

Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Navarra

Boletín Oficial de Navarra número 114, de 14 de junio de 2017

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE NAVARRA

ÍNDICE

CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES.

- ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.
- ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL.
- ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.
- ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.
- ARTÍCULO 5. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.
- ARTÍCULO 6. COMISIÓN PARITARIA.

CAPÍTULO II.—CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

- ARTÍCULO 7. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.
- ARTÍCULO 8. DERECHOS DEL TRABAJADOR EVENTUAL.
- ARTÍCULO 9. DERECHOS SUPLETORIOS.
- ARTÍCULO 10. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.
- ARTÍCULO 11. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SU PERMANENCIA.
- ARTÍCULO 12. CONTRATOS DE TRABAJO.

CAPÍTULO III.—JORNADA VACACIONES Y LICENCIAS.

- ARTÍCULO 13. JORNADA Y CALENDARIO LABORAL.
- ARTÍCULO 14. VACACIONES.
- ARTÍCULO 15. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.
- ARTÍCULO 16. ASISTENCIAS A CONSULTORIOS MÉDICOS.
- ARTÍCULO 17. INCLEMENCIAS DEL TIEMPO.

CAPÍTULO IV.—RETRIBUCIONES.

- ARTÍCULO 18. SALARIO BASE.
- ARTÍCULO 19. ANTIGÜEDAD.
- ARTÍCULO 20. JORNADA EN DOMINGOS Y FESTIVOS.
- ARTÍCULO 21. PAGAS EXTRAORDINARIAS.
- ARTÍCULO 22. HORAS EXTRAORDINARIAS.
- ARTÍCULO 23. PLUS DE DISTANCIA.
- ARTÍCULO 24. TRABAJO NOCTURNO.
- ARTÍCULO 25. DIETAS.
- ARTÍCULO 26. INCAPACIDAD TEMPORAL.
- ARTÍCULO 27. SEGURO DE ACCIDENTES.
- ARTÍCULO 28. HERRAMIENTAS.

CAPÍTULO V.–SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

- ARTÍCULO 29. REVISIÓN MÉDICA.
- ARTÍCULO 30. MEDIDAS SOBRE HIGIENE.
- ARTÍCULO 31. PRENDAS DE TRABAJO.

CAPÍTULO VI.–FALTAS Y SANCIONES.

- ARTÍCULO 32. FALTAS.
- ARTÍCULO 33. CLASIFICACIÓN DE FALTAS LEVES.
- ARTÍCULO 34. CLASIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES.
- ARTÍCULO 35. CLASIFICACIÓN DE FALTAS MUY GRAVES.
- ARTÍCULO 36. SANCIONES.
- ARTÍCULO 37. EJECUCIÓN DE SANCIONES.
- ARTÍCULO 38. PRESCRIPCIÓN.
- ARTÍCULO 39. PROCEDIMIENTO.
- ARTÍCULO 40. INFRACCIONES LABORALES DE LOS EMPRESARIOS.

CAPÍTULO VII.–DERECHOS SINDICALES.

- ARTÍCULO 41. DERECHOS SINDICALES.
- ARTÍCULO 42. GARANTÍAS EN LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.
- ARTÍCULO 43. CRÉDITO DE HORAS SINDICALES.

CAPÍTULO VIII.–FORMACIÓN PROFESIONAL.

- ARTÍCULO 44. FORMACIÓN CONTINUA.

ANEXO I.–SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

ANEXO II.–TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑOS 2015, 2016 Y TRABAJADORES TEMPOREROS EN RECOGIDA DE FRUTAS Y HORTALIZAS.

ACTA FINAL.

TEXTO CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE NAVARRA

CAPÍTULO I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio de trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra.

Las partes negociadoras acuerdan que el presente convenio tendrá prioridad sobre cualquier convenio de ámbito estatal.

Las fincas en las que, parte de ellas están en la Comunidad Foral de Navarra y otra parte fuera de ella, se regirán por las normas vigentes en aquella donde radique el elemento técnico de la explotación.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio obligará a las empresas agrícolas forestales y ganaderas que ejerzan su actividad en Navarra.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio son de aplicación en las relaciones laborales de los empresarios y trabajadores agrarios de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, incluido el económico el día 01-01-2015, independientemente del día de su publicación en el Boletín Oficial y tendrá vigencia hasta el 31-12-2018.

Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este convenio por un año, y así sucesivamente, si antes de dos meses a su finalización o la del vencimiento de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.

Una vez denunciado, en tiempo y forma, el presente Convenio por cualquiera de las partes, seguirá en vigor todo el contenido normativo del mismo hasta tanto se firme un nuevo convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las partes que firman el Convenio, en cuanto al tema de compensación y absorción, pactan que no podrá llevarse a cabo salvo en aquellas empresas que demuestren pérdidas.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Agropecuario de Navarra, que estará formada por las entidades negociadoras aunque no firmen del presente Convenio incluidos los asesores de ambas partes.

–Funciones de esta Comisión Paritaria:

Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.

Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

–Acuerdos: Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

–Composición: La Comisión estará compuesta por 3 representantes de las centrales sindicales negociadoras 1 de UGT, 1 de CCOO y 1 de LAB y 3 representantes de la Representación Empresarial.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de quince días hábiles desde la notificación por escrito del conflicto de que se trate y adoptará la decisión que corresponda que será notificada en el plazo de quince días hábiles contado desde la adopción del acuerdo.

–Reglamento de funcionamiento:

- Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1 a y b, cuando le sea requerida su intervención.
- Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente: Se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

–Quorum - Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

–Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

–Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la UAGN, Avenida de Zaragoza, 21, 1.º, 31003 Pamplona.

–Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria: Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos, en todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

CAPÍTULO II

Clasificación funcional

Artículo 7. Clasificación del personal.

Los trabajadores se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

1. Técnicos (1).
2. Administrativos (3).
3. Encargados y capataces (8).
4. Tractoristas-maquinistas (8).
5. Especialistas (8).

6. Guardas (8).
7. Caseros (8).
8. De oficios clásicos (8).
9. Peón (9).

–Personal Técnico: Es el que con el correspondiente título facultativo superior o de escuela técnica, ejerce funciones de aquel carácter, de dirección especializada o asesoramiento.

–Personal Administrativo: Se comprende en este grupo el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa. Especificaciones:

a) Oficial Administrativo: Son aquellos trabajadores que tienen dominio del oficio y lo desempeñan como tal.

b) Auxiliar Administrativo: son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficinas.

–Encargados y Capataces: Tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.

–Tractoristas-Maquinistas: Son los trabajadores que con conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

–Especialistas: Forman este grupo aquellos trabajadores que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados propios o similares a los de aquellos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores y motocultores.

–Guardas: Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia de una o varias fincas.

–Caseros: Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca. Junto con las tareas propias de los demás trabajadores, tienen la de vigilancia y limpieza de las dependencias, el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones.

–De oficios clásicos: Son los trabajadores que en posesión de un oficio clásico de industria o servicios (tales como albañilería, conductor, mecánico, etc.), son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

–Peón: Son aquellos trabajadores, que no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo físico.

La clasificación del personal del presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, y no supone limitación a la creación de nuevas categorías, así como tampoco la obligación de tener cubiertas las categorías que se enumeran.

Artículo 8. Derechos del trabajador eventual.

Los trabajadores eventuales, tendrán los mismos derechos que los trabajadores restantes de la plantilla de la empresa.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá ésta realizar contratos para tales casos con una duración máxima de ocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 9. Derechos supletorios.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a las disposiciones legales que sean de aplicación.

Artículo 10. Vinculación a su totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimase que algún punto del Convenio conculca la legalidad vigente, la totalidad del presente Convenio deberá someterse a su reconsideración.

Artículo 11. Clasificación de los trabajadores según su permanencia.

a) Fijos:

Son aquellos trabajadores que se contrata para realizar servicios en la empresa con carácter indefinido de forma continua y permanente.

b) Fijos discontinuos:

Cuando se trate de trabajadores fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realizan tal actividad deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse y tendrán la consideración a efectos laborales de fijos de carácter discontinuo.

El llamamiento deberá hacerse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad.

Cuando las actividades cíclicas o intermitentes vayan finalizando los fijos discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menor antigüedad y así paulatinamente hasta la finalización de la actividad cíclica o intermitente.

Alcanzarán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores eventuales que realicen 90 jornadas dentro del año natural o 100 jornadas en campañas cíclicas en un período de cinco años.

Los trabajadores fijos discontinuos que pierdan jornadas de trabajo a causa de una excedencia tanto forzosa como de cuidado de familiares no perderán su orden de llamamiento.

c) Temporal:

Es el trabajador contratado por tiempo determinado. En su normativa se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria que lo desarrolla.

d) Eventual:

Es el trabajador contratado para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa sea contratado especificando la duración del contrato que deberá cumplirse en su totalidad.

Artículo 12. Contratos de trabajo.

La contratación de todo el personal se formalizará, cuando así lo exija la legislación vigente, por escrito, entregándose la copia correspondiente, una vez inscrito en el Servicio Navarro de Empleo, al trabajador.

En aquellos casos en los que sea de aplicación el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se entregará una copia del contrato firmado por el trabajador a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO III*Jornada, vacaciones y licencias***Artículo 13. Jornada y calendario laboral.**

La jornada laboral será de 1.758 horas en cómputo anual y 39 horas y 20 minutos su concreción semanal, distribuidas de lunes hasta las 14 horas del sábado, considerándose los 20 minutos diarios

para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo cuando se realice un mínimo de 6 horas de trabajo continuado.

Cada trabajador tendrá derecho a un día de asuntos propios, el cual tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso se respetarán las mejoras que en materia de jornada estén ya establecidas.

No obstante y por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas se podrá establecer, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que la jornada anual sea de 1.758 horas para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 respetando en todo caso las disposiciones legales vigentes.

Las empresas elaborarán un calendario anual según la jornada semanal antes citada, que será negociado con los representantes de los trabajadores al principio del año y puesto en su conocimiento.

La jornada diaria durante el 2 de mayo al 31 de agosto, será de forma continuada, cuando la actividad a desarrollar en la empresa así lo permita.

Artículo 14. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que hayan prestado sus servicios durante un año en la empresa tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos sobre el salario convenio. Para el resto de trabajadores el nº de días de vacaciones a disfrutar será proporcional al tiempo de trabajo realizado.

El período total de disfrute de las vacaciones deberá tener el carácter de continuado y no podrá sufrir un fraccionamiento superior a dos períodos, salvo expreso deseo en sentido contrario del trabajador.

La fecha de disfrute del período de vacaciones será fijado, de común acuerdo entre la empresa o patrono y los trabajadores, teniendo en cuenta las épocas de menor intensidad en la realización de los trabajos regulados en el presente convenio.

El día 15 de mayo se considerará festivo y no recuperable, añadiéndose en el calendario laboral a los otros 14 días festivos.

Artículo 15. Licencias y permisos retribuidos.

El empresario concederá licencia a todos los trabajadores que lo soliciten, sin pérdida de sus retribuciones en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento de hijos o cónyuge, 5 días. Por enfermedad grave u hospitalización de parientes de 1.^{er} grado (consanguinidad o afinidad) y hermanos, 3 días laborables.
- b) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días naturales.
- c) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, de los cuales dos días se disfrutarán a partir del hecho causante y el otro día dentro de los diez días siguientes al hecho causante.
- d) Por matrimonio, 15 días.
- e) Por matrimonio de padres o hijos, y bautizo de éstos, dos días naturales.
- f) Por traslado de domicilio, dos días naturales, o tres si es fuera de la Comunidad Foral.
- g) En empresas de más de seis trabajadores, para asistir a cursos de formación sindical organizados por las centrales sindicales firmantes, siempre que coincida con el horario de trabajo y excluyendo los períodos de recolección, siembra, pariciones, riego, extinción de plagas, acondicionamiento y preparación de productos perecederos, cinco días naturales.

El número de trabajadores que podrá disfrutar este tipo de permiso simultáneamente se ajustará a la siguiente escala:

- Hasta treinta trabajadores, uno.
- De treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores, tres.
- De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- De cien en adelante, dos por cada cien o fracción.

h) Los trabajadores, 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad o la acumulación del permiso de 1 hora de lactancia en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que los dos trabajen.

i) Para el cuidado de menores de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario, entre un octavo y un medio de la misma.

j) 2 días por cirugía ambulatoria en parientes de 1.º grado de consanguinidad o afinidad.

k) Por asistencia a ejercicios prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo necesario.

l) A las víctimas de violencia de género, el tiempo necesario por el ejercicio de sus acciones legales y policiales correspondientes, así como la asistencia a profesionales de la medicina incluido el tratamiento psicológico y las terapias grupales.

m) Así como aquellos permisos retribuidos que tendrá reconocidos el trabajador, bien individual o colectivamente.

n) Cumplir en sus propios términos lo establecido en la Ley de Igualdad a este respecto.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas, quedan equiparadas en cuanto al derecho de disfrutar de los permisos recogidos en este artículo.

Artículo 16. Asistencia a consultorios médicos.

La asistencia a clínica y consultorios médicos durante la jornada de trabajo serán retribuidas según salario convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores dispondrán de 12 horas para acompañamiento a consulta médica de padres, hijos y cónyuge.

El trabajador deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

Artículo 17. Inclemencias del tiempo.

Los días no trabajados por inclemencias del tiempo y siempre que el trabajador se presente en el lugar de trabajo a la hora normal del comienzo del mismo y permanezca en él a disposición del empresario, percibirá el salario como si hubiese trabajado.

Para los trabajadores no fijos afectados por el presente Convenio, se distinguirá entre quienes disfruten jornada partida y los que tengan jornada continuada.

En el primero de los casos, si la interrupción se produce una vez iniciada la 1.ª parte de la jornada, se abonará el salario correspondiente a media jornada de trabajo. Si la interrupción se produce una vez iniciada la 2.ª parte de la jornada, se abonará el salario correspondiente a una jornada de trabajo completa.

En el caso de jornada continuada, si la interrupción se produce en las tres primeras horas de trabajo, se abonará el salario correspondiente a media jornada de trabajo. Si se produce a partir de la tercera hora de trabajo se abonará el salario de una jornada de trabajo completa.

La diferenciación entre fijos y temporales se justifica en causas objetivas ya que los trabajadores no fijos a los que se hace referencia son aquellos trabajadores contratados únicamente para tareas de recolección, plantación o siembra al aire libre y por ello es imposible su reubicación en otras tareas (no así los fijos de plantilla a los que sí puede dárseles otra ocupación) al producirse las inclemencias del tiempo o fuerza mayor que imposibilita la prestación del trabajo, permaneciendo a la espera de que las condiciones permitan volver a la actividad.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 18. Salario base.

Los salarios para el año 2015 se incrementarán en el 1%.

Los salarios para el año 2016 se incrementarán en el 1,25%.

Los salarios para el año 2017 se incrementarán en el 1,5%.

Los salarios para el año 2018 se incrementarán en el 1,5%.

Al comienzo de cada uno de los años se elaboraran las tablas salariales con el incremento pactado.

Revisión salarial: Se aplicará si el IPC real de cada año excede de las subidas pactadas en cada uno de los años individualmente considerados.

Artículo 19. Antigüedad.

Como premio a la permanencia, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán las siguientes cantidades:

Al término del primer trienio, contado desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el trabajador percibirá, el importe de cinco días del salario convenio.

Hasta cumplirse los quince años de antigüedad, (es decir, en los años 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15), el plus antigüedad se incrementará cada año en tres días y medio de salario de convenio cada año.

A partir de los 15 años y hasta los 20 años de antigüedad, (es decir, en los años 16, 17, 18, 19 y 20), este plus se incrementará en dos días y medio de salario de convenio cada año.

Artículo 20. Jornada en domingos y festivos.

Habida cuenta de las necesidades ineludibles que esta actividad presenta en determinados casos concretos (recolección, pariciones, riego, acondicionamiento y preparación de productos perecederos los trabajadores vendrán obligados al desempeño de tales actividades en domingos y festivos.

En estos casos, el trabajador percibirá su compensación de acuerdo a las siguientes condiciones:

–Los trabajos realizados que ocupen media jornada del domingo, se compensaran con el descanso de una jornada completa o una retribución de 36 euros, a elección del trabajador si no hay acuerdo.

–En el caso de que el trabajo ocupe la jornada completa del domingo, se compensaran con el descanso de dos jornadas completas o una retribución de 73 euros, a elección del trabajador si no hay acuerdo.

Este artículo no será aplicable a los trabajadores temporeros, recogedores de frutas y hortalizas, vendimia, etc...

Por tratarse de trabajadores que prestan servicio al aire libre y únicamente para unas determinadas tareas se justifica la exclusión por motivos recogidos en la normativa de aplicación así como en el Laudo Arbitral en su día publicado en el Boletín Oficial del Estado ya que se entiende que en el salario a percibir viene incluida la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias consistentes en el importe de treinta días cada una sobre la cuantía del salario convenio.

Dichas pagas se abonarán: la primera durante el mes de julio y la segunda el 22 de diciembre.

Participación en beneficios: El personal afectado por el presente Convenio percibirá una Paga Extraordinaria denominada "Paga de Beneficios", que será equivalente a la cuantía del salario de Convenio.

La Paga de Beneficios será abonada el 15 de mayo de cada año.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Ambas partes negociadoras se comprometen a la no realización de horas extraordinarias, salvo que por circunstancias imprevisibles se tengan que realizar. En su caso se abonarán con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria de trabajo, o con acuerdo del trabajador, el equivalente en tiempo de descanso.

Artículo 23. Plus de distancia.

Si la distancia entre el elemento técnico de la explotación y el lugar de trabajo es superior a 2 kilómetros, las empresas vendrán obligadas a abonar a los trabajadores 0,24 euros por cada kilómetro que exceda de los 2 primeros, tanto a la ida como a la vuelta.

No procederá este abono si el empresario proporciona a los trabajadores medios de transporte adecuados.

Artículo 24. Trabajo nocturno.

Los trabajadores de actividades o faenas habituales diurnas que hayan de prestar servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base.

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

Artículo 25. Dietas.

Cuando un trabajador se tenga que trasladar para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia habitual, además del sueldo, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario diario, incluidos los días de ida y vuelta.

De existir la posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día, el trabajador que se desplace, devengará sólo media dieta.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior a las labores de pastoreo en las Bardenas o supuesto similar.

Artículo 26. Incapacidad temporal.

En caso de que el trabajador se encuentre en I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100%

del salario real. Este complemento se abonará desde el primer día de dicha situación hasta un máximo de dieciocho meses. Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya establecidas.

En caso de que el trabajador se encuentre en I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% de su base de cotización. Este complemento se abonará desde el octavo día de dicha situación hasta un máximo de doce meses. Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya establecidas.

Artículo 27. Seguro de accidentes.

Todo trabajador incluido en el presente Convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo cuyo coste irá a cargo de la empresa que lo contrate, que abarcará las siguientes contingencias:

- a) Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuyo valor será: 39.813,91 euros.
- b) Invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, cuyo valor será: 50.771,50 euros.

Las empresas entregarán copia de la suscripción de la citada póliza en las condiciones convenidas en el presente convenio, será aquella la que cubre los riesgos directamente.

El plazo para suscribir la póliza a la que se refieren los párrafos anteriores será de un mes desde la publicación oficial del presente convenio. Hasta esa fecha seguirá en vigor y siendo de aplicación el contenido del artículo 27 del convenio colectivo vigente en el año 2010.

Artículo 28. Herramientas.

Las herramientas de trabajo serán facilitadas por la empresa.

En el caso de que no las facilita el empresario o se vea obligado a aportarlas el trabajador, se procederá de mutuo acuerdo a abonarle al trabajador un plus compensatorio por desgaste de herramientas.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 29. Revisión médica.

A petición de los trabajadores las empresas tendrán la obligación de promover un reconocimiento médico preventivo al menos una vez al año. Dicha revisión se realizará dentro del horario del trabajo.

Artículo 30. Medidas sobre higiene.

Siempre que el productor perciba del empresario, como compensación de su trabajo, habitación para él sólo o para su familia, las condiciones de la misma deberán ser adecuadas a la situación, sexo, estado y exigencias de la moralidad, higiene y dignidad de la persona.

Cuando se trate de habitación para productores, su capacidad estará en proporción, según el número de aquellos, a las medidas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones concordantes. Tendrá luz, agua corriente fría y caliente, ventilación directa y suficiente en relación con la capacidad. Estarán apartadas de establos, cuadras y vertederos; sus paredes estarán cubiertas de cal o cemento, al menos, y el suelo de pavimento sólido e impermea-

ble, susceptible de limpieza. Se contará con pieza de comedor así como de los correspondientes servicios de aseos, etc.

Artículo 31. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá de prendas de trabajo adecuadas, lógicamente para todos los trabajos, tales como: azufrar, sulfatar, etc. Estas prendas de trabajo al llevar consigo un desgaste o deterioro mayor serán facilitadas cada vez que sean necesarias.

Igualmente y para todos los trabajos a realizar en agua o fango, se dotará a los trabajadores del calzado impermeable correspondiente.

Igualmente habrá de dotarse a los trabajadores, de prendas impermeables, para aquellos trabajos que deban realizarse entre plantas o árboles mojados.

CAPÍTULO VI

Faltas y sanciones

Artículo 32. Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las Disposiciones Legales en vigor, y en general por el presente Convenio Básico.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia leves, graves y muy graves.

Artículo 33. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.–De una tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

2.–No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.–El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

4.–La falta incidental de aseo y limpieza personal.

5.–Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.

6.–La embriaguez ocasional.

Artículo 34. Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1.–De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.

2.–Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.

3.–Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.

4.–Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

5.–La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

6.–Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso, (si acaso como falta leve).

7.–La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

8.–La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

Artículo 35. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1.–Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

A) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.

B) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.

2.–Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.–Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres, o documentos de la Empresa.

4.–Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5.–Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6.–Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros salvo por defensa propia.

7.–Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8.–Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9.–Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta Prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

10.–La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11.–La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso, a las faltas cometidas serán las siguientes:

1.–Por faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2.–Por faltas graves:

–Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.–Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.
- Despido.

Artículo 37. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 38. Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. Procedimiento.

1.–Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2.–La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3.–No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves ó muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de la diligencia.

4.–En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentre en el desempeño de sus cargos o a aquellos respecto de los que hubiera transcurrido menos de un año desde la extinción de su mandato debido a finalización de plazo, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un secretario y un instructor.

c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

Artículo 40. Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación y lo dispuesto en la Ley 8/1988 de abril, y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO VII

*Derechos sindicales***Artículo 41. Derechos sindicales.**

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las Empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 42. Garantías en los representantes legales de los trabajadores.

Ningún miembro de los representantes legales de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por renovación o dimisión y siempre que el despido o dimisión se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. El despido o cualquier otra forma de sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en él serán oídos a parte del interesado los representantes legales de los trabajadores.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón de desempeño de su representación.

Artículo 43. Crédito de horas sindicales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los representantes de los trabajadores como componentes de las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de Negociación referida.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes legales de los trabajadores a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

Los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal disfrutarán de 4 horas más de las que se recogen en la legislación actual, como crédito para su actuación sindical.

En empresas de 6 a 100 trabajadores: 19 horas al mes.

En empresas de 101 a 250 trabajadores: 24 horas al mes.

En empresas de 251 a 500 trabajadores: 34 horas al mes.

En empresas de 501 a 750 trabajadores: 39 horas al mes.

Acumulación de horas sindicales: Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el presente Convenio para el ejercicio de sus funciones de representación incluyéndose en ellas las dedicadas en concepto de prevención en materia de seguridad y salud.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité y los delegados de personal, podrán cederlas hasta el cien por cien de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas a ceder serán las requeridas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar su desempeño del mismo.

CAPÍTULO VIII

Formación profesional

Artículo 44. Formación continua.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un estudio de las necesidades de formación en el sector y a materializarla en base al Acuerdo Nacional de Formación Continua en el sector de actividades Agrícolas, Forestales y Pecuarias.

Las horas dedicadas serán en horario de trabajo siempre que la formación haya sido requerida por la empresa.

Artículo 45. Inaplicación de los artículos 41 y 82-3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas para poder aplicar lo dispuesto en la letra d) del artículo 82.3 y del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: "Sistema de remuneración y cuantía salarial" deberán contar con el acuerdo previo de la Comisión Paritaria del Convenio. Esta inaplicación de la letra d) del artículo 82.3 y del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tendrá la vigencia prevista para este Convenio sin que le sea de aplicación la ultraactividad. En caso de que no haya acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir a la intervención del Tribunal de Resolución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de mediación y conciliación.

Las cuestiones reguladas en este artículo deberán someterse obligatoriamente a la Comisión Paritaria y no al Arbitraje.

Artículo 46. Plan de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

ANEXO PRIMERO

Solución de conflictos laborales

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación de este Convenio, tanto a nivel colectivo, como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, sus fases de Mediación y Conciliación. Adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del E.T., y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representantes Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

ANEXO SEGUNDO

Tablas salariales años 2015, 2016 y trabajadores temporeros en recogida de frutas y hortalizas

Tabla salarial definitiva del Convenio Agropecuario de Navarra para el periodo 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL
Técnicos	1.383,82
Oficial administrativo	1.080,20
Auxiliar administrativo	956,02
Encargados	1149,23
Tractorista-Maquinista	1086,81
Especialistas	982,40
Guardas	980,82
Caseros	980,82
De oficios clásicos	1175,78
Peones	942,19

Salario hora para trabajadores temporeros en recogida de fruta y hortalizas aplicable desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2015.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO HORA
Peón	6,76

Tabla salarial definitiva del Convenio Agropecuario de Navarra para el periodo 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL
Técnicos	1.401,12
Oficial administrativo	1.093,70
Auxiliar administrativo	967,97
Encargados	1163,60
Tractorista-Maquinista	1100,40
Especialistas	994,68
Guardas	993,08
Caseros	993,08
De oficios clásicos	1190,48
Peones	953,98

Salario hora para trabajadores temporeros en recogida de fruta y hortalizas aplicable desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2016.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO HORA
Peón	6,84

ACTA FINAL

En Pamplona, y en los locales de la Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra (U.A.G.N.), y siendo las 10:00 horas del día 14 de septiembre de 2016, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Agropecuario de Navarra, a los efectos de firmar el Texto del Convenio Agropecuario de Navarra para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 y las Tablas Salariales definitivas de 2015, 2016 y para trabajadores temporeros en recogida de frutas y hortalizas. La citada Comisión está compuesta por las personas que se reseñan a continuación:

POR UAGN: Ángel María Remírez Lizuain.

POR UCAN: Javier Zabaleta Bueno.

POR UGT: Vitori Pastor Cuesta.

POR CCOO: José Jesús Rodríguez Gil.

Leído el texto y comprobadas las tablas salariales por los comparecientes acuerdan:

1.º Aprobar el texto y las Tablas Salariales definitivas para los años 2015 y 2016 y para trabajadores temporeros en recogida de frutas y hortalizas, para el Convenio Agropecuario de Navarra.

2.º Designar a las siguientes personas para firmar dicho Texto y las Tablas salariales citadas;

POR UAGN: Ángel María Remírez Lizuain.

POR UCAN: Javier Zabaleta Bueno.

POR UGT: Vitori Pastor Cuesta.

POR CCOO: José Jesús Rodríguez Gil.

3.º Las partes firmantes del Convenio acuerdan que los retrasos de Convenio y la actualización del salario se devengarán en la nómina del mes de octubre de 2016, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

4.º Remitir copia del texto del Convenio y Tablas Salariales firmados a la Autoridad Laboral Competente, designando al representante de CC.OO. para que proceda a su inscripción en el Departamento correspondiente para su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

El acuerdo se toma por unanimidad de los firmantes.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y la presente acta es firmada por todos los asistentes en señal de ratificación de su contenido.

POR UAGN

POR UGT

POR UCAN

POR CCOO