

## Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**CONVENIO O ACUERDO: TRABAJOS AGROPECUARIOS**

**EXPEDIENTE: 34/01/0033/2025**

**FECHA: 22/12/2025**

**ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**CÓDIGO: 34000705011993**

**VISTO** el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **TRABAJOS AGROPECUARIOS** de la Provincia de Palencia que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 15-12-2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

### A C U E R D A

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 22 de diciembre de 2025.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJOS AGROPECUARIOS DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

#### **CAPITULO I. AMBITO APlicación, VIGENCIA Y COMISIÓN PARITARIA**

##### **Artículo 1.- Ámbito funcional.**

El presente convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas y pecuarias. Asimismo, se regirán por lo establecido en este Convenio las empresas de servicios y las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.

##### **Artículo 2. - Ámbito territorial.**

Sus normas son de aplicación a todas las empresas y trabajadores establecidos en la actualidad en Palencia y su provincia.

##### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, quedando automáticamente denunciado al término de su vigencia.

Si finalizado el presente Convenio, las partes no hubieran llegado a un acuerdo o se prolongase la negociación, este Convenio se mantendrá en vigor hasta la firma del nuevo.



**Artículo 4.- Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman parte de un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportaría la invalidez e ineffectividad del Convenio en su conjunto, comprometiéndose las partes a negociar las cláusulas objeto de invalidez.

**Artículo 5.- Absorción y compensación.**

Las condiciones económico-retributivas pactadas en este Convenio, compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global anual, cualesquier conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por los trabajadores en su conjunto, o por algunos de ellos, así como los incrementos que, por disposición legal o convencional pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si, en su conjunto y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que este Convenio garantiza.

**Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán, como condiciones más beneficiosas y a título personal, las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual, resulten superiores a las que aquí se establecen.

**Artículo 7.- Tramitación del Convenio.**

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan de conformidad con la legislación vigente al respecto.

**Artículo 8.- Concurrencia de Convenios.**

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a las partes firmantes, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 9. - Comisión Paritaria.**

Se constituye la Comisión Paritaria para la interpretación y mediación en la aplicación del presente Convenio.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

La Comisión estará compuesta por seis miembros, tres en representación de la parte de los trabajadores y tres en representación de las empresas que, serán designados por la representación de los trabajadores y de las empresas y podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

La Comisión se reunirá cada vez que sea necesario, a instancia de una de las partes. Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación mínima de cinco días laborales, debiendo presentar por escrito las propuestas de los asuntos a tratar.

La adopción de acuerdos válidos en el seno de la Comisión exigirá la mayoría cualificada de 2/3 de sus miembros. Los acuerdos adoptados con esta mayoría cualificada serán vinculantes para todas las partes.

Cualquier cuestión o litigio, relativo a la aplicación e interpretación del convenio, habrá de someterse, con carácter previo, a la Comisión Paritaria para su conocimiento y resolución.

Cuando en la Comisión Paritaria no se llegase a un acuerdo, ambas partes podrán recurrir al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).

Esta comisión tendrá su domicilio en Plaza Abilio Calderón nº 4 - 3<sup>a</sup> planta.

**Artículo 10.- Funciones.**

Las funciones de la Comisión Paritaria serán.

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.



- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio.
- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- h) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

## CAPÍTULO II.ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL

### Artículo 11.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la empresa.

### Artículo 12.- Grupos profesionales: Criterios generales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en razón de la función o funciones desempeñadas en los grupos profesionales delimitados en los artículos siguientes.

Dentro de cada grupo profesional se establecen las áreas funcionales siguientes: Técnica, administrativa, de producción y mantenimiento, y de oficios varios.

Los grupos o áreas funcionales delimitadas no suponen la obligación de la empresa de tener personal contratado en todos y cada uno de ellos.

### Artículo 13. - Grupos profesionales: Delimitación.

#### A. Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa:

Las partes firmantes consideran que dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la clasificación del personal según su permanencia en la empresa es la siguiente:

- a) Fijo. Es el trabajador que se contrata por una empresa con carácter indefinido.
- b) Fijo discontinuo: Es el trabajador/a contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general. El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, se realizará por riguroso orden de antigüedad con un preaviso de 1 mes de antelación, hasta completar el número de trabajadores necesarios, no pudiéndose realizar ninguna contratación nueva, mientras no se hayan empleado a todos los fijos discontinuos.
- c) Eventuales: personal contratado cuando la circunstancia del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos los contratos podrán tener el periodo máximo establecido por el Estatuto de los Trabajadores art 15.

#### B. Clasificación funcional:

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

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES PROFESIONALES
I	<b>a) Titulado Superior y Personal técnico, Personal de alta dirección y Gerentes</b>



<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>FUNCIONES PROFESIONALES</b>
<b>II</b>	b) <b>Titulados medios</b> c) <b>Jefes administrativos</b>
<b>III</b>	d) <b>Encargado</b> e) <b>Capataz</b>
<b>IV</b>	f) <b>Tractoristas, Maquinistas</b> g) <b>Guardas</b> h) <b>Especialistas de manejo de maquinaria e instalaciones de ordeño automatizado</b> i) <b>Auxiliares administrativos</b>
<b>V</b>	j) <b>Peones agrícolas</b> k) <b>Pastores</b> l) <b>Manipulador y envasador de productos</b> m) <b>Cuidadores, alimentación y manejo de ganado</b> n) <b>Trabajadores menores de 18 años y/o en formación</b>

**1.- GRUPO PROFESIONAL I:**

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas de la Dirección, a la que se debe dar cuenta de la gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo te especialidad técnica.

En este grupo se integran, entre otras, las categorías profesionales de titulados de grado superior o equivalentes.

a) Es personal técnico el que, con el correspondiente título facultativo superior, o con la experiencia laboral adecuada, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada y/o asesoramiento.

Incluye el personal de alta dirección y personal de gerencia de empresas y cooperativas.

**2.- GRUPO PROFESIONAL II:**

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

En este grupo profesional y dentro de las distintas áreas funcionales se integran, entre otras, las categorías de titulados de grado medio o equivalentes.

b) Titulados medios: Incluye personal con titulación media, dependientes directamente de la dirección de empresa o de técnicos titulados medios, con conocimientos y especialización propia de su titulación

c) Jefes administrativos: Quedan comprendidos, dentro de este grupo, técnicos de grado medio y el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa, poseyendo



conocimiento de procedimiento administrativo técnico o contable, siempre que tengan a su cargo personal administrativo .

### 3.- GRUPO PROFESIONAL III:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de trabajadores, en un estadio organizativo menor. Tareas, que aún sin suponer responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

En este grupo, y dentro de las distintas áreas funcionales se integran, entre otras, las categorías de Jefes administrativos, Capataces y Encargados.

- d) Encargado/a: Tiene como función coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.
- e) Capataces: Son los trabajadores que están a cargo, de modo personal y directo, de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.

### 4.- GRUPO PROFESIONAL IV:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

En este grupo y en las distintas áreas funcionales se integran las categorías de Oficiales y Auxiliares administrativos, Oficiales de Primera y Segunda, Tractoristas y Conductores tractoristas., Otros conductores de maquinaria agrícola con conocimientos propios y específicos de manejo de maquinaria agrícola. Igualmente se incluyen trabajadores que manejen con un alto grado de responsabilidad y conocimiento salas de ordeño automatizadas.

- f) Tractoristas-Maquinistas: Es el personal que, con los conocimientos prácticos necesarios, prestan servicios con tractores o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma, así como también se dedica a tareas complementarias relacionadas con la explotación agrícola.
- g) Guardas: Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia en general de la empresa., y explotación agrícolas diversas.
- h) Especialistas: Forman este grupo, aquellos trabajadores titulados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, podadores, injertadores, sulfatadores, etc. Se incluye personal de manejo de salas de ordeño automatizado cuyo control exija conocimientos y formación específica y especializada.
- i) Auxiliares administrativos: Son aquellos trabajadores que, con los conocimientos oportunos, prestan labor de apoyo a los oficiales administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.

### 5.- GRUPO PROFESIONAL V:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional en un período de adaptación, o aquella que con una mínima formación y la repetición de las tareas se vaya consolidando..

En este grupo profesional se integran, entre otras, las categorías de Peón, Pastores, Cuidadores de ganado.

- j) Peones: Son los trabajadores sin cualificación específica que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de calificación profesional para el cometido de las mismas.
- k) Pastores: Cuidado y manejo del ganado, así como también aprovisionamiento de productos para la alimentación del ganado.
- l) Manipulador y envasador de productos: Son aquellos trabajadores que realizan las distintas labores del proceso de manipulación y envasado de productos, así como la carga y descarga de los vehículos.
- m) Cuidadores de ganado: Son aquellos trabajadores que realizan distintas labores de anejo, alimentación, ayuda en parideras limpieza de establo. Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia cuyas faenas se establezcan exclusivamente al manejo y alimentación del ganado sin necesidad de utilización de maquinaria especializada o equipos de ordeño informatizados.



n) Trabajadores menores de 18 años y/o personal en formación: Se incluyen aquellos trabajadores menores de 18 años, y además trabajadores en formación para tareas cualificadas que impliquen una formación inicial de un periodo mínimo de 3 meses y cuyas tareas requieran conocimientos de maquinaria, y experiencia en el manejo. Se establece que a partir de los 12 meses, los trabajadores que manejen maquinaria pasaran a la categoría de trabajadores cualificados.

#### **Artículo 14. - Movilidad funcional.**

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.

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.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO 3.- CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 15.- Forma de contrato:**

Los contratos han de ser por escrito, salvo en las excepciones que puedan prever el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales. De los contratos suscritos, se entregará copia al trabajador, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante sindical. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada. La empresa entregará, en un plazo no superior a 10 días, la copia básica del contrato de trabajo a los representantes de los trabajadores desde la formalización del mismo.

#### **Artículo 16. - Período de prueba.**

Se estará a lo estipulado en el art 14 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. - Extinción del contrato**

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con, al menos, quince días de antelación salvo en los casos de despido procedente.

Por el incumplimiento de dicha obligación se le abonará al trabajador, estos días, junto con su liquidación.

Igualmente, el trabajador que deseé cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con un plazo de preaviso de quince días. Por el incumplimiento de esta obligación la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

No obstante, quedarán exentas ambas partes en aquellos contratos de duración inferior a un mes.

#### **Artículo 18.- Contratación de menores.**

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni actividades insalubres, penosas, nocivas y peligrosas tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Asimismo, no les está permitido realizar horas extraordinarias.

#### **Artículo 19.- Contrato de formación.**

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO 4.- RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 20.- Estructura del salario.**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas en el cómputo anual, correspondiendo a los niveles profesionales del anexo I de las tablas salariales.

Todas las retribuciones a percibir por el personal cubierto por el presente Convenio son las siguientes.



### 1. Salario base.

- Para el año 2025, las fijadas en el anexo 1
- Para el año 2026, se incrementará a las tablas del año 2025 un 3%.
- Para el año 2027, se incrementará a las tablas del año 2026 un 3%.
- Para el año 2028, se incrementará a las tablas del año 2028 un 3,00%.

### 2.- Revisión salarial.

En el supuesto de incremento del SMI fijado por el gobierno España las tablas establecidas en el anexo I se actualizarán al importe mínimo fijado en sus importes anuales, actualizando todas las categorías profesionales.

Las partes negociadoras se reunirán para la modificación y publicación de las tablas salariales ajustadas al incremento antes de finalizar el mes siguiente al de su publicación en el BOE.

Al finalizar el periodo del convenio y antes del 31/01/2029 las partes negociadoras se comprometen a reunirse y revisar los incrementos de las tablas salariales en relación con el incremento del IPC desde 1/1/2026 a 31/12/2028, ajustando la diferencia acumulada entre el IPC interanual y el incremento de tablas establecido en este convenio. Dicho incremento si lo hubiera se abonará con efectos desde 01/01/2029 en el mes siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Las partes negociadoras se comprometen a reunirse, acordar y publicar las tablas salariales actualizadas antes del 31 de enero de cada año de vigencia del convenio.

Los efectos económicos del presente convenio serán efectivos a partir del 1 de enero de 2025, debiendo las empresas abonar los atrasos generados desde la fecha antedicha, como máximo, dentro del mes siguiente a de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

### 3. Antigüedad.

Todos los trabajadores percibirán, como premio a la permanencia, al término del primer trienio cuatro días de salario; tres días más por año, contados desde el cumplimiento del primer trienio hasta cumplir los quince años de antigüedad en la empresa; y dos días más por año, de salario desde los quince hasta los veinte años de antigüedad en la empresa.

### 4. Salario a la parte.

El salario a la parte es la retribución convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido.

Esta modalidad deberá garantizar el salario convenio.

### 5. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán, anualmente, tres pagas extraordinarias consistentes cada una en treinta días de salario convenio más antigüedad, y que se harán efectivas: la de Verano el 15 de Julio; la de Navidad el 15 de diciembre y la de participación en beneficios el 15 de mayo.

Si alguno de los días señalados para el pago coincidiera en Domingo o fiesta, el pago se hará el día hábil inmediatamente anterior.

El devengo de las pagas extraordinarias será con carácter anual; el personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo, percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata, en razón del tiempo que hubiese prestado sus servicios.

### 6. Complemento de salario en especie.

El empresario y sus trabajadores podrán acordar el abono en especie de parte del salario que en ningún caso podrá superar el 25 por 100 de las percepciones salariales del trabajador. Este descuento no podrá efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni en el mes de vacaciones, en el caso de que durante las mismas el trabajador no desease percibir en especie parte de sus salarios.

En ningún caso, el salario en especie podrá dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional

### **Artículo 21. - Indemnización por desplazamiento.**

Los empleadores, para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores abonarán a éstos un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad de 0,25 euros por kilómetro para 2025 y de 0,26 € por kilómetro para el resto de vigencia del convenio colectivo, tanto a la ida como a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25



kilómetros. La distancia se medirá tanto a la ida como a la vuelta, descontando los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro.

No procederá este complemento cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores o proporcione vivienda o medio adecuado de locomoción.

#### **Artículo 22.- Indemnización por movilidad geográfica.**

En los supuestos que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo se vea obligado a pernoctar en localidad distinta a la de su residencia percibirá además de su salario los gastos de desplazamiento y una dieta diaria equivalente a un salario diario.

Los supuestos de traslado se regularán de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23.- Salario de los trabajadores eventuales.**

El salario de los eventuales deberá incluir, como mínimo, además del salario base la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, pudiendo la empresa liquidar las cuantías correspondientes a gratificaciones extraordinarias y vacaciones en el mismo plazo que los perciben los trabajadores fijos.

#### **Artículo 24.- Incidencias climatológicas.**

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por causa de las lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50 por ciento por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, siempre dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50 por ciento del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviera lugar después de las dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

#### **Artículo 25.- Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

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

#### **Artículo 26.- Nocturnidad.**

Los trabajadores que presten servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana percibirán un plus del 20% de su salario base.

Se exceptúan:

- los trabajos de ganadería, guardería y los que, a voluntad del trabajador, se realicen en ese tiempo.
- los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar sus servicios durante la noche.

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

### **CAPÍTULO 4.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**

#### **Artículo 27.- Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 1.808 horas anuales en el año 2025, a partir del año 2026 la jornada laboral será de 1.800 horas anuales con un máximo diario de nueve horas, sin perjuicio de lo determinado por el Laudo Arbitral publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 29 de noviembre de 2000.



El número de horas normales de trabajo efectivo a la semana para el personal comprendido en esta Convenio será de cuarenta horas., sin perjuicio de lo establecido en el apartado de jornadas especiales.

Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo en el campo y ganadería, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible, tal como establece el RD 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales y el art. 34.2 del RDL 8/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto de refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores agrícolas, forestales y pecuarias serán las determinadas por la costumbre local, salvo en lo que resulte incompatible de estas últimas con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación.

En las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo.

Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35 de dicha Ley.

Los trabajadores a que se refieren los apartados anteriores deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

La distribución de la jornada se fijará por los empresarios atendiendo a la costumbre de la localidad, y los horarios precisos e ineludibles de ganadería, siempre que no se oponga a las necesidades de la explotación, debiendo observarse, en cuanto a las interrupciones, lo establecido en el artículo anterior.

La jornada laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o emplear maquinaria, aperos o accesorios, y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado, sin que haya lugar a descuento alguno en aquélla cuando el tajo o lugar de reunión se encuentre a menos de dos kilómetros de la población. Si tal distancia excediere de dos kilómetros se computarán en la jornada doce minutos por cada kilómetro de exceso, tanto a la ida como a la vuelta.

#### **Artículo 28.- Calendario.**

En cada empresa se elaborará un calendario, previa consulta con la representación de los trabajadores; si no hubiera, previa consulta con los propios trabajadores, ajustándose al cómputo anual de horas, y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan, tanto nacionales como regionales y locales. Este calendario se procurará que esté confeccionado, con carácter general, durante el tercer trimestre del año anterior.

#### **Artículo 29.- Vacaciones.**

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales año. Se estará a lo determinado en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 30.- Licencias retribuidas.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 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 segundo 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. Estos días podrán ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no obligatoriamente consecutivos.



b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del TRET.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) 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.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del TRET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, 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.

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.



5. 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 7.

6. 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 acreditará, 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.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

10. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad o por bautizo de hijo/a o hermano/a por consanguinidad o afinidad.

11. El tiempo necesario para acudir a consulta médica ordinario y/o especializada con justificación documental posterior.

12. Un máximo de 8 horas al año para el acompañamiento de familiares hasta 2º de consanguinidad o afinidad.

#### **Artículo 31.- Permisos no retribuidos.**

El personal tendrá derecho a tres meses de permiso sin sueldo al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

### **CAPÍTULO 5- RÉGIMEN DE PERSONAL**

#### **Artículo 32.- Excedencias.**

Todo trabajador con al menos un año de antigüedad, tendrá derecho a que se le reconozca la excelencia voluntaria por un período no menor de cuatro meses ni superior a cinco años. Cumplido dicho período de excelencia voluntaria, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, siempre que exista vacante y que avise con treinta días de antelación a la fecha del vencimiento.

#### **Artículo 33.- Conciliación de la vida familiar y laboral.**

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales.

### **CAPÍTULO 6.- SALUD LABORAL**

#### **Artículo 34.- Principios generales.**

Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que suscriben este convenio desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgo Laborales, y reglamentos que las desarrolle Estatuto de los Trabajadores, Convenios y recomendaciones de la OIT, así como las directivas de la Unión Europea en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo.

#### **Artículo 35.- Actuaciones y prioridades.**

Las partes firmantes del presente Convenio asumen como actuación prioritaria el cumplimiento escrito de la formativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de los



trabajadores, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el Art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 36.- Maternidad.**

La empresa garantizará una adecuada protección de la maternidad de la mujer trabajadora: cambio de puesto de trabajo cuando se detecten riesgos que puedan afectar al feto o a la madre, prohibición de realizar trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, prohibición de trabajar en horarios nocturnos, etc., etc. Podrán disponer además del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban ser realizados dentro de la jornada de trabajo, así como los reconocimientos ginecológicos voluntarios que fueran necesarios.

Las trabajadoras embarazadas que disfruten el permiso de maternidad, tendrán derecho una vez finalizado el mismo, a la reincorporación automática a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que viniesen disfrutando antes del inicio del mismo.

#### **Artículo 37. - Información y formación.**

La empresa se compromete a informar a los trabajadores acerca de los riesgos de su puesto de trabajo, así como las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

La formación será específica de los riesgos de cada puesto de trabajo y a todos los niveles: mandos, trabajadores, representantes de los mismos y delegados de Prevención. Esta formación se realizará en horas de trabajo a cargo del empresario

### **CAPÍTULO 7.- MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 38.- Útiles y herramientas.**

Los útiles y herramientas de trabajo de carácter accesorio que sean necesarias para la ejecución de trabajo deberán ser facilitados por las empresas. La empresa deberá facilitar al menos un mono de trabajo, botas y guantes de cuero, por contrato inferior a 6 y el equivalente por cada seis meses de contrato de trabajo

#### **Artículo 39.- Compensación por invalidez y fallecimiento.**

Las empresas vendrán obligadas a concertar, bien individualmente bien colectivamente, una póliza de seguros en orden de la cobertura por muerte, incapacidad permanente total o invalidez absoluta permanente derivada de accidente o enfermedad profesional que garantice a los herederos legales del fallecido o del propio trabajador, en su caso, con los siguientes capitales:

- Fallecimiento: 16.000 euros desde el 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025 y 21.000 euros desde el 01 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2028.
- Incapacidad permanente total por accidente: 22.000 euros desde el 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025 y 25.000 euros desde el 01 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2028.
- Incapacidad Absoluta por accidente: 22.000 euros desde el 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025 y 25.000 euros desde el 01 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2028.

### **CAPÍTULO 8.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 40.- Definición de faltas laborales.**

Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes; estas faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 41. - Faltas leves.**

Se consideran faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
- b) No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
- c) La desobediencia en materia leve.
- d) Los descuidos en la conservación del material que tuviese a cargo o fuese responsable.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.



f) El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

#### **Artículo 42. - Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

- a) De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el plazo de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
- c) La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
- d) Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
- e) La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
- f) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen, por su causa, perjuicios a la empresa o a terceros.
- g) La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la puntualidad.
- h) Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
- i) La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
- j) La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
- k) El empleo de tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- l) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- m) La embriaguez no habitual durante el trabajo.
- n) La negativa o falta de firma injustificada por causa no imputable al empresario de los registros horarios a disposición del trabajador a la entrada o salida de la jornada laboral, o la negativa a firmar dichos documentos de obligado cumplimiento por cada jornada laboral.

#### **Artículo 43. - Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- b) La indisciplina o desobediencia.
- c) La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
- d) La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
- e) Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
- f) Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

#### **Artículo 44. - Sanciones.**

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan ocurrido en su comisión, las sanciones siguientes.

POR FALTAS LEVES:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

POR FALTAS GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

POR FALTAS MUY GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.



b) Despido disciplinario.

**Artículo 45. - Procedimiento sancionador.**

Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves o muy graves, a los representantes de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité o los Delegados de Personal.

**Artículo 46. - Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.**

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T..

- 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 art. 39 del E.T.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

**PROCEDIMIENTO.**

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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 ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, 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 deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantea, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.



**Artículo 47.-**

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 del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

**DISPOSICIONES FINALES.**

**Primera.**-Las modificaciones incorporadas en el presente Convenio Colectivo tendrán eficacia práctica a partir del día 01/01/2025.

**Segunda.**- La actualización de las nóminas y el pago de los atrasos se realizarán en el mismo mes de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

**Tercera.**- En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento y al Laudo de 6 de octubre de 2000 (BOE 29 de noviembre de 2000).

**Cuarta.**- Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

**Quinta.**- Los CNAES de las actividades incluidas en el Convenio Colectivo para el sector de trabajos agropecuarios de Palencia son:

111	<i>Cultivo de cereales (excepto arroz), leguminosas y semillas oleaginosas</i>
112	<i>Cultivo de arroz</i>
113	<i>Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos</i>
114	<i>Cultivo de caña de azúcar</i>
115	<i>Cultivo de tabaco</i>
116	<i>Cultivo de plantas para fibras textiles</i>
119	<i>Otros cultivos no perennes</i>
121	<i>Cultivo de la vid</i>
122	<i>Cultivo de frutos tropicales y subtropicales</i>
123	<i>Cultivo de cítricos</i>
124	<i>Cultivo de frutos con hueso y pepitas</i>
125	<i>Cultivo de otros árboles y arbustos frutales y frutos secos</i>
126	<i>Cultivo de frutos oleaginosos</i>
127	<i>Cultivo de plantas para bebidas</i>
128	<i>Cultivo de especias, plantas aromáticas, medicinales y farmacéuticas</i>
129	<i>Otros cultivos perennes</i>
130	<i>Propagación de plantas (viveros de plantas)</i>
141	<i>Explotación de ganado bovino para la producción de leche</i>
142	<i>Explotación de otro ganado bovino y búfalos</i>
143	<i>Explotación de caballos y otros equinos</i>
144	<i>Explotación de camellos y otros camélidos</i>
145	<i>Explotación de ganado ovino y caprino</i>
146	<i>Explotación de ganado porcino</i>
147	<i>Avicultura</i>
149	<i>Otras explotaciones de ganado</i>
150	<i>Producción agrícola combinada con la producción ganadera</i>
161	<i>Actividades de apoyo a la agricultura</i>
162	<i>Actividades de apoyo a la ganadería</i>
163	<i>Actividades de preparación posterior a la cosecha</i>
164	<i>Tratamiento de semillas para reproducción</i>



## **Sexta.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS (RD 1026/2024)**

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

### **1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.**

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

### **2. CLÁUSULAS DE ACCESO AL EMPLEO.**

La empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y evitará cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, expresión e identidad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

### **3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN**

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica.

### **4. CLÁUSULAS DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE**

La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

### **5. CLÁUSULAS DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS**

La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

### **6. CLÁUSULAS SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES**

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme.

### **7. CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

### **8. CLÁUSULAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

A. Falta leve: Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

B. Falta grave. Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- El hecho punible se reitera en el tiempo.
- Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.



- La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

C. Falta muy grave:

- a.- Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
- b.- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
- c.- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
- d.- La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas LGTBI fóbicas.
- e.- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

**Régimen de sanciones:**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente encada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES 2025**

	<b>CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>2025</b>	<b>ANUAL</b>
I	Titulado superior	1477,00	22154,96
II	Titulado medio	1276,02	19140,35
III	Encargado-capataz	1182,60	17738,97
IV	Trabajadores cualificados	1149,27	17239,04
V	Trabajadores no cualificados	1105,07	16576,00

**TABLAS SALARIALES 2026**

	<b>CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>2026</b>	<b>ANUAL</b>
I	Titulado superior	1521,31	22819,61
II	Titulado medio	1314,30	19714,56
III	Encargado-capataz	1218,08	18271,14
IV	Trabajadores cualificados	1183,75	17756,21
V	Trabajadores no cualificados	1138,22	17073,28

**TABLAS SALARIALES 2027**

	<b>CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>2027</b>	<b>ANUAL</b>
I	Titulado superior	1566,95	23504,20
II	Titulado medio	1353,73	20306,00
III	Encargado-capataz	1254,62	18819,27
IV	Trabajadores cualificados	1219,26	18288,90
V	Trabajadores no cualificados	1172,37	17585,48

**TABLAS SALARIALES 2028**

	<b>CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>2028</b>	<b>ANUAL</b>
I	Titulado superior	1613,96	24209,33
II	Titulado medio	1394,35	20915,18
III	Encargado-capataz	1292,26	19383,85
IV	Trabajadores cualificados	1255,84	18837,57
V	Trabajadores no cualificados	1207,54	18113,04

