



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

#### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 6 DE MAYO DE 2016 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2016-2018 (Código 47000555011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector del Campo de la provincia de Valladolid para los años 2016-2018 (Código 47000555011982), suscrito el día 17 de marzo de 2016, de una parte, por los representantes de las Asociaciones Empresariales ASAJA y UCCL y, de otra, por los representantes de las Centrales Sindicales UGT, CCOO y USO, con fecha de entrada en este Organismo el día 23 de marzo de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 25 de mayo de 2016.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





## CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID Años 2016-2017-2018

### **Artículo 1º-Ámbito territorial.**

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Valladolid. Las explotaciones agrícolas que parte estén dentro de esta provincia y parte en otra, se regirán por las siguientes normas:  
En caso de existir Convenio Colectivo aplicable en ambas, se regirán por las normas vigentes en aquella en la que se encuentre el domicilio fiscal de la empresa.

### **Artículo 2º- Ámbito funcional y personal.**

Quedan sometidas a la disposición del presente Convenio todas las empresas trabajadoras que se incluyan en el ámbito del laudo Arbitral del 6 de Octubre de 2000 del BOE de 29 de Noviembre de 2000.

### **Artículo 3º.- Vigencia y duración.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1de enero de 2016, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizará el 31de diciembre de 2018, siendo su vigencia de tres años.  
Su denuncia será automática, manteniéndose vigente el presente convenio en todos sus términos tanto económicos como normativos, hasta la firma del nuevo convenio.

### **Artículo 4º.-Régimen de la Seguridad Social.**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio podrá estar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social o en el Régimen Especial Agrario, dependiendo del carácter de la empresa y del tipo de trabajo que realice, y siempre de acuerdo con la normativa vigente que dicta la Seguridad Social.

### **Artículo 5º- Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que subsistirán cláusulas o situaciones actualmente pactadas en distintas empresas que apliquen condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto.

### **Artículo 6º- Normas generales complementarias.**

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o convenio colectivo de ámbito superior si lo hubiera.

### **Artículo 7º- 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, tanto el finiquito como el contrato podrán ser supervisados por el Delegado/a de Personal, para que el mismo tenga plena validez.

#### **Artículo 8º-Hoja de salarios.**

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar las correspondientes hojas de salarios según la normativa vigente.

#### **Artículo 9º-Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo se acomodará a las necesidades de la empresa, estableciendo un máximo de 1.800 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como el final de la jornada diaria, las personas trabajadoras se encuentren en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

En todo caso, siempre se respetarán los descansos diarios y semanales, no sobrepasando en ningún momento 40 horas semanales de jornada ordinaria, salvo las horas que en consecuencia del artículo 10 del presente convenio hubieran de recuperar.

En los supuestos en los que el centro de trabajo no sea fijo y precise de transporte para llegar a él, la jornada se iniciará desde el momento en que el/la trabajador/a suba al medio de locomoción facilitado por la empresa terminando en el tajo o centro de trabajo.

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as un calendario laboral a primeros de año que debe estar expuesto en lugar visible o accesible al trabajador/a.

#### **Artículo 10º-Condiciones de trabajo.**

En caso de que las condiciones meteorológicas, o como consecuencia de ellas u otras ajenas a la voluntad de ambas partes, que imposibilitaran la realización de las labores propias de la época, se suspendieran temporalmente, hasta que cesen estas circunstancias, la prestación de servicios se realizará en periodos idóneos de acuerdo con las necesidades cultivables, incrementándose el horario ordinario en un máximo de dos horas por día, sin que las mismas se puedan considerar horas extraordinarias.

Para que las circunstancias enumeradas anteriormente se lleven a efecto, el/la empresario/a deberá avisar al trabajador/a como mínimo, al dejar su puesto de trabajo el día anterior.

En ningún caso el cómputo anual podrá exceder del máximo de horas establecidas en el artículo 9 del presente Convenio.

#### **Artículo 11º-Vacaciones.**

El personal sujeto al presente convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, que podrán dividirse en dos periodos de 15 días.

Ninguno de estos periodos se podrán fijar en los momentos de mayor productividad de la empresa.

La fecha de disfrute de las vacaciones será fijada por acuerdo de la empresa y los trabajadores/as. En caso de desacuerdo, el personal laboral tendrán derecho a fijar un periodo de 15 días para el disfrute de las mismas, en el periodo comprendido entre los meses de abril a junio, o septiembre a octubre, siempre que queden cubiertas las





necesidades de la empresa, quedando facultada la empresa para fijar el otro período de vacaciones.

En ningún caso se podrán iniciar las vacaciones en día no laborable o estando de baja por enfermedad.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de días trabajados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por I.T., 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las vacaciones han de ser disfrutadas y en ningún momento compensadas económicamente.

#### **Artículo 12º-Licencias retribuidas.**

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Un día por bautizo de hijo/a o hermano/a y por boda de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- A los trabajadores y a las trabajadoras que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes de la convocatoria correspondiente de enseñanza reglada y/o concurso oposición presentando la justificación oportuna de haber asistido a dicho examen.
- Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores y las trabajadoras disfrutarán de un día de permiso retribuido, además de los catorce días festivos contemplados, a fin de festejar la festividad del patrón; San Isidro Labrador.





- El tiempo necesario para acudir a consulta médica ordinaria y/o especializada con justificación documental posterior.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 15 jornadas.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los puntos anteriores, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Las parejas de hecho que tengan reconocida tal situación legal por cualquier autoridad y organismo, se le concederá el derecho al disfrute de licencias retribuidas tal y como se establece en este artículo.

Cuando en el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuvieran derecho la empresa.

### **Artículo 13.- Permiso por maternidad o paternidad y reducción de la jornada.**

#### Permiso por maternidad y paternidad

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del





período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del/la hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los puntos 1 y 2 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de







que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante trece días ininterrumpidos ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los puntos 1 y 2.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el punto 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el personal, y conforme se determine reglamentariamente.

#### Reducción Jornada

El trabajador/a por cuidado de un menor de 12 años podrá solicitar una reducción de jornada desde un octavo hasta la mitad dentro su jornada laboral, con una disminución proporcional de salario, siendo el trabajador/a quien dentro de su horario habitual pueda elegir el horario para su conciliación. Siempre que hubiera un acuerdo entre la empresa y el trabajador/a podrá acumular su reducción de jornada en jornadas completas.

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, adoptante, 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 aquélla, 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 menor cumpla los 18 años.

#### **Artículo 14.- Excedencias.**

1.- Excedencia voluntaria.- El personal con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo al menos de cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa, ni se computará a ningún efecto.

La reincorporación al puesto de trabajo, deberá ser solicitada por escrito, con al menos un mes de antelación de la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta transcurrido el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador/a será con los derechos reconocidos al inicio de la misma, bien con la antigua categoría o similar si existiese vacante o bien en puesto de inferior categoría hasta que se produzca esta. Si la reincorporación se solicita transcurrido el tercer año, el/la trabajador/a solamente tendrá derecho preferente de ingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiere o se produjese en la empresa con los derechos reconocidos al inicio de la misma.

En los supuestos de libre designación de la empresa, esta determinará si a su reingreso, si existiese vacante, el trabajador/a vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o se adjudica con carácter definitivo otro destino, respetándole los derechos económicos que tuviese adquiridos.

La solicitud de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los siguientes quince días desde su presentación.

2.- Excedencia forzosa.- La empresa deberá conceder excedencia forzosa a su personal por la designación o elección de este, para el desempeño de cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo y durará todo el tiempo que dure el desempeño de aquel.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

El personal tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

3.- Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.







También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

### **Artículo 15°.-Clasificación a efectos de retribución y salarios.**

Clasificación a efectos retributivos. El personal se clasificará, teniendo en cuenta la función que realicen, en los siguientes grupos, a efectos retributivos:

- 1) Capataces.
- 2) Oficial de 2ª (trabajadores/as cualificados/as)
- 3) Peones (trabajadores/as no cualificados/as).

El salario Incrementará 0,75% para cada uno de los años de este convenio como figuran las tablas anexas.

2016: 0,75%

2017: 0,75%

2018: 0,75%

Salarios.- La retribución mínima que percibirán los/as trabajadores/as fijos/as, cuyo pago se efectuará obligatoriamente durante los cinco primeros días de cada mes natural, según las categorías anteriormente señaladas, en su totalidad anual, comprendidos todos los conceptos, excepto la antigüedad, serán las que figuran en tablas anexas.

Dentro del total anual especificado se incluyen las Pagas Extras de Junio y Diciembre.

Los Capataces tendrán el salario de Oficiales de 2ª acordado en el presente Convenio incrementado en un 15%.

El personal administrativo se asimilará en cuanto a categoría a los Oficiales de 2ª.

Dentro del salario día y salario hora especificados para trabajadores/as eventuales se incluye la parte proporcional de vacaciones y pagas extras, así como los días festivos.

### **Artículo 16°-Antigüedad.**

Como premio a la permanencia, los/as trabajadores/as fijos percibirán, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de servicios, el importe de cuatro días de salario de convenio y de tres días más cada año a contar desde dicho trienio y hasta





cumplir quince años, y dos días más desde los quince hasta los 20 años de antigüedad a tenor de la tabla siguiente:

Años de antigüedad	Días de salario	Años de antigüedad	Días de Salario
3	4	12	31
4	7	13	34
5	10	14	37
6	13	15	40
7	16	16	42
8	19	17	44
9	22	18	46
10	25	19	48
11	28	20	50

**Artículo 17°-Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los veinte primeros días de los meses de Junio y Diciembre de cada año.

Los importes percibidos por el/la trabajador/a en concepto de antigüedad formara parte de las pagas extraordinarias.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo trabajado.

**Artículo 18°-Nocturnidad.**

El horario de nocturnidad es el reflejado en el Estatuto de los Trabajadores (Artículo 36) y que la retribución en caso de trabajo nocturno será incrementada en un 25% sobre el Salario Convenio.

**Artículo 19°-Penosidad.**

El personal en la prestación de sus servicios, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Las empresas están obligadas a proporcionar medios de protección y prevención eficaces en los trabajos forestales, los de fumigación y cualquiera que precise la manipulación de productos fitosanitarios cuyo uso se encuentre definido como tóxico para el operario.

**Artículo 20°-Herramientas y ropa de trabajo.**

Las empresas deberán facilitar a sus trabajadores/as las herramientas y utensilios que necesiten, así como entregarán dos prendas de trabajo (monos), unos guantes y par de botas al año. En temporada de invierno también se les facilitará ropa de abrigo.





No obstante la empresa repondrá al personal, todos aquellos utensilios, herramientas o ropa de trabajo así como el calzado cuando se encuentren deteriorados.

**Artículo 21°-Horas extraordinarias.**

Se consideran horas extraordinarias aquellas que el/la trabajador/a voluntariamente trabaje, por encima de la jornada ordinaria diaria y que nunca podrán exceder de ochenta al año. Su retribución será según tabla del Art. 13 del presente Convenio.

**Artículo 22°-Cobertura por incapacidad temporal.**

En caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa complementará al trabajador/a que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real. Este complemento se abonará desde el primer día.

En caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de I.T. por enfermedad común, se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

**Artículo 23°-Premio por Jubilación.**

Se establece un premio de Jubilación en función de la antigüedad del/la trabajador/a en la empresa y el año en que se opte por ejercer este derecho, independientemente del puesto de trabajo o categoría profesional que desempeñe, según el cuadro que se indica a continuación:

Antigüedad en la empresa	Edad de jubilación (años)					
	65	64	63	62	61	60
De 8 a 10 años	1m.	2m.	3m	4m	5m	6m
De 10 a 15 años	2m.	3m	4m	5m	6m	7m
Más de 15 años	3m	4m	5m	6m	7m	8m

**Artículo 24°-Fallecimiento por accidente de trabajo.**

Con el objeto de mejorar socialmente a los/as trabajadores/as y sus familias, la empresa partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el B.O.P., el establecimiento de un seguro de accidentes que cubrirá los siniestros de los/as trabajadores/as por accidente de trabajo con resultado de muerte o Invalidez permanente absoluta o gran invalidez, siendo la cantidad a percibir por los referidos siniestros de:

Año 2016: 21.157,50€ por fallecimiento y 25.187,50€ por invalidez.

Año 2017: 21.316,18€ por fallecimiento y 25.376,40€ por invalidez.

Año 2018: 21.476,05€ por fallecimiento y 25.566,72€ por invalidez.

Dicho seguro será obligatorio para los/as trabajadores/as fijos y voluntario para los/as trabajadores/as eventuales que en su caso, abonar al trabajador/a cuatro mensualidades de salario real correspondiente a su categoría. (Incrementar el seguro lo que incrementa el salario).





## **Artículo 25º-Dietas y desplazamientos.**

Estos conceptos tienen un Incremento de un 0,75% para el año 2016, un 0,75% para el 2017 y un 0,75%% para el 2018 según tablas anexas.

La empresa tiene la posibilidad de decisión de abonar la media dieta, completa o de suministrar al trabajador/a el alojamiento o manutención.

La media dieta se abonará siempre que el/la trabajador/a tenga que desplazarse fuera del término municipal o colindante donde reside la empresa, y tenga que comer fuera de casa.

La dieta completa se abonará a los/as trabajadores/as cuando éstos por causa del trabajo tuvieran que pernoctar fuera del domicilio habitual.

Así mismo, cuando un trabajador/a se desplace por orden de la empresa fuera de su centro de trabajo habitual y la empresa no le ponga medios de transporte, siempre que el trabajador/a utilice vehículo propio, percibirá la cantidad de 0,24 euros por kilómetro recorrido.

## **Artículo 26º-Comisión Mixta.**

Se constituye la Comisión Mixta para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, constituida por un representante de ASAJA, uno de UCCL, por la parte empresarial, uno por UGT., uno por USO. y uno por CCOO, por la parte social, la cual tendrá su domicilio fiscal en el domicilio social de la Cámara Agraria Provincial, sita en c/ Bolo de la Antigua 2, 47002 Valladolid.

Será desde la Cámara Agraria Provincial quien traslade las convocatorias a todos los miembros de la comisión paritaria que deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días.

## **Artículo 27º-Relaciones Sindicales.**

En este punto, empresarios/as y trabajadores/as, obligados por el presente Convenio, se remiten a las disposiciones legales vigentes, o a aquellas otras que en el tiempo de su vigencia, pudieran ser aprobadas con carácter vinculante para las dos partes.

## **Artículo 28º- Atrasos.**

Los atrasos correspondientes a los respectivos años de vigencia del presente Convenio se abonarán durante los tres primeros meses de cada año.

## **Artículo 29º-Igualdad de derechos.**

Ambas partes manifiestan el firme deseo de mantener el principio de Igualdad entre trabajadoras y trabajadores, eliminando cuantos elementos y condiciones pudieran resultar discriminatorios y adquiriendo ambas partes el compromiso de que cualquier criterio que pueda tenerse en cuenta en procesos de selección de personal o para la clasificación o valoración del profesional, esté exento de cualquier aspecto que pudiera resultar discriminatorio entre ambos sexos.





## **Artículo 30°-Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.**

a. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueden justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

c. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la Igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresa de más de 150 trabajadores, las medidas de Igualdad a que se refiere en párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.





Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

#### **Artículo 31.- Violencia de género.**

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

#### **Artículo 32º-Formación.**

El personal realizará todas las acciones formativas exigidas legislativamente y necesarias para el desempeño de su puesto concreto de trabajo dentro de su jornada laboral, considerándose esas horas de formación a todos los efectos como horas de trabajo efectivo del trabajador/a.

#### **Cláusula de Descuelgue Salarial.**

Las empresas que quieran hacer uso del descuelgue salarial al pactado en el presente convenio, deberán aportar a los representantes de la Comisión Mixta de Interpretación y vigilancia del Convenio, un exhaustivo informe que acredite la necesidad imperiosa de tal medida, dicho Informe acreditará la situación económica en los últimos cuatro años, así como fijar un plazo para la normalización salarial.

Se procederá a la firma de un acta entre la empresa y los representantes de la Comisión Mixta, que contemplarán la forma en que los trabajadores/as recuperan el coste salarial sufrido por el descuelgue de la empresa en la aplicación salarial del Convenio.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- ACUERDO, IMPULSO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CECAL-UGT-CCOO del 10 de Febrero de 2016.**

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través de REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de la negociación.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León- ASACL-**

A este convenio colectivo le será de aplicación lo establecido en el mismo.







## TABLAS SALARIALES CONVENIO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID AÑO 2016 (0,75%)

TRABAJADORES FIJOS			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO AÑO	SALARIO MES	AGRICOLA	GANADERA
CAPATAZ	14.137,47	1.009,82	13,30	9,39
OFICIAL DE 2º	12.293,46	878,11	11,14	8,16
PEON	11.752,31	839,45	10,66	7,90

TRABAJADORES EVENTUALES			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO DÍA	SALARIO HORA	AGRICOLA	GANADERA
CAPATAZ	63,19	7,91	12,50	9,22
OFICIAL DE 2º	54,97	6,87	11,10	8,01
PEON	53,04	6,63	10,41	7,77

DIETAS	
MEIDA DIETA	DIETA COMPLETA
10,84	37,44€ sin pernocta

DESPLAZAMIENTO	0,24€/KM
----------------	----------

**Jornada máxima anual 1800 horas**

**El día de San Isidro, se considerará festivo, además de las 14 fiestas restantes.**





## TABLAS SALARIALES CONVENIO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID AÑO 2017 (0,75%)

TRABAJADORES FIJOS			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO AÑO	SALARIO MES	AGRICOLA	GANADERA
CAPATAZ	14.243,50	1.017,39	13,40	9,46
OFICIAL DE 2º	12.385,66	884,69	11,22	8,22
PEON	11.840,45	845,75	10,74	7,96

TRABAJADORES EVENTUALES			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO DÍA	SALARIO HORA	AGRICOLA	GANADERA
CAPATAZ	63,66	7,97	12,59	9,29
OFICIAL DE 2º	55,38	6,92	11,18	8,07
PEON	53,44	6,68	10,49	7,83

DIETAS	
MEIDA DIETA	DIETA COMPLETA
10,92	37,72€ sin pernocta

DESPLAZAMIENTO	0,24€/KM
----------------	----------

**Jornada máxima anual 1800 horas**

**El día de San Isidro, se considerará festivo, además de las 14 fiestas restantes.**





## TABLAS SALARIALES CONVENIO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID AÑO 2018 (0,75%)

TRABAJADORES FIJOS			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO AÑO	SALARIO MES	AGRICOLA	GANADERA
CAPATAZ	14.350,33	1.025,02	13,50	9,53
OFICIAL DE 2º	12.478,55	891,33	11,30	8,28
PEON	11.929,26	852,09	10,82	8,02

TRABAJADORES EVENTUALES			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO DÍA	SALARIO HORA	AGRICOLA	GANADERA
CAPATAZ	64,14	8,03	12,68	9,36
OFICIAL DE 2º	55,80	6,97	11,26	8,13
PEON	53,84	6,73	10,57	7,89

DIETAS	
MEIDA DIETA	DIETA COMPLETA
11,00	38,00€ sin pernocta

DESPLAZAMIENTO	0,24€/KM
----------------	----------

Jornada máxima anual 1800 horas

El día de San Isidro, se considerará festivo, además de las 14 fiestas restantes.

