



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 9 de julio de 2015, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo provincial para el sector Agrícola-Ganadero de la provincia de Soria.

Convenio o Acuerdo: Agrícola Ganadero Forestal (ahora se denomina Agrícola Ganadero).

Expediente: 42/01/0013/2015.

Fecha: 09/07/2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código 42000015011981.

Visto el texto del convenio colectivo del Sector Agrícola-Ganadero de Soria, con código de convenio número 42000015011981 suscrito con fecha 9 de junio de 2015, de una parte por la Asociación Provincial de Productores de Ganado Porcino de Soria (APORSO) y la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), y de otra por los representantes de los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO DE SORIA

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), Asociación provincial de productores de ganado porcino de Soria (APORSO), Asociación General de Empresarios Sorianos (AGES), y de la otra por Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO).

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todas las actividades agrícolas y ganaderas desempeñadas por todos los trabajadores fijos, eventuales y de temporada que trabajen en aquéllas, y a todas las empresas que tengan su residencia en esta provincia de Soria, entendiéndose por residencia la situación de las fincas y explotaciones, comprendidas en el ámbito del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 aprobado por Resolución a 17 de noviembre de 2000 de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 2. Vigencia y duración

La duración del presente Convenio será de 4 años contados a partir del 1 de enero de 2015, hasta el 31 de diciembre de 2018. El presente Convenio, al término de su vigencia quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación de ningún tipo, prorrogándose en todos sus contenidos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que le sustituya.

Artículo 3. Retribuciones del personal fijo



Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio quedan establecidos en las siguientes cuantías:

Para los años 2015 y 2016 la subida salarial será del 0,75% cada año. Las tablas salariales para 2015, especificadas en los Anexos I y II del presente Convenio, tendrán efectos desde el mes de junio de 2015, sin efectos retroactivos.

Para los años 2017 y 2018 la subida salarial será del 1,00% cada año.

Artículo 4. Preaviso de cese

El trabajador que voluntariamente cese en el trabajo, deberá de ponerlo en conocimiento de la empresa con un mínimo de 15 días de antelación al cese en el trabajo; de no hacerlo así se le descontará de la liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

En caso de finalización de contratos temporales de duración mayor a seis meses, la empresa preavisará con al menos 15 días de antelación, de no hacerlo así se le abonará al trabajador una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de no preaviso.

Artículo 5. Pagas extraordinarias

El personal afectado por el presente Convenio devengará dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una, una de vacaciones y otra de Navidad, que se pagarán respectivamente, el 20 de julio y el 20 de diciembre de cada año.

Los trabajadores fijos, que ingresen o cesen durante el año, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado. Estas gratificaciones se abonarán a razón del salario base, más antigüedad.

Artículo 6. Gratificación especial

Las empresas abonarán a su personal una gratificación especial de 30 días del salario base del Convenio, más antigüedad, el día 14 de mayo, víspera de la Festividad de San Isidro Labrador, Patrón de la actividad. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año percibirán la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 7. Retribuciones para el personal eventual

Estos trabajadores percibirán por cada día de trabajo un salario global diario en el que al mínimo pactado se adicionarán todos los demás conceptos derivados de su relación laboral: domingos, festivos, vacaciones, gratificaciones, etc.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Las partes se someten en esta materia a la Legislación General, debiendo ser abonadas con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 9. Antigüedad

Como compensación a la permanencia en la empresa el personal tendrá derecho a quinquenios del 5% del salario base fijado en este Convenio, computables desde la fecha de ingreso en la misma, con un máximo de tres quinquenios (15%).

No obstante, a los trabajadores que el día 1 de enero de 2003 se encontrasen en trance de adquisición de un quinquenio teniendo ya consolidados tres o más quinquenios, se les computará éste cuando lo cumplan y aunque se supere el tope del 15%.

Artículo 10º. Jornada laboral

La jornada laboral en cómputo anual se fija en 1.790 horas para los años de vigencia del convenio 2015, 2016, 2017 y 2018.

BOPSO-84-22072015



Se permitirá una distribución irregular de la jornada según el art. 34.2 del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales que el futuro las modifiquen o complementen.

En aquellos casos en que las circunstancias determinasen la necesidad de prolongar el trabajo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería, guardas, guardería rural, podrá ampliarse con la realización de hasta 4 horas diarias y un máximo de 20 semanales, debiendo ser abonadas con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria.

Debido a las peculiaridades del sector, se fija que en la actividad de agricultura exista un fondo de 60 horas anuales perdidas por razón de inclemencia del tiempo que se recuperarán a razón de un máximo de 10 horas al mes, o dos al día excluyendo de esta recuperación los meses de diciembre y enero.

En ganadería deberá tenerse en cuenta que en la distribución de la jornada semanal podrá incluirse los domingos y festivos pactándose entre empresa y trabajadores la compensación del descanso semanal que se disfrutará durante la semana.

Artículo 11º. Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida de treinta días naturales.

En todo caso se procurará que los períodos de vacación coincidan con las de menor intensidad y, a ser posible, se señalarán coincidiendo con el término de la recolección, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado dentro del año natural de que se trate.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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.

Artículo 12º. Trabajo en domingos y festivos

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar al menos de 16 domingos de descanso al año, así como 5 festivos. Cuando no se pudieran mantener estos descansos, las empresas abonarán por cada uno de los domingos que no se descansen por debajo de 16, la cantidad de 26,12 euros por jornada completa, y de 36,57 euros por jornada completa que no se descansen por debajo de 5 festivos.

Dichos complementos por domingos y festivos se abonarán cuando se conozca que tales domingos y/o festivos no han sido descansados, esto es al final de cada año. En todo caso, este complemento no supone incremento alguno de jornada.

Artículo 13º. Compensación por enfermedad

El trabajador que se halle en situación de baja o incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá a partir del primer día de su baja y por el período



de tres meses la totalidad de su salario base, siendo con cargo a la empresa la diferencia que exista entre ésta y la indemnización económica que percibiera como prestación de la Seguridad Social. A partir de los tres meses el trabajador percibirá solamente la indemnización económica de la Seguridad Social, sin que tenga derecho a cantidad alguna de la Empresa.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo la totalidad del salario base, se percibirá desde el primer día. El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en la orden 19/06/1997 son:

– Parte médico de baja y Confirmación: El trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición.

– Parte médico de alta. El trabajador, remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.

Artículo 14º. Permisos y licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá 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 los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de residencia o de más de 150 km, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Un día por los casos de boda de familiares de hasta segundo grado.

Se hace constar expresamente el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones respecto de los permisos reconocidos en el presente artículo, a las parejas de hecho. Se considerará “pareja de hecho” la constituida por quienes no hallándose impedidos para contraer matrimonio, acrediten previamente el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1) Certificado de inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente del Ayuntamiento de la localidad de residencia.

2) Declaración jurada y firmada por ambos miembros de la pareja en la que se haga constar los datos personales de ambos, responsabilizándose estos de la autenticidad de los datos consignados.

Los trabajadores que hayan disfrutado de la “licencia de matrimonio” por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio. Esta “licencia de matrimonio” sólo se podrá conceder cada seis años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja, en cuyo caso se reducirá a dos años.

Artículo 15º. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a los trabajadores dentro del primer trimestre de cada año, como mínimo las siguientes prendas:

Eventuales: Un mono o chaquetilla y pantalón al año.



Fijos: Dos monos o dos chaquetillas y dos pantalones, al año, a elección del trabajador.

Asimismo y para aquellos trabajos que lo requieran, facilitarán un par de botas de goma, un par de guantes y un par de botas de seguridad al año. Se facilitará asimismo a los trabajadores que las necesiten por razón de su trabajo un par de botas de media caña.

Artículo 16º. Productividad

En compensación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio, los trabajadores afectados por el mismo se comprometen formalmente a colaborar para el logro de un incremento de la productividad.

En las empresas que así lo deseen, se establecerá de conformidad con sus trabajadores un sistema de retribución de acuerdo con la productividad. Si las partes no se pusiesen de acuerdo en el sistema, se recurrirá a terceros que sirvan de árbitros o mediadores para establecerlo.

Artículo 17º. Complemento por trabajo nocturno

Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que hayan de prestar servicios entre las veintidós y las seis horas percibirán un suplemento del 20 por 100 sobre su salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería, guardería y los que, a voluntad del trabajador, se realicen en aquel período. 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 período denominado nocturno y el diurno, el complemento únicamente se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Artículo 18º. Plus compensatorio de formación

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector agrícola-ganadero competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante de este convenio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, o la participación en planes de formación en materia agrícola ganadero desarrollados por los sindicatos firmantes de este convenio, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del 1 de enero de 2015.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por una organización empresarial firmante de este convenio que disponga de planes de formación específicos en materia agrícola ganadero, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la organización sindical firmante de este convenio dentro del sector agrícola ganadero que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia agrícola ganadero desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

BOPSO-84-22072015



Estas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

Artículo 19º. Incidencias climatológicas

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas que impidan la circulación de vehículos a motor, serán recuperables en un 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, 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 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

Artículo 20º. Comisión paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades:

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la Parte Social.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las representaciones que la integran.

La parte convocante de la reunión está obligada a comunicar la convocatoria, con un plazo mínimo de 5 días de antelación a la fecha de la misma, a todos los componentes de la Comisión.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Sus funciones serán:

- Velar por el correcto cumplimiento del Convenio.
- Atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo.
- Mediar en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los supuestos que específicamente se sometan a la Comisión.
- Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso puedan adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes a su cargo, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Ésta Comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 21º.



Las condiciones establecidas en esta norma son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran existiendo por cualquier concepto, y serán absorbidas las mejoras existentes en la actualidad en la cuantía en que lo fijado incida sobre las mismas.

Tales mejoras se respetarán en la parte que exceda respecto de los mínimos establecidos en esta disposición.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas superan el nivel total alcanzado por el Convenio y sólo en lo que exceden al referido nivel. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

Artículo 22º. Dietas

Procederá el abono de dietas en aquellos casos en que el trabajador haya de desplazarse a más de 60 km de su centro de trabajo habitual por orden del empresario. Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

	<i>Completa</i>	<i>Media</i>
Capataces, encargados o jefes de equipo	39,60	17,30
Tractoristas y conductores máquinas agrícolas	39,60	17,30
Especialistas de 1. ^a	39,60	17,30
Especialistas de 2. ^a , caseros y fijos	39,60	17,30
Oficial de 1. ^a de oficios clásicos	39,60	17,30
Oficial de 2. ^a de oficios clásicos	39,60	17,30
Personal no cualificado	39,60	17,30

Si los gastos superasen el importe de las dietas antedichas, la empresa abonará el exceso previa justificación de los mismos.

Los guardas jurados de caza, pesca y similares, percibirán en sustitución de dietas, una cantidad de carácter extrasalarial por importe de 249,94 euros mensuales, ello en razón a las peculiaridades de su trabajo.

La cuantía de las dietas sufrirá los mismos incrementos pactados para el salario.

Artículo 23º. Derechos sindicales

En lo referente a Derechos Sindicales, ambas partes se remiten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24º. Cláusula general antidiscriminatoria

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razones de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetiva-



mente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 25º. Excedencias

Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 26º. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

Artículo 27º. Comunicación de iniciativa de promoción de convenio de empresa.

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

Artículo 28º. Póliza de accidentes

Las empresas afectadas por este Convenio, procederán en el plazo de un mes desde la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, a concertar con una Entidad Aseguradora una póliza de seguro que cubra a sus trabajadores en caso de accidente de trabajo, por las siguientes cuantías y contingencias: A) 18.030,36 euros para la consecuencia de muerte y B) 30.050,61 euros para la consecuencia de invalidez permanente absoluta.

Los trabajadores tendrán derecho a la cobertura de esta póliza y a partir del décimo día de su contratación por la empresa, y los que ya pertenecen a la empresa a partir del décimo día desde que ésta concierte póliza.

Artículo 29º. Contrato eventual

En atención a lo permitido en el artículo 15.1.b) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo que se celebren al amparo de dicha norma podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 30º. Régimen disciplinario



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

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

Faltas leves:

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período 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 período 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.

Faltas graves:

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
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 período de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del 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.

Faltas muy graves:

Se considerarán 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 o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.

5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.

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

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

b) Despido disciplinarios.

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

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

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

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

Artículo 31º. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.



Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32º.

En todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 aprobado por Resolución de 17 de noviembre de 2000 de la Dirección General de Trabajo y publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general vigente.

Artículo 33º. Grupos profesionales.

A partir de la publicación de este Convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, regirán los grupos profesionales detallados a continuación y cuya tabla salarial se adjunta como Anexo I y Anexo II.

Clasificación Profesional

El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 1. Técnico

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior, de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

GRUPO PROFESIONAL 2. Personal de Administración

Jefe de oficina: Es el empleado que lleva la responsabilidad, inspección revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.



Oficial 1ª Administrativo: Es el empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiera, y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizando trabajos que requieran cálculo, preparación o condiciones adecuadas.

Oficial 2ª Administrativo: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Jefe u Oficial, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho.

GRUPO PROFESIONAL 3. Personal Operario

Capataces, encargado y jefes de equipo: Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas, indica al personal a su cargo la forma de ejecutarlos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

Tractorista y conductores de máquinas agrícolas: Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de un superior, encargado o capataz, se dedica preferentemente a la conducción de maquinaria.

Se asimilarán los podadores o injertadores.

Especialistas: Es el empleado que se dedica a las funciones que sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad.

A) Especialista de 1ª, se asimilarán los pastores, mayoresales, hortelanos y el personal de trabajos varios, entendiéndose por éste aquel que durante el año realiza diversas labores o tareas establecidas por las necesidades cíclicas, tanto de tipo agrícola como ganadero, asimismo los guardas jurados de Caza y Pesca de ámbito provincial excepto guardas rurales.

B) Especialista de segunda, se asimilarán el personal de vaquerías y el encargado del cuidado del ganado en régimen de estabulación.

Guardas rurales, caseros y obreros fijos internos y ayudantes en general.

Oficiales: Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo con la responsabilidad consiguiente sobre su realización, indica al personal a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

Personal no cualificado: Es el trabajador que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.

Se asimilarán los gañanes o mozos, el personal dedicado a la apertura de hoyos en cualquier terreno, limpiezas y desbroces de montes y peones en general.

ANEXO I

Tabla salarial definitiva año 2015

Euros diarios

Grupo profesional 1.- Técnicos	35,94
Grupo profesional 2.- Personal administrativo	
Jefe de Oficina	35,13



Oficial 1ª Administrativo	34,33
Oficial 2ª Administrativo	33,52
Auxiliar Administrativo	32,69
Grupo profesional 3.- Personal operario	
Capataces, Encargados o Jefes de Equipo	31,87
Tractoristas y Conductores de máquinas agrícolas	31,04
Especialista 1ª	29,43
Especialista 2ª	28,67
Guardas Rurales, Caseros y Obreros fijos internos	27,85
Oficiales de 1ª de oficios clásicos	29,43
Oficiales de 2ª de oficios clásicos	28,67
Personal no cualificado	27,02

ANEXO II

Tabla salarial anual definitiva año 2015

<i>Grupos</i>	<i>Salario día</i>	<i>Salario 365 días</i>	<i>Extra de julio</i>	<i>Extra de navidad</i>	<i>Extra de S. Isidro</i>
Grupo profesional 1.- Técnicos	35,94	13.118,10	1078,20	1078,20	1078,20
Grupo profesional 2.-					
Personal administrativo					
Jefe de oficina	35,13	12.822,45	1053,90	1053,90	1053,90
Oficial 1ª Administrativo	34,33	12.530,45	1029,90	1029,90	1029,90
Oficial 2ª Administrativo	33,52	12.234,80	1005,60	1005,60	1005,60
Auxiliar Administrativo	32,69	11.931,85	980,70	980,70	980,70
Grupo profesional 3.-					
Personal operario					
Capataces, encargados o Jefes de equipo	31,87	11.632,55	956,10	956,10	956,10
Tractoristas y conductores de máquinas Agrícolas	31,04	11.329,60	931,20	931,20	931,20
Especialistas de 1ª	29,43	10.741,95	882,90	882,90	882,90
Especialistas de 2ª	28,67	10.464,55	860,10	860,10	860,10
Guardas rurales, caseros y obreros fijos internos	27,85	10.165,25	835,50	835,50	835,50
Oficiales de 1ª de oficios clásicos	29,43	10.741,95	882,90	882,90	882,90
Oficiales de 2ª de oficios clásicos	28,67	10.464,55	860,10	860,10	860,10
Personal no cualificado	27,02	9.862,30	810,60	810,60	810,60

ANEXO III

Tabla salarial definitiva año 2016

Euros diarios

Grupo profesional 1.- Técnicos	36,21
Grupo profesional 2.--Personal administrativo	
Jefe de Oficina	35,39
Oficial 1ª Administrativo	34,59
Oficial 2ª Administrativo	33,77

BOPSO-84-22072015



Auxiliar Administrativo	32,94
Grupo profesional 3.- Personal operario	
Capataces, Encargados o Jefes de Equipo	32,11
Tractoristas y Conductores de máquinas agrícolas	31,27
Especialista 1ª	29,65
Especialista 2ª	28,89
Guardas Rurales, Caseros y Obreros fijos internos	28,06
Oficiales de 1ª de oficios clásicos	29,65
Oficiales de 2ª de oficios clásicos	28,89
Personal no cualificado	27,22

ANEXO IV

Tabla salarial anual definitiva año 2016

<i>Grupos</i>	<i>Salario día</i>	<i>Salario 365 días</i>	<i>Extra de julio</i>	<i>Extra de navidad</i>	<i>Extra de S. Isidro</i>
Grupo profesional 1.- Técnicos	36,21	13.216,65	1086,30	1086,30	1086,30
Grupo profesional 2.- Personal administrativo					
Jefe de oficina	35,39	12.917,35	1061,70	1061,70	1061,70
Oficial 1ª Administrativo	34,59	12.625,35	1037,70	1037,70	1037,70
Oficial 2ª Administrativo	33,77	12.326,05	1013,10	1013,10	1013,10
Auxiliar Administrativo	32,94	12.023,10	988,20	988,20	988,20
Grupo profesional 3.- Personal operario					
Capataces, encargados o Jefes de equipo	32,11	11.720,15	963,30	963,30	963,30
Tractoristas y conductores de máquinas Agrícolas	31,27	11.413,55	938,10	938,10	938,10
Especialistas de 1ª	29,65	10.822,25	889,50	889,50	889,50
Especialistas de 2ª	28,89	10.544,85	866,70	866,70	866,70
Guardas rurales, caseros y obreros fijos internos	28,06	10.241,90	841,80	841,80	841,80
Oficiales de 1ª de oficios clásicos	29,65	10.822,25	889,50	889,50	889,50
Oficiales de 2ª de oficios clásicos	28,89	10.544,85	866,70	866,70	866,70
Personal no cualificado	27,22	9.935,30	816,60	816,60	816,60

Asimismo se acuerda por unanimidad las siguientes cantidades como definitivas para el año 2016 conforme a lo pactado en el artículo 22º del convenio:

- 39,90 euros la dieta completa, 17,43 euros la media dieta.
- 251,81 euros para los guardas jurados de caza y pesca y similares.

Se acuerda por unanimidad las siguientes cantidades como definitivas para el año 2016 conforme a lo pactado en el artículo 12º del convenio: en 26,32 euros y 36,84 euros.

Soria, julio de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano.

2129