

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 2832/23

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**RESOLUCIÓN, DE 5 DE DICIEMBRE DE 2023, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE “FAENAS AGRÍCOLAS Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA”. (CÓDIGO DEL CONVENIO: 05000235011990).**

Con fecha 9 de noviembre de 2023 la persona designada al efecto por la comisión negociadora del Convenio colectivo de “Faenas Agrícolas y Ganaderas de la provincia de Ávila” (código de convenio 05000235011990), solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Examinados el texto del Convenio y la documentación aportada, en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 21 de noviembre de 2023, se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo, con fecha 1 de diciembre de 2023, se ha presentado el nuevo texto del convenio, ajustado a lo requerido. Por ello, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, se ACUERDA:

**Primero.** Inscribir el nuevo Convenio colectivo de “Faenas Agrícolas y Ganaderas de la provincia de Ávila” en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial de Trabajo Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 5 de diciembre de 2023.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS FAENAS AGRÍCOLAS Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

### CAPÍTULO I: ÁMBITO

#### Artículo 1.º Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación para toda la provincia de Ávila. Las fincas que en parte estén dentro de esta provincia y parte en otra, se regirán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de explotación.

#### Artículo 2.º Ámbito funcional.

Las normas contenidas en este Convenio se aplicarán en todas las faenas o explotaciones agrícolas y ganaderas, producción de plantas vivas, extracción de resinas y otras de similares características, así como también a aquellas empresas que empleen trabajadores de temporada para realizar actividades comprendidas dentro del ámbito personal de este Convenio.

#### Artículo 3.º Ámbito personal.

Estarán afectados por este Convenio todos los trabajadores que realicen sus cometidos al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Se entenderá por empresa toda persona física o jurídica, pública o privada, cualquiera que sea la forma societaria.

Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio:

- A) Los trabajadores que, no perteneciendo a los oficios clásicos del campo, presten sus servicios en las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional de este Convenio.
- B) Los trabajadores de explotaciones ganaderas de estabulación y similares, cuya finalidad sea la de obtención de productos pecuarios, siempre que tales actividades se realicen en instalaciones situadas en espacios territoriales sujetos a contribución rústica y pecuaria.

En general todo el personal dedicado a las labores de almacenamiento, transporte y simple transformación de los productos del campo, siempre que el tiempo dedicado a tales actividades sea inferior en un tercio al dedicado a las labores específicas agropecuarias.

#### Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, ambos inclusive, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no fuera denunciado en forma con un mes de antelación, al menos, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas.

No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprende la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente. La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

Se prorrogará no obstante y exclusivamente para aquellas faenas de recolección que corresponda a la campaña agrícola inmediatamente anterior hasta la total ejecución de dicha recolección.

#### **Artículo 5.º Garantía “ad personam”.**

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o fueran unilateralmente concedidas a sus trabajadores/as, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores en aquellas empresas que apliquen condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto.

#### **Artículo 6.º Comisión Paritaria.**

Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio con las facultades reguladas por la normativa vigente y estará formada por ocho miembros, cuatro por la parte empresarial y cuatro por la parte social. Dicha comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo máximo de tres días hábiles, pudiendo concurrir a la misma asesores designados por cada una de las partes y hasta un máximo de un asesor por cada parte. Deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de cinco días laborales. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar, o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión y/o en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

## **CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 7.º Clasificación profesional.**

El presente capítulo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL GRUPO PROFESIONAL 0**

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales

de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

#### GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Máster universitario, titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprenden a título orientativo las categorías Máster, titulado superior universitario.

#### GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Graduado universitario, titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "titulados superiores de entrada".

Comprenden a título orientativo las categorías de Graduado, titulado medio universitario.

#### GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

**Formación:**

Ciclo formativo de Grado Superior, titulación de grado medio, FP de Grado Superior, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo o certificado de profesionalidad equivalente.

Comprenden a título orientativo las categorías de jefe de administración.

**GRUPO PROFESIONAL 4**

**Criterios generales:**

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de estos.

**Formación:**

Ciclo Formativo de Grado Medio, FP de Grado Medio, Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o certificado de profesionalidad equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías de encargado y capataz.

**GRUPO PROFESIONAL 5**

**Criterios generales:**

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

**Formación:**

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo nivel 2).

Comprenden a título orientativo las categorías de administrativo, oficial de 1.<sup>a</sup>, tractorista, conductor de cosechadora y ganadero cualificado.

**GRUPO PROFESIONAL 6**

**Criterios generales:**

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

**Formación:**

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, enseñanzas Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías de oficial de 2.<sup>a</sup>, auxiliar administrativo, ganadero no cualificado, obrero cualificado, guarda de finca, casero trabajador único, casero con otro trabajador y peón especialista.

### **Artículo 8.º Contratación laboral.**

En el caso de que se produzca alguna contratación laboral tanto temporal como fija, durante la vigencia de este Convenio, ambas partes se someterán íntegramente al mismo en cumplimiento de la legislación vigente sobre contratación.

Las contrataciones se harán siempre que sea posible entre los trabajadores agrícolas que estén en situación legal de desempleo en la localidad en cuyo término se realicen las faenas agrícolas y preferentemente a través de la oficina del Servicio Público de Empleo (EcyL).

El contrato de trabajo se presume existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquel.

Deberán constar por escrito todos los contratos de trabajo cuya duración sea superior a cuatro semanas. Si no se observase tal exigencia, el contrato se presume por tiempo indefinido. En los demás casos cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Todos los contratos que se efectúen dentro del ámbito funcional de este Convenio deberán estar sujetos a las condiciones laborales y económicas establecidas en él. La empresa estará obligada a entregar al trabajador una copia del contrato firmado en el plazo máximo de siete días desde su firma.

Las empresas deberán notificar de modo fehaciente la terminación del contrato con la siguiente antelación:

- Un mes para técnicos, administrativos, encargados, tractoristas, maquinistas y especialistas.
- Quince días para el resto. Los trabajadores eventuales deberán preavisar con dos días de antelación siempre que el contrato tenga una vigencia inferior de treinta días.

Las modalidades de clasificación del personal para el sector agrario serán:

1. Personal fijo: el personal fijo es el trabajador que se contrata por una empresa con carácter indefinido.
2. Personal fijo-discontinuo: se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El orden de llamada de los fijos-discontinuos, se realizará por antigüedad hasta completar con el número de trabajadores necesarios, no pudiéndose realizar ninguna contratación nueva, mientras no se hayan empleado a todos los fijos-discontinuos.

3. Personal de temporada: son trabajadores de temporada aquellos trabajadores contratados por el tiempo de duración de una campaña determinada (espárrago, tabaco, fresa, aceituna, etc.).

4. Personal interino: son trabajadores interinos los que mediante contrato escrito o visado por la oficina de empleo son contratados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. En dicho contrato deberá especificarse la persona a la que sustituye y la causa de la sustitución.
5. Personal eventual: son trabajadores contratados para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa.

#### **Artículo 9.º Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa tendrá como límite lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La movilidad funcional se producirá en el marco del grupo profesional con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.
3. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 10.º Hoja de salarios.**

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar las correspondientes hojas de salarios e incluirán los datos de la empresa y del trabajador, entregándose a éste un duplicado de dicha hoja previa firma de las partes.

### **CAPÍTULO III: JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS**

#### **Artículo 11.º Jornada de trabajo.**

La jornada laboral se acomodará a las necesidades de la empresa, estableciéndose un máximo de 1.762 horas anuales durante la vigencia del Convenio.

La jornada máxima ordinaria podrá ser de 9 horas.

Se permitirá una distribución irregular de la jornada previo pacto entre el trabajador o sus representantes legales, en su caso, y la empresa, sin que en ningún caso se supere la jornada máxima anual.

En todo caso y en lo referido a Jornada se estará a lo dispuesto en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que en el futuro las modifiquen o complementen.

En cuanto al descanso semanal se tendrá derecho a un descanso mínimo de un día y medio ininterrumpido. Los días festivos serán considerados no lectivos, en el caso de tenerse que trabajar, se compensará con otro día de descanso. En lo referido a descanso semanal y festivo se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 12.º Condiciones de trabajo.**

Las horas de trabajo perdidas por lluvia y otros accidentes atmosféricos, en el caso de trabajadores fijos de plantilla, solo serán recuperadas al 50 % cuando estas se pierdan exclusivamente en faenas de tratamiento de plagas o enfermedades y en el plazo de las dos semanas siguientes. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicando no podrá exceder de 1 hora diaria.

A los trabajadores contratados por contrato temporal por circunstancias de la producción o por contrato de sustitución, se les abonará el 50 % del salario, si no habiendo transcurrido dos horas de trabajo hubiera de ser suspendido por inclemencias climatológicas. Si la suspensión hubiese tenido lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

#### **Artículo 13.º Vacaciones.**

Los trabajadores fijos, fijos discontinuos e interinos sujetos al presente Convenio y sin menoscabo del horario de trabajo establecido y la retribución fija, tendrán derecho a unas vacaciones de 31 días naturales.

Las vacaciones que les correspondan a los trabajadores eventuales o de temporada no van liquidadas en los salarios que se establecen en el Anexo I.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en el caso de que no existan, con cada uno de los trabajadores dentro de los cuatro primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. Las vacaciones a las que se tendrán derecho en todo caso se procurarán disfrutar en períodos que no coincidan con los de máxima producción.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Para evitar posibles discriminaciones, las vacaciones anuales serán rotatorias en cada servicio o centro de trabajo entre los trabajadores en ellos adscritos.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año disfrutarán de la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado, computándose como semana o mes la fracción de estos.

#### **Artículo 14.º Licencias.**

Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten, previo aviso y posterior justificación, licencia para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Hasta el 29 de junio de 2023: 15 días naturales en caso de matrimonio.

Desde el 30 de junio de 2023: 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.



B) Hasta el 29 de junio de 2023: fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 150 Km, fuera de su residencia o centro de trabajo el plazo será de cuatro días. Las parejas de hecho debidamente registradas tendrán el mismo derecho.

Desde el 30 de junio de 2023: fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, la presente licencia podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure el hecho causante. Cuando el hecho causante ocurriera en un día no laborable, su disfrute como permiso retribuido comenzará el primer día laboral. Siendo necesaria la presentación del correspondiente justificante médico.

- C) Un día por traslado de domicilio habitual.
- D) Un día por bautizo de hijo, hermano o boda de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de prestación de trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño de su cargo perciba una indemnización se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- F) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
- G) Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores disfrutarán de un día de permiso retribuido (15 de mayo), a fin de festejar la festividad del patrón, San Isidro Labrador. Este día festivo será considerado no lectivo, en el caso de tenerse que trabajar, se compensará con otro día de descanso.
- H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- l) Hasta el 29 de junio de 2023: en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Desde el 30 de junio de 2023: en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado “j”.

Hasta el 31 de marzo de 2023: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Desde el 1 de abril de 2023 a 29 de junio de 2023: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Desde el 30 de junio de 2023: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

- J) 12 horas al año para acudir el trabajador o acompañar al médico especialista a familiares de primer grado, coincidiendo con el tiempo de trabajo. Siendo necesaria la presentación del correspondiente justificante médico.

#### **Artículo 15.º Horas de presencia.**

Se limita el número de horas de presencia al día hasta un máximo de cuatro, entendiéndose que la jornada laboral nunca podrá exceder de doce incluidas las horas de presencia y este tope sólo se podrá alcanzar en casos extremos de auténtica necesidad y puesto en conocimiento de la representación sindical en el momento que sea posible.

### **CAPÍTULO IV: RÉGIMEN ECONÓMICO**

#### **Artículo 16.º Retribuciones.**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio son:

Para el personal temporal o eventuales, las que se recogen en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio.

Para el personal fijo, fijo-discontinuo o interino serán de aplicación los salarios reflejados en el Anexo II.

#### **Artículo 17.º Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de antigüedad por años de servicios el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 % de salario que a cada categoría profesional corresponda en la tabla salarial. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio, en todo caso, de lo establecido en el art. 25 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 18.º Pagas extraordinarias.**

Se fijan dos gratificaciones extraordinarias para los trabajadores fijos, fijos-discontinuos e interinos y que consistirán en el número de días que se indican, de salario base de cada categoría, aumentadas en la antigüedad que tenga el trabajador y a abonar en las fechas que se señalan a continuación:

- A) De 30 días, por año trabajado, a abonar en el mes de junio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año.
- B) De 30 días, por año de trabajo, a abonar en el mes de diciembre, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año.

En el salario que se establece en el Anexo I para los trabajadores de temporada o eventuales, ya se encuentra incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

#### **Artículo 19.º Desplazamiento y dietas.**

Todo trabajador que tenga que desplazarse para efectuar su trabajo tendrá derecho a la percepción de un complemento extrasalarial, consistente en la cantidad de 0,19 céntimos de euro por kilómetro con un máximo de 25 km, a la ida y a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, descontándose los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro.

No procederá su abono cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores, les facilite un vehículo adecuado o proporcione vivienda.

#### **Artículo 20.º Horas extraordinarias.**

Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y todas aquellas que sobrepasen el cómputo anual establecido en el Convenio.

La realización de horas extraordinarias será compensada preferentemente con descanso, en los cuatro primeros meses inmediatamente posteriores a su realización. Si no pudieran ser compensadas con descanso, cada hora extraordinaria será retribuida con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 50 % al salario/hora ordinaria.

#### **Artículo 21.º Salario.**

Las tablas salariales de aplicación durante la vigencia de este Convenio serán las indicadas en los anexos I y II.

#### **Artículo 22.º Utilización productos fitosanitarios muy peligrosos.**

A las personas trabajadoras que tengan que realizar trabajos que utilicen productos muy peligrosos de categoría C de peligrosidad para la fauna terrestre y acuícola de acuerdo con la legislación específica y a pesar de todas las medidas obligatorias de protección y prevención aplicadas se les abonará un plus. Este se cuantificará en el 20 % del salario hora para cada una de las categorías de este Convenio y se tendrá derecho a percibir por todo el tiempo o fracción de tiempo en el que se realicen este tipo de trabajos.

#### **Artículo 23.º Productividad.**

Siendo la parte social, consciente de la importancia que lo pactado tiene en la economía de las empresas agrarias, conviene establecer y divulgar los medios para lograr unos rendimientos correctos que garanticen la mayor productividad en las distintas faenas.

### **CAPÍTULO V: COMPLEMENTOS ASISTENCIALES**

#### **Artículo 24.º Enfermedad asistencial.**

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal se les abonará el salario real durante cuatro días como máximo y por una sola vez al año.

En incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del día 15, la empresa completará la prestación del organismo correspondiente hasta el 100 % del salario real.

A efectos del cómputo de los 15 días para alcanzar el derecho a la prestación con cargo a la empresa, se sumarán las sucesivas bajas que por la misma enfermedad se produzcan en el período de un año.

#### **Artículo 25.º Fidelidad a la empresa.**

Los trabajadores al cumplir diez años de servicios efectivos y continuados en una misma empresa percibirán, por una sola vez, la cantidad de 763,58 € en 2023; al cumplir quince años de servicio efectivos y continuados a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 1399,88 € en 2023 y al cumplir veinte años de servicios efectivos y continuados a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 1.399,88 € si es en 2023.

No obstante, lo anterior, los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tuvieran reconocida una permanencia continuada y efectiva en una misma empresa, de diez, quince o veinte años, tendrán derecho a percibir las cuantías señaladas en el párrafo anterior. En este caso el abono de estas se percibirá en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente Convenio.

#### **Artículo 26.º Seguro de accidentes.**

Las empresas contratarán una póliza de seguro de accidentes, por los siguientes conceptos:

- Por muerte en accidente: 21.000 €.
- Por invalidez permanente derivada de accidente: 25.000 €.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro (modificada por Ley 18/1997, de 13 de mayo) incluso en la determinación del concepto de invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba.

#### **Artículo 27.º Ropa de trabajo.**

Se proporcionará a cada trabajador la ropa de trabajo adecuada, para el desempeño de sus funciones. Cada trabajador percibirá anualmente dos monos de trabajo, dos pares de botas de seguridad u homologadas y dos pares de guantes.

### **CAPÍTULO VI: DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 28.º Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostentan la representación de aquellos, las empresas descontarán de las retribuciones de estos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en realizar dicha operación remitirá a la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento de dicha cuota sindical y el cargo a la central correspondiente, así como el número de cuenta corriente al que se debe transferir la correspondiente cantidad. La empresa entregará copia al trabajador, para que este lo entregue a la central sindical, del ingreso o transferencia.

#### **Artículo 29.º Excedencia.**

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial o superior como miembro del secretariado o de la ejecutiva del sindicato en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en dicha situación durante el ejercicio de su cargo y el reingreso en la empresa deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la finalización de la actividad sindical.

Se podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora conforme a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa laboral.

#### **Artículo 30.º Representantes legales de los trabajadores.**

En aquellas empresas en la que exista representación legal de los trabajadores, estos contarán para hacer las oportunas gestiones, con el número de horas retribuidas que les otorgue la legislación vigente en cada momento.



**Artículo 31.º Participación en las negociaciones de los convenios colectivos o similares.**

A los delegados sindicales o cargos de relevancia de la central sindical implantada nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de una empresa, les serán concedidos permisos a fin de facilitar su labor como negociadores, siempre que la empresa este afectada por la negociación en cuestión.

**CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 32.º Principio de ordenación.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios

**Artículo 33.º Clasificación de las faltas.**

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establecen a continuación.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en: leves, graves y muy graves.

**Artículo 34.º Comunicación de las faltas.**

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores si los hubiese.

**Artículo 35.º Faltas leves.**

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La ausencia de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que sea acreditada la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no implicase riesgo para la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando se perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

**Artículo 36.º Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada en el trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de los previsto en la letra d) del artículo 3.º.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida en el trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluida las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramienta, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento: la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas. m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

**Artículo 37.º Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo, de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, debidamente advertida.
- l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por falta grave, aun de distinta naturaleza, durante el período de un mes.

#### **Artículo 38.º Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes. Traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año. Despido disciplinario.

#### **Artículo 39.º Caducidad de las sanciones.**

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos meses para las faltas leves; de cuatro meses para las faltas graves y de ocho meses para las faltas muy graves.

#### **Artículo 40.º Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los

términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

1.ª) Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio.

2.ª) Protección de las situaciones de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia: las partes firmantes del presente Convenio se remiten expresamente a lo previsto en el estatuto de los trabajadores en estas materias, tras la aprobación de la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y demás normas que la sustituyan y/o la complementen.

3.ª) Violencia de género: las partes firmantes de este acuerdo manifiestan expresamente su absoluto rechazo contra la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio efectivo de las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral se estará a lo dispuesto en la L.O. 1/2004 y demás normas que la sustituyan y/o la complementen.

4.ª) Acoso sexual y acoso por razón de sexo: con objeto de garantizar la protección de toda persona, las partes firmantes manifiestan su claro compromiso con la L.O. 3/2007, y demás normas que la complementen y/o la puedan sustituir, reconociendo la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo.

En lo no expresado en este Convenio y como complemento al mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a trasladar a trabajadores y empresarios la obligatoriedad del cumplimiento de este, tanto en su normativa como en su tabla salarial.

En el supuesto de que por el Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio incumplen la legalidad vigente y fuesen declarados nulos, las partes firmantes acuerdan mantener en vigor el resto de este y se comprometen a negociar con la mayor brevedad posible, lo anulado.

### **PARTES NEGOCIADORAS**

El presente Convenio ha sido negociado de parte empresarial por Unión de Campesinos de Castilla León (UCCL), Unión de Pequeños Agricultores (UPA), Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) y Federación Agraria Abulense (FAA); y de parte social por Unión General de Trabajadores-Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT-FICA) y Comisiones Obreras (CCOO).



## ANEXO I

**TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES EVENTUALES  
Y TEMPOREROS CUYOS SERVICIOS A UNA MISMA EMPRESA  
NO EXCEDA DE 120 DÍAS (Art. 4 Real Decreto 99/2023, 14 febrero SMI)**

## AÑO 2023

En los salarios indicados en este anexo, (según art. 4 Real Decreto 99/2023-SMI) se incluye la parte proporcional de las pagas extras y los descansos semanales, no están incluidas las vacaciones. El salario día es por 8 horas.

<b>LABORES GENERALES</b>	<b>SALARIO/DÍA</b>
– Preparador de tierra	51,17 €
– Siembra y abono a mano	51,17 €
– Manipulador Productos Fitosanitarios	51,17 €
– Recolección patatas de carga	51,17 €
– Escarde y clareo	51,17 €
– Recolección a brazo y mano	51,17 €
<b>LABORES DE VIÑEDO</b>	<b>SALARIO/DÍA</b>
– Trabajos en labores de azada	62,57 €
– Sulfatado, Azufrado y podadores	62,57 €
– Recolección a brazo y mano	62,57 €
<b>RIEGO</b>	<b>SALARIO/DÍA</b>
– Hortelano	51,17 €
– Regador	51,17 €
– Riego con cobertura total	51,15 €
<b>REMOLACHA</b>	<b>SALARIO/DÍA</b>
– Entresaque, aclareo, recolección y escarde	65,40 €
<b>TABACO</b>	<b>SALARIO/DÍA</b>
– Recolección	51,15 €
– Preparación, roturación, deshoje y selección	51,17 €
<b>GANADERO</b>	<b>SALARIO/DÍA</b>
– Ganadero	51,17 €
– Tractorista	51,17 €
<b>NO CUALIFICADOS</b>	<b>SALARIO/DÍA</b>
– Faenas no tipificadas	51,15 €
<b>FRESA</b>	<b>SALARIO/DÍA</b>
– Salario mínimo en nave	56,05 €
– Salario mínimo campo para replanteo, riego y escarde	59.35 €

- Recolección de planta y/o fruta en campo 59,72 €
- Abastecimiento y retira de planta en nave 59,70 €

La planta se abonará de acuerdo con el siguiente precio:

- 1,20 céntimos por planta para el año 2023.

ESPÁRRAGO	SALARIO/DÍA
- Salario mínimo garantizado	51,17 €

Este salario mínimo garantizado lo recibirá el/la trabajador/a cuando no llegue a los 245 Kg. semanales de espárrago de 1.<sup>a</sup> siempre que sea por circunstancias ajenas a él o ella, y siempre y cuando a lo largo de ese periodo haya recolectado un mínimo de 220 Kg.

En caso contrario el trabajador percibirá única y exclusivamente los kilos recolectados, a partir de los 245 kg. El precio de recogida será:

Recolección de espárrago de 1. <sup>a</sup> .....	1,172 €/kilo.
Recolección de espárrago de 2. <sup>a</sup> .....	0,568 €/kilo.
Recolección de espárrago de 3. <sup>a</sup> .....	0,290 €/kilo.

A efectos de pesaje: 1 kilo de espárrago de 2.<sup>a</sup> equivale a ½ kilo de espárrago de 1.<sup>a</sup>





**ANEXO II**  
**TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES FIJOS,**  
**FIJOS-DISCONTINUOS E INTERINOS**  
**AÑO 2023**

	<b>SALARIO/MES</b>	<b>SALARIO/AÑO</b>
GRUPO PROFESIONAL 1	1.540,30 €	21.564,23 €
GRUPO PROFESIONAL 2	1.422,23 €	19.911,23 €
GRUPO PROFESIONAL 3	1.282,20 €	17.950,87 €
GRUPO PROFESIONAL 4	1.118 €	15.625 €
GRUPO PROFESIONAL 5	1.101,80 €	15.425,20 €
GRUPO PROFESIONAL 6	1.080 €	15.120 €