

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

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo del sector de temporerismo para la actividad agropecuaria de Álava

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015 para el sector de temporerismo para la actividad agropecuaria de Álava. Código convenio número 01100015012013.

ANTECEDENTES

El día 25 de septiembre de 2015 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial UAGA y la representación social ELA, CCOO, UGT y LAB en la mesa negociadora, el día 7 de septiembre de 2015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral 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, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 8 de octubre de 2015

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio colectivo de trabajo de temporerismo 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, ELA, LAB, 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 temporerismo 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/as 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 temporerismo (poda, espergura etc...).

Artículo 4º. Ámbito temporal

El convenio tendrá vigencia durante el año 2015, teniendo efectos económicos a partir del 1 de septiembre de 2015, siendo su ultraactividad indefinida.

Finalizado el 31 de diciembre de 2015, el 30 de noviembre de 2015 será la fecha en la que quedará automáticamente denunciado, pudiendo 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/a un máximo del 5 por ciento del salario correspondiente, entre los dos conceptos.

Artículo 13º. Complementos extrasalariales

Plus de transporte. Los y las empleadoras, para compensar los gastos de desplazamiento de las personas trabajadoras abonarán a éstas un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad por persona, que se determinará en la tabla salarial.

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 y trabajadoras 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 31/95.

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 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 octavo. 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

2015	
Salario bruto en trabajos por horas	6,5 euros/hora
Salario bruto en trabajos de vendimia a destajo	0.045 euros/kilo recogido
Salario bruto en trabajos de vendimia en cajas de 9 a 15 kilos	0.064 euros/kilo recogido
Salario bruto en trabajos de patata a destajo	0.0188 euros/kilo recogido
Plus de desplazamiento en labores de vendimia	2.5 euros por persona y día
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