



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 18 de abril de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la Sociedad de Cazadores "El Narcea" en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Sociedad de Cazadores "El Narcea" (Expediente C-014/2018, código 33003682012001), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 1 de marzo de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 11 de abril de 2018, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 18 de abril de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018 (publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018), el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-04089.

#### ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD DE CAZADORES EL NARCEA

En Cangas del Narcea, siendo las 19 horas del día 01 de marzo de 2018, en la sede de la Sociedad de Cazadores del Narcea, sita en la oficina n.º 6 del Centro de Empresas de Obanca, Cangas del Narcea, Asturias, se reúnen D. Manuel López Menéndez, con DNI n.º 10586553K, en su calidad de Presidente de la Sociedad de Cazadores El Narcea y los trabajadores de dicha Sociedad.

Que examinado en su integridad el texto redactado como resultado de las reuniones mantenidas entre la representación de la Sociedad y la representación de los trabajadores ostentadas por D. Manuel López Menéndez y D. Jaime Álvarez Fernández, las partes consideran conforme el mismo y en consecuencia lo aprueban procediéndose a la firma de dicho documento, como Convenio Colectivo de la Sociedad de Cazadores El Narcea.

Y no habiendo otros asuntos que tratar, se levanta la sesión cuando son las 19.30 horas de la fecha antes referida.

Fdo. Manuel López Menéndez

Fdo. Jaime Álvarez Fernández

Fdo. Luis González Amago

Fdo. José Manuel Antón Aumente

Fdo. Alberto Somiedo Rubio

Fdo. Manuel Membiela Buelta



## CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE CAZADORES "EL NARCEA"

D. Manuel López Menéndez, con DNI 10.586.553-K, Presidente de la Sociedad de Cazadores "El Narcea", domiciliada en Cangas del Narcea, Centro de Empresas de Obanca, oficina n.º 6, en representación de la empresa y, D. Jaime Álvarez Fernández, con DNI 10.591.951-Z, delegado de personal, en representación de los trabajadores, firman el presente convenio que regulará las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de esta Sociedad.

### Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el municipio de Cangas del Narcea.

### Artículo 2.—*Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, comenzando a regir a partir del día 1 de marzo de 2.018, salvo que se establezca en el articulado del mismo otra fecha para la entrada en vigor de materias concretas, y finalizando el 28 de febrero de 2021.

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente a la fecha de la expiración de la vigencia pactada, manteniéndose vigente en su totalidad hasta la firma del que lo sustituya.

### Artículo 3.—*Jornada.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Se tendrá en cuenta las peculiaridades que concurren en el trabajo de guardería, el horario será en función de las necesidades del servicio.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo procurarán la adopción de medidas conducentes a evitar el uso fraudulento de jornadas reducidas.

### Artículo 4.—*Vacaciones.*

Todos los trabajadores que lleven un año de servicio continuado en la Empresa tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones deberán disfrutarse en el período comprendido entre los meses de marzo y agosto, ambos inclusive.

A los efectos de elaborar el calendario vacacional, los trabajadores solicitarán las fechas de disfrute en el mes de febrero.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá fraccionarse su disfrute en dos períodos.

### Artículo 5.—*Jubilación anticipada.*

Se quedará a lo dispuesto en el R.D. 8/2015.

### Artículo 6.—*Jubilación.*

Se quedará a lo dispuesto en el R.D. 8/2015.

### Artículo 7.—*Prendas de trabajo.*

Las empresas entregarán al personal de Guardería las prendas de trabajo que sean necesarias en cumplimiento de la legislación vigente.

En el caso de ser necesario, por imposición de la empresa o de la normativa vigente, el uso de emblemas, éstos serán facilitados por la empresa y serán colocados en las prendas y lugar que corresponda.

La periodicidad en su entrega se hará en función de las necesidades.

### Artículo 8.—*Retribuciones.*

La prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, será retribuida con arreglo a los siguientes conceptos ordinarios:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Antigüedad.
- Compensación por uso de vehículos propios.
- Complemento responsabilidad.
- Complemento de productividad.
- Complemento por recechos.

Las retribuciones mensuales serán abonadas del 5 al 10 del mes siguiente.

### Artículo 9.—*Salario base.*

Para el año 2018, el salario base mensual para cada categoría profesional, será el que se indica a continuación:



- Guarda Mayor Coordinador: 714,74 €.
- Guarda Mayor Suplente: 683,23 €.
- Guarda de Caza: 683,23 €.

#### Artículo 10.—*Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias denominadas: Verano y Navidad, de cuantía equivalente cada una de ellas, al salario base mensual, el complemento de responsabilidad, el complemento de productividad y la antigüedad.

En caso de no haberse trabajado los períodos anuales completos de devengo, se percibirán en la parte proporcional que corresponda.

Estas pagas se abonarán en la primera quincena del mes de julio y diciembre, respectivamente.

#### Artículo 11.—*Antigüedad.*

La antigüedad de los trabajadores del presente convenio se reconoce por el concepto de trienios, fijando el tope máximo en seis.

La cuantía del trienio será del 2% del salario base mensual para todas las categorías.

#### Artículo 12.—*Compensación por uso de vehículos propios.*

Se establece una cantidad mensual de 311 € en compensación por el uso de vehículo propio. Esta cantidad no se abonará en los casos de baja, enfermedad y pagas extraordinarias.

#### Artículo 13.—*Complemento de responsabilidad.*

Se establece una cantidad mensual de 125 € como complemento de responsabilidad para el Guarda Mayor Coordinador.

#### Artículo 14.—*Complemento de productividad.*

Se establece una cantidad mensual de 248,18 € como complemento de productividad para los Guardas Mayores (Coordinador y Suplente) y de 192,68 € como complemento de productividad para los Guardas.

#### Artículo 15.—*Complemento por recechos.*

Asimismo se establece un complemento de 25 € por cada rececho celebrado y que será asignado al guarda acompañante de cada uno de ellos.

#### Artículo 16.—*Kilometraje.*

Cuando el trabajador deba efectuar desplazamientos en vehículo propio, con arreglo a las instrucciones dadas por la empresa y previa orden de la misma, tenga que salir del coto en el que preste servicio, percibirá la cantidad de 0,23 € por kilómetro realizado.

#### Artículo 17.—*Dietas.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, en el supuesto de que por motivos de trabajo con arreglo a las instrucciones dadas por la empresa, y previa orden de la misma, tengan que salir del coto en el que presten servicios, percibirán dietas que se abonarán en la cuantía siguiente:

Dieta completa: 40 € (incluye pernoctación, cena y desayuno).

Media dieta: 15 € (incluye comida o cena).

#### Artículo 18.—*Revisión salarial.*

Para los años 2.019, 2020 y 2021 se aplicará como incremento salarial el IPC del año anterior.

#### Artículo 19.—*Comisión paritarja y solución de conflictos.*

Como órgano de vigilancia e interpretación de lo pactado, se establece una Comisión Paritaria integrada por el Presidente de la Sociedad ó en quién este delegue y el delegado de personal, teniendo como funciones principales:

- La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- El arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la implantación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cualquier otra que se le asigne de mutuo acuerdo entre las partes que tienda a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

La Comisión se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes, mediante comunicación fehaciente, al menos con siete días de antelación, aportando de forma clara y por escrito la cuestión objeto de interpretación.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad.



Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria, las partes firmantes se someten al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten, dentro del ámbito funcional de este Convenio, siendo el SASEC (Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos) el Organismo competente.

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria del presente convenio, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (Aisecla), o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

#### Artículo 20.—*Derecho supletorio.*

Para lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables de carácter general.

#### Artículo 21.—*Clasificación profesional.*

Se establecen las siguientes categorías profesionales que realizan, a título enunciativo y por tanto no limitativo, las funciones que se indican:

Grupo 1: Será todo el personal que realice funciones operativas.

- a) Guarda Mayor Coordinador: Trabajador que realiza los mismos trabajos que los guardas de caza y además se encarga de la supervisión de los servicios y trabajos encomendados a los guardas de caza, recogida de datos y comunicación directa con los responsables de la empresa. Trabaja siempre bajo la supervisión y dirección del Presidente de la Sociedad.
- b) Guarda Mayor Suplente: Trabajador que realiza los mismos trabajos que los guardas de caza y además, en las situaciones en el que el Guarda Mayor coordinador no pueda realizar su función (vacaciones, bajas, etc.) se encarga de la supervisión de los servicios y trabajos encomendados a los guardas de caza, recogida de datos y comunicación directa con los responsables de la empresa. Estará bajo las órdenes del Presidente de la Sociedad y será coordinado y dirigido por el Guarda Mayor
- c) Guarda de Caza: Es el trabajador que poseyendo el nombramiento de guarda jurado de caza o análogo realiza las funciones que al respecto establece la normativa vigente en materia de caza, las de vigilancia de las explotaciones agrarias que integran el coto de caza, de control de censos de las poblaciones cinegéticas, de los daños producidos por las mismas y de las cacerías. Estará bajo las órdenes del Presidente de la Sociedad y será coordinado y dirigido por el Guarda Mayor.

#### Artículo 22.—*Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes.

##### *Graduación de faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

##### *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.—La ausencia de notificación previa respecto de la ausencia de un día al trabajo o la no justificación de la misma antes de las veinticuatro horas de haberse producido.
- 2.—El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la empresa o a un tercero, o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 3.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta grave.
- 4.—No atender a los usuarios con la corrección y diligencia debidas.
- 5.—No adoptar medidas para evitar daños a la caza.
- 6.—Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 7.—No utilizar el uniforme de trabajo, emblemas reglamentarios o la tarjeta identificativa expedida por la autoridad competente.
- 8.—Emplear el tiempo de trabajo en cuestiones no relacionadas con el objeto de su contrato laboral. Dependiendo de las circunstancias podrá ser considerada grave o muy grave.

##### *Faltas graves.*

- 1.—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- 2.—Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin que exista previa notificación de ello o justificación en las veinticuatro horas siguientes a cada falta.



Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o a un tercero.

3.—La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos y medios de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, sería considerada falta muy grave.

4.—Simular la presencia de otro en el trabajo.

5.—La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6.—La imprudencia en acto de trabajo, si implicase daños para un tercero, riesgos de accidente para el trabajador o para sus compañeros podrá ser considerada como muy grave.

En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo el no uso de las y prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio proporcionados por la empresa.

7.—Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de medios o servicios de la empresa.

8.—La inobservancia de normas o medidas reglamentarias, conforme a las Reglamentaciones aplicables en todos los ámbitos concretos del sector cinegético.

9.—La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

#### *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1.—Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

2.—Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.—Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

5.—La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6.—La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.—La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

8.—Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada como, por ejemplo, el funcionamiento de los servicios de vigilancia y control del furtivismo.

9.—Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

10.—Malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

11.—Causar daños o accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12.—Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

13.—La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo o no asunción de los objetivos fijados por la empresa sin causa justificada.

14.—No comunicar al responsable de la empresa al que corresponda por razón del cargo, ya fuera al fin de la jornada o cuando se produzcan, si fuera posible, las incidencias especiales que hubiera en materia de policía de caza.

15.—No cumplimentar los partes de trabajo cuando así estuviese establecido.

16.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.

#### *Régimen de sanciones*

*Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.*

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.



## *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

### 1.—Por faltas leves:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.
- c. Suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

### 2.—Por faltas graves:

- a. Amonestación por escrito.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

### 3.—Por faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b. Despido.
- c. Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

## *Prescripción.*

- 1.—Faltas leves: 10 días.
- 2.—Faltas graves: 20 días.
- 3.—Faltas muy graves: 60 días.

Las faltas prescribirán en los plazos antes indicados 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.

En Cangas del Narcea, a 1 de marzo de 2018.

Por la empresa

Por la representación de los trabajadores

Fdo. Manuel López Menéndez

Fdo. Jaime Álvarez Fernández