gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

b) En este Grupo: Se podrán integrar, entre otras, las categorías profesionales de titulados de Grado Superior o equivalentes.

Artículo 12.º – *Clasificación del personal por razón de permanencia en la empresa.*

El personal ocupado en las explotaciones sujetas a este Convenio se clasificará en fijo, fijo de temporada y eventual. Asimismo serán de aplicación a este respecto las demás clasificaciones que establece la legislación vigente en esta materia.

Será considerado fijo aquel que desde el primer momento sea contratado para la realización de un trabajo temporal y no se hubieran cumplido las prevenciones recogidas en la normativa legal sobre contratación por escrito, haberse celebrado el contrato en fraude de ley, o no se hubiesen cumplido las disposiciones vigentes sobre denuncia y pre-aviso de los contratos.

Igualmente, los trabajadores temporales que en el plazo de dos años hayan permanecido en alta en la empresa por un plazo de dieciocho meses, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa.



Artículo 13.º – *Contratación laboral.*

La contratación laboral se regirá por las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia, así como por la normativa que en cada momento establezca la Autoridad laboral correspondiente.

1. – Podrán celebrarse contratos de duración determinada:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo requieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Podrán contratarse trabajadores eventuales para aquellas actividades de temporada que exijan un incremento de mano de obra necesaria para su desarrollo, tales como vendimia, recolección de frutos, siembra, parideras de ganado y cualquier otra afín o semejante.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho de reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

d) Las contrataciones que se realicen en las empresas se ajustarán a las normas recogidas en este Convenio sin discriminación de raza, religión, origen y/o sexo de los trabajadores/as.

2. – Podrán celebrarse contratos fijos discontinuos, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad, según lo exija el volumen de actividad de cada centro de trabajo, quedando facultado el empresario para el desarrollo, dentro de las categorías profesionales, de la movilidad funcional reconocida por las leyes. El cese en el trabajo conforme disminuya la actividad se hará por orden inverso a la antigüedad. Las empresas elaborarán listas para fijos discontinuos por cada categoría profesional. Los censos que se utilizan para el llamamiento de fijos discontinuos serán los elaborados conforme a las previsiones de este artículo.

Artículo 14.º – *Ceses.*

Si un trabajador desea cesar en la empresa, deberá preavisar con un plazo de diez días si se trata de un no cualificado y de treinta días si se trata de un cualificado.

El trabajador que no preavise su marcha en los plazos previstos perderá el derecho a la cantidad equivalente a diez o treinta días de salario, según su categoría laboral, deduciéndose de la liquidación final.

SECCIÓN TERCERA

Artículo 15.º – *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales con un máximo de 1.790 horas al año.



En las jornadas continuadas el periodo de descanso será de 15 minutos. En aquellos casos en que por circunstancias estacionales exista la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales.

Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal, pero que no superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores a su distribución semanal de dicha jornada si se hubiese convenido, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

Las horas que excedan de la jornada anual o de ciclos inferiores, en su citada distribución semanal, así como nueve horas diarias, serán siempre retribuidas como extraordinarias.

Las cuatro horas de exceso de la jornada diaria de los trabajadores del campo en las faenas relacionadas en el número I del artículo 5.º.I del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, se pagarán como horas extraordinarias, excepto las que se realicen en las tareas de guardería, las cuales se retribuirán a prorrata de su salario ordinario.

La jornada de trabajo ordinario será de seis horas veinte minutos diarios y 38 semanales en aquellas faenas que exijan extraordinario esfuerzo físico para su realización. En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o en fango y en los de cava abierta, entendiéndose por tales las que se hagan en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada efectiva será de seis horas.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por causa de lluvias 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.

En todo lo demás sobre jornada, no contemplado expresamente en el presente Convenio, las partes se sujetarán a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, por el que se regulan las jornadas especiales de trabajo.

Artículo 16.º – *Calendario laboral y modificación de horario de trabajo.*

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 ni las 1.790 horas anuales pactadas.

Toda modificación de horario de trabajo solo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.



Artículo 17.º – *Horas extraordinarias.*

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

La realización de horas extraordinarias será compensada con descanso en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización y en la misma proporción que si son abonadas. Si no pudieran ser compensadas con descanso alternativo cada hora extraordinaria serán retribuidas con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 50% al salario hora ordinaria.

Artículo 18.º – *Vacaciones.*

El personal disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones si la jornada laboral semanal es de lunes a viernes o 26 días laborables de vacaciones si la jornada laboral semanal es de lunes a sábados, abonadas, en ambos casos, según el salario convenio que en el presente se establece. De los veintidós o veintiséis laborables de vacaciones, once o trece podrán ser escogidos por los trabajadores y los otros once o trece por la empresa, siempre de forma continuada, respetándose no obstante los usos y costumbres de cada centro de trabajo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Estas vacaciones se disfrutarán una vez el trabajador o trabajadora esté en situación de alta de manera inmediata o, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, en unas fechas distintas previamente acordadas.

Artículo 19.º – *Permisos, licencias y excedencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro



días. En estos casos el trabajador vendrá obligado a aportar justificante acreditativo de la concurrencia de las circunstancias que le otorga el derecho al permiso señalado. Para los casos de nacimiento de hijos y de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la consideración de desplazamiento se hará cuando el mismo supere los 150 km.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal ante cualquier Organismo o Autoridad que requiera su presencia debidamente acreditada con exhibición de la citación que se le practique a tal fin. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga la misma en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora para dicha finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) El trabajador previo aviso y sin justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración dos días de asuntos propios. Los trabajadores que no gocen de la condición de fijo tendrán el derecho proporcional a su periodo de permanencia en el plazo de un año, con referencia al total señalado y periodos trimestrales, de tal forma que una permanencia efectiva de tres meses otorga medio día, seis meses un día y nueve meses un día y medio.

h) Los trabajadores disfrutarán de licencia retribuida por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta de médico de familiar y/o especialista y también para acompañar, para los mismos casos, a familiares de primer grado, quienes por razones de edad o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Dichas licencias quedan condicionadas al cumplimiento de los requisitos de preaviso y justificación de 48 horas.

i) Las ausencias en el trabajo por lactancia, reconocidas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido con el salario habitual, de 14 días naturales a disfrutar consecutivamente a las 16 o 18 semanas de baja por maternidad. Si la trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad.

Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo recogido en el Laudo Arbitral del Sector Agrario y Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de licencias retribuidas las parejas registradas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios oficialmente reconocidos.

Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo.



Artículo 20.º – *Fiestas.*

Los catorce festivos y no recuperables del año, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, podrán tener el siguiente tratamiento:

- a) Acumularlos a las vacaciones.
- b) Disfrutarlos como descanso continuado.
- c) Cobrarlos como horas extraordinarias.

El día de San Isidro se considerará como festivo a todos los efectos a nivel provincial. Si el día de San Isidro cayese en sábado o domingo se trasladará al lunes siguiente o a cualquier otro día que en el seno de las empresas ambas partes acuerden.

Artículo 21.º – *Desplazamientos.*

Los empleadores, para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores, abonarán a éstos un complemento extrasalarial, tanto a la ida como a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25 kilómetros. La distancia se medirá tanto a la ida como a la vuelta, descontando los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en otro.

En los años 2013 y 2014 se abonará la cantidad de 0,21 euros/km, por este concepto.

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

SECCIÓN CUARTA

Artículo 22.º – *Salarios.*

Los salarios para el personal durante el año 2013 serán los que a continuación se relacionan:

– Mayores de dieciocho años:

No cualificados: Salario base diario: 29,50 euros.

Total año: 13.422,50 euros.

Cualificados: Salario base diario: 30,40 euros.

Total año: 13.832,00 euros

Los salarios para el personal durante el año 2014 serán los que a continuación se relacionan:

– Mayores de dieciocho años:

No cualificados: Salario base diario: 29,71 euros.

Total año: 13.518,05 euros.

Cualificados: Salario base diario: 30,61 euros.

Total año: 13.927,55 euros.



En la presente clasificación quedarán encuadradas las siguientes categorías:

- Tractoristas.
- Oficiales de oficios clásicos.
- Capataces y Encargados.
- Administrativos.
- Podadores, Cuidadores de ganado, con labores de ordeño.

Artículo 23.º – *Incrementos salariales y cláusula de revisión salarial.*

Para los años 2013 y 2014 se establecen las tablas salariales referenciadas en el artículo anterior no procediendo revisión salarial alguna.

Artículo 24.º – *Antigüedad.*

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de sus servicios, el importe de cuatro días de salario; el de tres días más cada año a contar desde dicho trienio, hasta cumplirse quince años y de dos días más por año desde los quince a los veinte años de antigüedad.

El valor económico de cada día de salario por antigüedad, para el año 2013, será de 23,25 euros.

El valor económico de cada día de salario por antigüedad, para el año 2014, será de 23,41 euros.

Artículo 25.º – *Complemento por trabajo nocturno.*

Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Los trabajadores que tengan que prestar servicios entre las 22 y las 6 horas percibirán un suplemento del 20% sobre el salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería, guardería y los que a voluntad del trabajador se realicen en aquel periodo. Del mismo modo, quedan exceptuados los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar sus servicios durante la noche.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y el diurno, el complemento únicamente se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Artículo 26.º – *Pagas extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de San Isidro, Verano y Navidad se abonarán, cada una de ellas, a razón de treinta días de Salario base/día de este Convenio. Las cuales serán abonadas el 15 de mayo, 22 de junio y 22 de diciembre respectivamente cada una de ellas.

Artículo 27.º – *Bajas por enfermedad profesional y accidente de trabajo.*

Durante el periodo de I.T., derivado de enfermedad profesional y/o accidente laboral la empresa abonará al trabajador la diferencia entre el salario abonado y el que percibe como prestación económica devengada por tal contingencia hasta alcanzar el 100%.



Artículo 28.º – *Enfermedad común y accidente no laboral.*

En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre el salario abonado y el que percibe como prestación económica devengada por tal contingencia hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos económicos en la empresa a partir del 3.º día desde el inicio de dicha contingencia y el 75% en las mismas condiciones durante los tres primeros días.

Artículo 29.º – *Jubilación.*

El personal de la empresa percibirá una gratificación a su jubilación, durante el año 2013, consistente en:

- Permanencia mínima de 10 años: 996,83 euros.
- Permanencia de 11 a 15 años: 1.107,59 euros.
- Permanencia de 16 a 20 años: 1.218,35 euros.
- Permanencia de más de 20 años: 1.329,11 euros.

El personal de la empresa percibirá una gratificación a su jubilación, durante el año 2014, consistente en:

- Permanencia mínima de 10 años: 1.003,81 euros.
- Permanencia de 11 a 15 años: 1.115,34 euros
- Permanencia de 16 a 20 años: 1.226,88 euros.
- Permanencia de más de 20 años: 1.338,41 euros.

Si por disposición legal y entrada en vigor de la normativa al respecto, ambas partes convocarán a la Comisión Paritaria de este Convenio para el desarrollo normativo de este artículo.

El trabajador que cumpla 64 años podrá jubilarse, previo acuerdo con la empresa afectada, comprometiéndose ésta a suscribir un contrato temporal con otro trabajador por el tiempo que falte hasta que el primero cumpla 65 años.

Artículo 30.º – *Seguro de accidente.*

Las empresas tendrán concertada, a favor de sus trabajadores, una póliza de accidentes individuales con cobertura de los riesgos de Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual y absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez y muerte.

Con fecha 1 de enero de 2013, el capital de los seguros será el mismo que el del año 2012, siendo estos 56.367,85 euros, en los riesgos señalados de incapacidad y 48.315,30 euros en caso de muerte.

Contingencias todas ellas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, afectando esta obligación respecto a todos aquellos trabajadores que bajo cualquier modalidad de contratación causen alta en la empresa y Seguridad Social.



Artículo 31.º – *Recibo de salario.*

Las empresas vendrán obligadas a la entrega de la nómina mensual, recibo de pago acreditativo y conforme a los modelos oficiales de nóminas en vigor.

El pago de los salarios se efectuará puntualmente y su impago llevará consigo el recargo por mora que marque la Ley.

SECCIÓN QUINTA

Artículo 32.º – *Ropa de trabajo.*

El trabajo se realizará con la ropa adecuada a las labores que corresponda. La empresa entregará a todos los trabajadores un mínimo de dos buzos y/o dos trajes al año y calzado específico, así como guantes de cuero o goma para los trabajos que sean necesarios, ropa de abrigo, según las necesidades del momento.

Artículo 33.º – *Plus de peligrosidad.*

Las empresas abonarán a los trabajadores el presente Plus en aquellas actividades laborales que impliquen el uso de productos que habitualmente son considerados o calificados como de media o alta toxicidad, productos B y C de la antigua denominación, enumerando a tales efectos y a título meramente orientativo los siguientes: Trifloxistrobin 50%, Etofumesato 50%, Triasufuron 20%, Clorpirifos 75%, Oxifluorfen 24%, Fenttroion 50%, etc., sin que esta enumeración suponga la exclusión de cualquier otro producto no citado, pero que pueda ser incluido en dicha calificación.

Este Plus se abonará con un incremento del 25% sobre el salario base, por el tiempo efectivamente empleado por hora o fracción de hora.

Artículo 34.º – *Seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.*

Las reclamaciones de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud se transmitirán a través de los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Delegados de Prevención, los cuales, en primera instancia, las discutirán con la Asociación Patronal y en el caso de no solucionarse el problema, podrán recurrir a la Autoridad laboral competente.

Comisión Paritaria de Medio Ambiente. Estará compuesta por los firmantes del presente Convenio y será convocada cuantas veces sea necesario en orden al cumplimiento de las materias que puedan afectar, con el fin de poder dar cumplimiento a cuantas normativas pudieran resultar aplicables en materia de medio ambiente.

En todo lo relacionado con la seguridad y la salud de los trabajadores se respetará la Ley vigente.

Artículo 35.º – *Derechos sindicales.*

Se regirán por lo que marque la Ley y acuerdos interconfederales suscritos entre asociaciones patronales y organizaciones sindicales.

Dispondrán del crédito de horas/mes retribuidas que la Ley marque.

Estas horas, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, podrán ser acumuladas siempre que sea durante un año entre los miembros de Comité de Empresa, Delegado de personal o Delegado Sindical del mismo centro de trabajo.



El Delegado/a de Prevención tendrá a su disposición una bolsa adicional de 40 horas al año para poder asistir a cursos complementarios y de reciclaje relacionados con su labor de prevención, fuera de la empresa y debidamente certificados por la entidad que realice los cursos.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios para que las centrales sindicales puedan insertar comunicados de interés para los trabajadores.

SECCIÓN SEXTA. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36.º – *Definición de faltas laborables.*

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

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 37.º – *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves:

1. – De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en un periodo de un mes.
2. – No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal, u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. – Faltar al trabajo un día, en el periodo de un mes, sin causa que lo justifique.
4. – La desobediencia en materia leve.
5. – Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. – No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. – El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Artículo 38.º – *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

1. – De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en un periodo de un mes.
2. – Faltar dos días al trabajo, sin justificación en el periodo de un mes.
3. – La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. – Contribuir a simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa, firmando o fichando por él o ella a la entrada o salida del trabajo.
5. – La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros o compañeras, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. – El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.



7. – La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes excepto la de puntualidad.

8. – Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y en general, aquellas que regulen la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.

9. – La falta de respeto en materia grave a los compañeros o compañeras o mandos de la empresa.

10. – La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

11. – El empleo de tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

12. – El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

13. – La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 39.º – *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

1. – El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros, compañeras o de cualquier otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. – La indisciplina o desobediencia.

3. – La reiteración de falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.

4. – La falta de asistencia discontinua al trabajo de 6 días durante el periodo de cuatro meses, sin justificación.

5. – Más de 12 faltas de puntualidad en un periodo de 6 meses o de 25 en un año, sin justificación.

6. – Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Artículo 40.º – *Sanciones.*

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

1. – Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. – Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. – Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.



Artículo 41.º – Procedimiento sancionador.

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

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

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

Artículo 42.º – Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador/a sancionado/a, sin perjuicio de su derecho a imponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Artículo 43.º – Comisión Paritaria.

La Comisión negociadora de este Convenio se convierte en Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del mismo.

En cualquier caso, esta Comisión Paritaria tendrá las competencias que le otorga el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 85.3, letras c) y e) que se refieren a los artículos 82.3 y 83 de la misma norma.

La Comisión Paritaria ejercerá también funciones de mediación en conflictos colectivos que afecten a varios trabajadores y no individualmente.

Artículo 44.º – Legislación supletoria.

Las partes firmantes de este Convenio se atenderán, en las cuestiones no recogidas en el mismo, a la legislación laboral vigente y demás disposiciones legales que resulten aplicables en cada momento.

Artículo 45.º – Cláusula de salvaguarda.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, así como se tendrán en cuenta las predicciones para el año en curso. No obstante, se podrá realizar una valoración global de la grave situación económica o de crisis laboral de la empresa, que aconseje igualmente la inaplicación de los incrementos salariales.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días, contados a partir de la fecha de publicación de dicho Convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.



Las empresas deberán exhibir la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los quince días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria intervendrá en todas las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores o aquellas donde existiendo ésta no se haya alcanzado un acuerdo sobre el descuelgue.

En tales casos, ambas partes lo comunicarán, por escrito, a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá dentro de los diez días siguientes.

Si no se llegase a un acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes se someterán al Juzgado de lo Social decano de Burgos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y 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 a todo ello, sigilo profesional.

En el caso de que proceda la inaplicación de los incrementos salariales, sus efectos se extenderán durante los años de vigencia del Convenio.

Artículo 46.º – *Ley de igualdad.*

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, origen, nacionalidad, ideas religiosas, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Asimismo, deberán de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/3/2007).

* * *

ANEXO 1

Tractorista de primera. –

Será considerado tractorista de primera el trabajador que, sin perjuicio de realizar faenas cotidianas de la explotación, cuando las circunstancias así lo requieren conduzca toda clase de maquinas agrícolas y tractores, teniendo conocimientos de mecánica.



Oficiales de oficios clásicos. –

Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicio (tales como albañilería, carpintería, herrería, conductor mecánico, etc.), son contratados para prestar trabajo habitual en las labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.