

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

**Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para el sector de temporismo para la actividad agropecuaria de Álava 2016**

Resolución del delegado territorial de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el depósito y publicación del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para sector de temporismo para la actividad agropecuaria de Álava 2016.

**ANTECEDENTES**

Primero. Con fecha 3 de octubre de 2016 tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Euskadi, la solicitud de depósito del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada del sector de temporismo para la actividad agropecuaria de Álava 2016, habiéndose cumplimentado los datos estadísticos e identificativos en los modelos oficiales correspondientes. Está firmado por las centrales sindicales CCOO y UGT y por UAGA. No ha sido firmado por las centrales sindicales ELA, CGT y LAB.

Segundo. Es posible que haya interesados/as desconocidos en el procedimiento.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. De conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

Segundo. El convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, no reúne las características del convenio colectivo estatutario de los regulados en el Título III del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por no haber alcanzado la mayoría absoluta de los miembros de la comisión negociadora constituida para la negociación del referido convenio.

La característica de ser convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, impide que el mismo tenga acceso al Registro de Convenios Colectivos, si bien no impide que dicho pacto sea depositado de acuerdo con la Disposición Adicional del Decreto 9/2011, de 25 de enero, de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco (BOPV de 15-2-2011).

Tercero. En base a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la notificación a los interesados/as desconocidos y de domicilio ignorado se efectuará en el BOTHA ya que el presente acto administrativo tiene como destinatario una pluralidad de personas.

En su virtud,

**RESUELVO**

Único. Ordenar su depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a la parte solicitante.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 112, en relación con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Vitoria-Gasteiz, 28 de octubre de 2016

*El Delegado Territorial de Álava*  
ÁLVARO IRADIER ROSA

### **Convenio colectivo de trabajo de temporeroismo para la actividad agropecuaria de la provincia de Álava**

#### Capítulo primero. Condiciones generales

#### **Artículo 1º. Partes que lo conciertan**

El presente convenio ha sido negociado y suscrito por los y las representantes de las siguientes organizaciones: CCOO , UGT y UAGA

#### **Artículo 2º. Ámbito territorial**

El presente convenio y las normas contenidas en él serán de aplicación al ámbito territorial de Álava.

#### **Artículo 3º. Ámbito funcional y personal**

El presente convenio de temporeroismo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo exclusivamente de los y las temporeros/as que prestan sus servicios a las empresas agropecuarias como peones agrarios.

Sin perjuicio de su aplicación a otros ámbitos, se aplicará a los y las temporeros/as que desarrollan su actividad en la vendimia, en la campaña de recogida de la patata, así como en otros campos del temporeroismo (poda, espergura etc...).

#### **Artículo 4º. Ámbito temporal**

El convenio tendrá vigencia durante el año 2016, teniendo efectos económicos a partir del 16 de septiembre de 2016, siendo su ultraactividad indefinida.

Finalizado el 31 de diciembre de 2016, el 30 de noviembre de 2016 será la fecha en la que quedará automáticamente denunciado, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio que lo sustituya.

#### **Artículo 5º. Garantía «ad personam»**

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido a sus trabajadores y trabajadoras.

#### Capítulo segundo. Comisión paritaria

#### **Artículo 6º. Comisión paritaria**

Con el fin de resolver las dudas que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente convenio, se crea una comisión paritaria que estará compuesta por los firmantes del convenio en un número igual a los sindicatos firmantes.

Las decisiones se adoptarán por mayoría simple, teniendo la parte empresarial igual número de votos que el total de los sindicatos firmantes.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretar las disposiciones del presente convenio y velar por su cumplimiento.
- b) Mediar en los conflictos que se puedan originar en la aplicación del convenio.

#### Capítulo tercero. Organización del trabajo

##### **Artículo 7º. Contratación**

La contratación de los y las trabajadoras afectados por el presente convenio, habrá de efectuarse de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, temporeros y eventuales, que adquirirán la condición de fijos y fijas una vez transcurridos seis meses de trabajo ininterrumpido en la empresa, contados desde la fecha en que hubiesen comenzado la prestación de servicios en la misma.

El contrato siempre habrá de concertarse por escrito, estableciéndose en la modalidad de contrato a destajo, las condiciones que garanticen el salario mínimo por hora.

A la conclusión del contrato, se dará siempre una nómina con la indemnización correspondiente.

##### **Artículo 8º. Organización del trabajo**

La organización del trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el presente convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de empresa, y tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

#### Capítulo cuarto. Estructura salarial

##### **Artículo 9º. Definición de salario**

1. Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de las personas trabajadoras en dinero, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo.

##### **Artículo 10º. Estructura del salario**

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán una retribución bruta consistente como mínimo, además del salario base, la parte proporcional de las vacaciones y gratificaciones extraordinarias y, en su caso, si procede, los complementos salariales regulados en el mismo, que son los siguientes: plus de nocturnidad, plus de toxicidad, y peligrosidad, que se abonarán junto con el salario y en ningún caso mediante pago diferido.

##### **Artículo 11º. Salario base bruto**

El salario base bruto es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo o de obra. El salario bruto engloba el salario base más la parte proporcional de las vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán en concepto de salario bruto, el que figura por este concepto en la tabla salarial que se adjunta como anexo I.

##### **Artículo 12º. Complementos salariales**

a) Plus de nocturnidad. Es el complemento que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Las personas trabajadoras que hayan de prestar sus servicios entre esas dos horas percibirán un suplemento sobre su salario base que se determinará en la Tabla Salarial.

b) Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad. La cuantía de este plus será la que se especifique para cada una de las categorías en la Tabla Salarial y sólo se devengará durante el tiempo que la persona trabajadora afectada realice su actividad en el puesto de trabajo declarado como penoso por la autoridad laboral.

c) Complemento del salario en especie

Por el concepto de “manutención completa y alojamiento”, es decir cuando la alimentación y alojamiento corran a cargo del empleador sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 5 por ciento del salario correspondiente, entre los dos conceptos.

#### **Artículo 13º. Complementos extrasalariales**

Plus de desplazamiento a conductor. Para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras, el empleador/a abonará al conductor/a del vehículo, un complemento de 2.5 euros por persona y día.

No procederá este complemento cuando la empresa desplace con medios propios a las personas trabajadoras.

#### **Artículo 14º. Forma de pago del salario**

El pago del salario en efectivo a cada persona trabajadora se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quincenales, semanales o diarios, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse el pago del salario por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago. En cualquier caso, el empresario o empresaria está obligado a entregar a la persona trabajadora su correspondiente salario y el recibo del mismo. Bajo ningún concepto se pagará el salario a otra persona distinta al trabajador o trabajadora.

#### **Artículo 15º. Alojamiento**

Los y las empleadoras vendrán obligadas a facilitar alojamiento a todos los trabajadores temporeros, que su empadronamiento esté ubicado en una población a más de 70 kilómetros de distancia al domicilio social de la empresa. En el caso de no tener posibilidad de alojamiento propio, se podrá sustituir esta obligación por la de facilitar alojamiento a su cargo.

Dicho alojamiento deberá estar inscrito en el Registro de Inmuebles y Equipamientos destinados a alojar personas trabajadoras de temporada de la CAPV, según el artículo 7 del Decreto 248/2006 del Gobierno Vasco de 28 de noviembre, actualmente vigente, por el que se regulan los requisitos mínimos materiales y funcionales de los alojamientos para personal temporero, así como la autorización, registro y acreditación de los mismos, modificado por el Decreto 101/2012, de 29 de mayo.

#### **Artículo 16º. Anticipos sobre el salario**

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta un máximo de 30 euros al día.

Capítulo quinto. Permanencia y asistencia al trabajo

#### **Artículo 17º. Jornada y calendario laboral**

La jornada laboral diaria será de 8 horas, no pudiendo nunca sobrepasar las 9 horas diarias.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, si existieran necesidades puntuales se llevara a cabo mediante acuerdo entre las partes.

Las personas trabajadoras menores de edad, entre 16 y 18 años, no podrán trabajar más de 8 horas diarias, necesitando siempre autorización escrita de su padre, madre o tutor.

**Artículo 18º. Vacaciones**

Dado el carácter de temporalidad de las personas trabajadoras sujetas al presente convenio, las vacaciones, en vez de disfrutarse, estarán incluidas en la estructura del salario.

**Artículo 19º. Prendas y herramientas de trabajo**

Se dotará a todas las personas trabajadoras de la vestimenta adecuada así como de las herramientas adecuadas en las tareas a realizar, siendo necesario el hacer un buen uso de las mismas.

## Capítulo sexto. Mejoras sociales y laborales

**Artículo 20º. Revisión médica**

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores y trabajadoras un reconocimiento médico preventivo, al menos una vez al año.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo.

## Capítulo séptimo. Seguridad y salud en el trabajo

**Artículo 21º. Seguridad y salud en el trabajo**

En cuanto a las normas de seguridad y salud en el trabajo, las empresas y los trabajadores y trabajadoras se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente. Así mismo, las partes firmantes en su compromiso de reducir la siniestralidad laboral en el sector agrario, en la provincia de Álava, se comprometen a sensibilizar a sus respectivos afiliados y afiliadas, difundiendo las obligaciones de empleadores/as y trabajadores/as en materia de prevención previstas en la Ley 31/1995.

La información que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos de forma escrita, dirigida a cada trabajador/a por cada empresario/a y será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y, en cualquier caso, en horas de trabajo.

Entre las funciones y competencias de la comisión paritaria se incluirá la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos.

Evaluar el riesgo y contemplación de medidas preventivas en la tarea con lesiones músculo-esqueléticas, será prioritario fijar medidas de tipo ergonómico, conocer las sustancias químicas presentes en los puestos de trabajo.

## Capítulo octavo. Régimen disciplinario

**Artículo 22º. Definición de faltas laborales**

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones de la persona trabajadora que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

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

**Artículo 23º. 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 tres días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador o trabajadora 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.

**Artículo 24º. Faltas graves**

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el 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 o trabajadora en la empresa, firmando o fichando por él o por ella 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 la persona trabajadora o para sus compañeros/as, 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 terceras personas.
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 voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
10. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
11. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

**Artículo 25º. 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/as 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.
7. La falta de respeto a los compañeros/as o mandos de la empresa.
8. La embriaguez durante el trabajo.
9. Todo tipo de comportamientos que supongan discriminación hacia la mujer.

**Artículo 26º. Sanciones**

Las empresas podrán imponer a las personas 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:

- a) Amonestación por escrito.
- b) 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:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

**Artículo 27º. Procedimiento sancionador**

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas a la persona trabajadora por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a la comisión paritaria firmante del convenio,

**Artículo 28º. Infracciones laborales de la persona empresaria**

Será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y demás disposiciones legales vigentes.

**Artículo 29º. Ejecución de las sanciones**

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

**Capítulo noveno. Disposiciones varias****Artículo 30º. Igualdad de oportunidades:**

La comisión paritaria será la responsable de:

Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo siempre sea la misma retribución.

Velar para que la mujer trabajadora tenga las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido anteriormente.

**Artículo 31º. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

En todos los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

**Artículo 32º. Inaplicación o descuelgue del convenio**

Las empresas no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que las discrepancias se solventaran de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados por el PRECO, pasando previamente por la comisión paritaria.

**Anexo I: tabla salarial**

	2016
Salario bruto en trabajos por horas	7 euros/hora
Salario bruto en trabajos de vendimia a destajo	0.048 euros/kilo recogido
Salario bruto en trabajos de vendimia en cajas de 9 a 15 kilos	0.069 euros/kilo recogido
Salario bruto en trabajos de patata a destajo	0.020 euros/kilo recogido
Plus de nocturnidad	Aumento de un 25 por ciento del salario bruto
Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad	Aumento de un 10 por ciento del salario bruto