



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2012, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector de Empresas Cinegéticas de Asturias 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 del sector de Empresas Cinegéticas de Asturias (expediente C-020/2012, código 33003645012001), 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 25 de junio de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo 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, a 9 de octubre de 2012.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada (en Resolución de 03-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2012-18440.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS CINEGÉTICAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a 25 de junio de 2012, siendo las 12.30 horas, se reúnen en los locales del SASEC (Servicio Asturiano de Soluciones Extrajudiciales), sitos en la c/ Asturias, n.º 2-1B.

#### *Representación empresarial:*

- Por ASOCIPAS (Asociación Empresas Cinegéticas del Principado de Asturias).  
D. Gerardo Meiriño González, en calidad de Presidente.

#### *Representación sindical:*

- Por la Federación de Actividades Diversas de CC.OO. de Asturias:  
D. Fernando Barbas Cortés
- Por la Federación de Servicios de UGT de Asturias:  
D. Fermín de Con Longo

Con este acuerdo entre las partes, se da por finalizada la negociación del Convenio Colectivo de Empresas Cinegéticas del Principado de Asturias 2012-2014, autorizando a todas las partes de esta Comisión Negociadora a Dña Verónica González Costales, con el DNI núm. 10.837447-P, para realizar los trámites necesarios para su registro e inscripción.

Lo cual se firma en Oviedo en la fecha arriba indicada.

#### Artículo 1.—*Ámbito territorial:*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Principado de Asturias.

#### Artículo 2.—*Ámbito personal:*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las Empresas que teniendo adjudicada la gestión del aprovechamiento de cotos privados, Cotos Regionales de Caza o Cotos de Caza y Cotos o Áreas intensivas de caza, sus estatutos contemplen dichas actividades cinegéticas entre las que conforman todas aquellas cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, su titularidad o los fines perseguidos, y el personal dependiente de las mismas.

#### Artículo 3.—*Ámbito temporal:*

La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años a regir desde el día 1 de enero de 2012, hasta el 31 de diciembre del 2014.



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

#### Artículo 4.—*Jornada:*

La jornada de trabajo será para el período de vigencia de este convenio de 1.788 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual de 162.54 horas mensuales.

No obstante, las Empresas, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas par el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes:

- a) Por especial urgencia o perentoria necesidad.
- b) En el trabajo a turnos.

Las Empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, a si mismo le comunicaran la organización de turnos y relevos.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

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

#### Artículo 5.—*Vacaciones:*

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

- 1.º Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal sujeto a este Convenio Colectivo, que lleve un año de servicio continuado en la Empresa.
- 2.º Las vacaciones deberán disfrutarse en el período comprendido entre los meses de marzo y agosto, ambos inclusive.
- 3.º En caso de que por motivos justificados no pudiera disfrutarse en este período, se podrán acordar entre empresa y el trabajador otros períodos distintos incluso el fraccionamiento de disfrute en dos períodos.
- 4.º Se abonarán por el total del salario mensual más el complemento personal de antigüedad.

#### Artículo 6.—*Licencias:*

Los trabajadores acogidos a este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica:

- a) Matrimonio del trabajador, diecisiete días.
- b) Dos días por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, si es la misma localidad y tres días si es fuera de la localidad.
- c) Durante dos días por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluidas la presentación personal de ratificación en las denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) El tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán un día para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por Bautizo o por Comunión de un hijo o nieto, un día de permiso.
- h) Asuntos propios: Dos días laborables que serán de libre elección por el trabajador, siempre y cuando se realice la cobertura del servicio, debiendo solicitarse con 72 horas de antelación.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado (a), justificando esa convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.



## Artículo 7.—Excedencias:

Las excedencias serán de dos clases, voluntaria y especial.

La excedencia voluntaria es la que concede la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite y será requisito indispensable para tener derecho a la misma tener una antigüedad mínima de un año en la empresa. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 6 meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso todos los derechos laborales del excedente, así como las obligaciones, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El excedente que no solicite por escrito su reingreso a la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia, causará baja en la empresa a todos los efectos.

El reingreso cuando lo solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiera vacante en su categoría y si la hubiera en otra inferior, el excedente podrá ocupar la plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

La excedencia de carácter especial estará regulada según lo dispuesto, para esta materia en la legislación vigente.

## Artículo 8.—Jubilación anticipada:

Los trabajadores que cumplan 64 años durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, podrán acogerse voluntariamente al régimen de jubilación anticipada, en las condiciones establecidas en el R.D. 1.194/85, de 17 de julio, y demás disposiciones concordantes. El nuevo trabajador contratado en aplicación de las normas procedentes podrá ser de cualquier categoría adjudicado el contrato a cualquiera de las modalidades que la formativa vigente sobre jubilación anticipada que se permita en el momento de producirse ésta.

## Artículo 9.—Jubilación:

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la empresa a cubrir las vacantes que se produzcan por este motivo.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador el período de carencia en la cotización.

## Artículo 10.—Prendas de trabajo:

Las Empresas entregarán al personal de la Guardería las prendas de trabajo que sean necesarias y ajustándose en todo momento a la normativa vigente del Ministerio del Interior o autoridad competente que regule los emblemas y uniformes que deben ostentar los Guardias de Caza o de Campo en acto de servicio, los emblemas serán colocados en las prendas y lugar que corresponda.

La sustitución de las mismas por otras nuevas se realizara en el momento que sean necesarias por deterioro o por fuerza mayor debidamente justificada.

Igualmente habrán de facilitarse los medios y elementos necesarios para el desempeño de sus funciones, tales como emisoras, prismáticos, cintas métricas, ropa de agua y botas de montaña, etc. Todas estas prendas tienen que ser homologadas para el trabajo que se va a realizar

Siguiendo la siguiente periodicidad:

- a) Con periodicidad anual: Un par de botas de montaña.
- b) Con periodicidad bianual: Dos camisas de verano y dos camisas de invierno, dos pantalones de verano y dos de invierno.
- c) Con periodicidad trienal: Una cazadora, forro polar o similar.
- d) Con periodicidad cuatrienal: Una prenda de agua y abrigo.

## Artículo 11.—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:

Salario base—Antigüedad—Pagas extraordinarias—Plus de domingos y festivos

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los tres primeros días hábiles y dentro, en todo caso, de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

## Artículo 12.—Formación:

De conformidad con el artículo 23 del E.T. y a fin de facilitar la formación, reciclaje y promoción profesional, la empresa facilitará la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, estén o no reconocidos oficialmente y que tengan relación con la actividad de la Empresa.



## Artículo 13.—*Salario base:*

Se entenderá salario base la retribución correspondiente a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

Para el año 2012 y con efectos retroactivos al 1 de enero el salario base mensual para cada categoría profesional, será el que se indica a continuación:

– Gerente	1.504,10 €
– Guarda Mayor	1.381,75 €
– Guarda de Caza o Guarda de Campo	1.266,56 €
– Ayudante	1.151,41 €
– Auxiliar Administrativo	1.151,41 €

### Año 2013

Para el año 2013, se establece un incremento salarial, tomando como base el salario base del año 2012 y aplicando la subida del 1%.

– Gerente	1.519,14 €
– Guarda Mayor	1.395,59 €
– Guarda de Caza o Guarda de Campo	1.279,23 €
– Ayudante	1.162,92 €
– Auxiliar Administrativo	1.162,92 €

### Año 2014

Para el año 2014, se establece un incremento salarial, tomando como base el salario base del año 2013 y aplicando la subida del 1%.

– Gerente	1.534,33 €
– Guarda Mayor	1.409,55 €
– Guarda de Caza o Guarda de Campo	1.292,02 €
– Ayudante	1.174,55 €
– Auxiliar Administrativo	1.174,55 €

## Artículo 14.—*Antigüedad:*

Se establece que el Complemento Personal de Antigüedad, se devengará por quinquenios de antigüedad, con un valor 2% del salario base para todas las categorías profesionales afectadas por este Convenio Colectivo.

Todo el personal que a día de la firma del presente Convenio Colectivo, tenga devengada antigüedad, seguirá cobrando el importe que está cobrando a la fecha de la firma, y a partir de la misma empezarán a devengar quinquenios. Asimismo todos aquellos que no cobran el concepto de antigüedad y tengan tiempo devengado, empezarán a cobrar dicho concepto en el mismo momento que alcancen el primer quinquenio.

## Artículo 15.—*Pagas extraordinarias:*

Se establecen dos pagas extraordinarias: Verano y Navidad, de cuantía equivalente cada una de ellas, al salario mensual y antigüedad,

En el caso de no haber 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 16.—*Plus de nocturnidad:*

Las horas ordinarias trabajadas entre las 22 y las 6 horas, podrán ser compensadas o cobradas, por cada hora nocturna que se trabaje será compensada con 1.50 horas de descanso, si son cobradas el precio será de 1.50 euros hora.

## Artículo 17.—*Horas extraordinarias:*

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Cabe sustituir la compensación económica por descansos, la equivalencia será de 1 hora extra trabajada será igual a 1.75 hora de descanso. Dicha sustitución tendrá lugar dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se origine la causa, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, pudiendo acumularse, también por acuerdo en medias jornadas o completas.



## Artículo 18.—*Plus domingos y festivos:*

El personal que preste su trabajo en domingos o festivos, percibirá a parte del salario que le corresponda, un plus de 20 euros por domingo o festivo trabajado, siendo de aplicación una subida igual a la subida del Inc., correspondiente al 31 de diciembre del año anterior.

## Artículo 19.—*Kilometraje:*

Cuando un trabajador deba efectuar desplazamientos en vehículo propio, con arreglo a las instrucciones dadas por la Empresa previa orden de la misma, percibirá la cantidad de 0,32 euros por kilómetro realizado si se utiliza coche y a 0,20 euros si usa motocicleta.

## Artículo 20.—*Dietas:*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, 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, tenga que salir del coto o cotos donde en los que habitualmente presten los servicios, percibirán dietas que se abonarán en la cuantía siguiente:

Dieta completa: 50 euros (incluye pernoctación, cena y desayuno).

Media dieta: 14 euros (incluye comida o cena).

## Artículo 21.—*Confidencialidad:*

El carácter confidencial de la prestación del servicio de vigilancia de la caza, hace especialmente exigible que los trabajadores encargados de la misma y sujetos a este convenio colectivo mantengan con especial rigor los secretos relacionados con la actividad de vigilancia medioambiental que desarrollan.

## Artículo 22.—*Adscripción del personal:*

Los trabajadores de una Empresa adjudicataria de la gestión de aprovechamiento cinegético de uno o más cotos Regionales, Cotos Privados de Caza, Cotos o Áreas de Caza Intensiva que pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva Empresa adjudicataria de la misma, se existiese cualquiera que sea la vinculación jurídico laboral con su anterior Empresa.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la concesión se suspendiese por un período no superior a 24 meses, si la Empresa cesante o los trabajadores cuyos contratos se hubiesen resuelto o no, por motivos de suspensión, acreditase, dentro de los treinta días siguientes a la finalización de aquella, que la concesión se hubiese reintegrado a esta o a otra Empresa.

Lo establecido en el presente artículo también afectará a los contratos de obra y servicio determinado, de plena aplicación al sector, así como a los supuestos en los que como consecuencia de una nueva adjudicación se produjese la fusión de uno o varios cotos regionales de caza.

Si como consecuencia de una nueva adjudicación o en la ya existente, se produjese una disminución de los límites territoriales de cualquiera de los Cotos Privados de Caza, Cotos Regionales de Caza, Áreas de Caza intensiva, etc., o por una Resolución de la Administración competente en materia de caza persistentes determinante de una disminución del número de guardias necesarios para desarrollar la concesión por la Empresa titular de aquella, si es la misma que con anterioridad la ostentaba, podrá proceder a la amortización de los puestos de trabajo correspondientes y si se trata de una nueva adjudicataria, solamente tendrá obligación de absorber al número de guardas de caza necesarios para desarrollar la actividad de acuerdo con la concesión administrativa del terreno cinegético adjudicado. En los supuestos aquí regulados, tendrá prioridad, salvo acuerdo entre los trabajadores, los trabajadores que tengan mayor antigüedad en la Empresa.

Los trabajadores que, en el momento del cambio de titularidad de la concesión se hallasen enfermos, accidentados o en situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva titular, que se subrogarán con todos los derechos y obligaciones de la Empresa saliente respecto al personal.

El personal contratado interinamente, para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la Empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.

### *Obligaciones de las Empresas: cesante y nueva adjudicataria:*

#### A. Para la Empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.
2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, se ésta fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona:
  - a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; DNI. número de afiliación de la Seguridad Social; situación familiar (n.º de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.
  - b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procede.
  - c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

- d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.
  - e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identificación Profesional y en su caso, Licencia de Armas.
  - f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.
3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:
    - a) Los pagos y cuotas derivadas de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación.
    - b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.
  4. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.
- B) Para la nueva Empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:
1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.
  2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el adjudicatario de la gestión cinegética o agrícola del terreno o del aprovechamiento o conservación de la masa de agua suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a veinticuatro meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

#### Artículo 23.—Asistencia jurídica:

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, asumirán la asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes en los cuales se vean incurso en procesos penales, instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma.

#### Artículo 24.—Póliza de seguros:

Las Empresas deberán suscribir con carácter obligatorio para sus trabajadores una Póliza de Seguro Colectivo que cubra las siguientes contingencias:

- Muerte.
- Incapacidad Permanente Total para el desarrollo de la profesión habitual que venga desarrollando el trabajador.
- Incapacidad Permanente Absoluta.
- Gran Invalidez.

La cuantía de la póliza de seguros se amplía a treinta mil euroS (30.000 €).

Las partes convienen en aclarar el alcance de la presente disposición, señalando que el pago de la totalidad de la prima anual del seguro correspondiente a la Empresa, y asimismo, se aclara que, dado el carácter civil de los contratos de seguros y en evitación de los problemas de interpretación del presente pacto en relación con las Pólizas de Seguros que se suscriban o estén suscritas, las mismas se entenderán establecidas para cubrir los hechos ocurridos durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, que deriven de las contingencias previstas en este artículo, independientemente de cuando se produzca la declaración formal de las mismas.

#### Artículo 25.—Cláusula de descuelgue:

El presente Convenio Colectivo tiene la voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de Empresas Cinegéticas, Cotos Regionales de Caza o Cotos de Caza y Cotos o Areas Intensivas de Caza, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria, establecidas en el artículo vigésimo sexto de este Convenio, 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 S.A.S.E.C. (Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos) el Organismo competente, con domicilio en la calle Asturias, 2-1.º B. CP 33004-Oviedo; Teléfono 985 962 748; Fax 985 250 128; y e-mail: sasec@sasec.es

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 82.30 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 26.—*Comisión Paritaria:*

Como órgano de vigilancia e interpretación de lo pactado, se establece una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, de entre los que hayan firmado el Convenio Colectivo.

- Por la representación empresarial:
- Asociación de Empresas Cinegéticas del Principado de Asturias. A.S.O.C.I.P.A.S.: Carreña S/N, 33555 Cabrales (Asturias).
- Por la representación sindical:
- Federación de Actividades Diversas de CC.OO.: Calle Santa Teresa, N.º 15, 2.ª planta, 33005 Oviedo (Asturias).
- Federación de Servicios de U.G.T.: Plaza General Ordoñez, N.º 1, 4.ª planta, 33005 Oviedo (Asturias).

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.

Las reuniones de la Comisión serán válidas cuando asistan a la misma, al menos el 50% de los miembros de cada una de las representaciones, adoptando los acuerdos por mayoría simple de los asistentes, por porcentaje de cada parte.

## Artículo 27.—*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 28.—*Clasificación profesional:*

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

- a) Gerente: Trabajador que asume las funciones de dirección de la Empresa.
- b) Guarda Mayor: Trabajador que poseyendo el nombramiento de Guardia Jurado de Caza, Guarda de Campo o análogo realiza las funciones de Guarda de Caza, supervisa los servicios de vigilancia y trabajos encomendados, recogida de datos, nombramiento de los servicios a sus subordinados y mantiene comunicación directa con los responsables de la Empresa.
- c) Guarda de Caza o de Campo: Es el trabajador que poseyendo el nombramiento de Guardia Jurado de Caza, Guarda de Campo o análogo realiza funciones al respecto que establece la normativa vigente en materia de caza, la vigilancia de las explotaciones agrarias que integran la caza, de control de censos de las poblaciones cinegéticas, medición de los daños por las mismas y de las cacerías en cualquiera de sus modalidades.
- d) Ayudante: Es el trabajador que realiza las funciones auxiliares de control de poblaciones, censos, mediciones de daños y todas las actividades reservadas por la legislación vigente a los Guardas de Caza, a excepción de la vigilancia (solo las auxiliares).
- e) Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que realiza las funciones propias de la gestión administrativa de la Empresa.

## Artículo 29.—*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.

### GRADUACION 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.—De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días. Se entenderá por falta de puntualidad en cada caso la presencia en el puesto de trabajo con un retraso superior a diez minutos e inferior a veinte minutos, que no causen perjuicio irreparable.
- 2.—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.
- 3.—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.
- 4.—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.
- 5.—Pequeños descuidos en la conservación del material.



- 6.—Falta de aseo o limpieza personal.
- 7.—No atender a los usuarios con la corrección y diligencia debidas.
- 8.—No adoptar medidas para evitar daños a la caza.
- 9.—No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 10.—Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 11.—No utilizar el uniforme de trabajo, emblemas reglamentarios o la tarjeta identificativa expedida por la autoridad competente.
- 12.—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 10 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 probado.
- 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.

#### Artículo 30.—*Premios.*

Con el fin de recompensar, el rendimiento laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las empresas otorgarán a sus trabajadores, individualmente, los premios que en esta sección se establecen. Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Afán de superación profesional.

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un hecho delictivo o un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerará actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio o a defender bienes o intereses de los clientes de las empresas o de éstas mismas.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles a su trabajo.

Los anteriores motivos dignos de premio, quedarán recompensados, correlativamente, con los siguientes premios:



- a) Premios en metálico por el importe de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas

*Disposición adicional primera*

Todo aquel trabajador, que a día de la firma del presente Convenio Colectivo su sueldo esté por encima de lo pactado en este Convenio Colectivo, continuará recibiendo las remuneración, en las mismas cuantías que venía percibiendo.

*Disposición adicional segunda*

En el supuesto de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se produjeran cambios legislativos y/o modificaciones de disposiciones legales que afectan a los Guardias Particulares de Campo como tales, o en sus especialidades (Guardias de Caza, Guardias de Pesca o Guardapesca Marítimos), que supongan mayor responsabilidad o peligrosidad en el ejercicio de sus funciones, las partes firmantes se comprometen a negociar un complemento salarial adecuado a los cambios que le sustenten, cuyos efectos económicos tendrán lugar a partir de la fecha de la publicación de las modificaciones pertinentes.

*Disposición adicional tercera.—Determinación de las partes signatarias*

- Representación empresarial:
  - Por Asociación de Empresas Cinegéticas del Principado de Asturias (A.S.O.C.I.P.A.S.): D. Gerardo Meiriño González.
- Representación social:
  - Por la Federación de Actividades Diversas de CC.OO. de Asturias: D. Fernando Barbas Cortés.
  - Por la Federación de Servicios de U.G.T. de Asturias: D. Fermín de Con Longo.