



RC-11158

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AGROPECUARIO EN SEGOVIA Y SU PROVINCIA

VISTO el texto del acuerdo por el que se aprueba el **Convenio Colectivo** para el periodo 2024-2026 del sector AGROPECUARIO en la provincia de Segovia, **Código de Convenio 4000015011998**, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte la representación empresarial: ASAJA, UCCL, ASOCIACION DE VIVERISTAS DE FRESA DE SEGOVIA y de otra parte en representación de los trabajadores las centrales sindicales UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.— Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.— Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 6 de agosto de 2024.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, PS La Secretaria Técnica (Resolución 20/04/2024), María Pilar Nieto Mate.



**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA LOS AÑOS 2023-2024-2025-2026****CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.- Partes signatarias.**

Son partes signatarias del presente Convenio, por un lado y en representación de los trabajadores, los sindicatos de ámbito provincial: CCOO Industria Segovia y UGT-FICA Segovia y por otro, las asociaciones profesionales agrarias ASAJA, UCCL, ASOCIACIÓN DE VIVERISTAS DE FRESA DE SEGOVIA, por tener la condición de más representativas en el ámbito provincial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, según lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos (funcional, personal y territorial).

Artículo 3.- Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Segovia.

Las explotaciones agrícolas que parte estén dentro de esta provincia y parte en otra, se regirán por la siguiente norma:

En caso de existir convenio colectivo aplicable en ambas, se regirán por las normas vigentes en aquella en la que se encuentre el domicilio social de la empresa.

Artículo 4.- Ámbito funcional.

Este Convenio será de aplicación en las relaciones de trabajo de las explotaciones agrícolas y ganaderas de esta provincia, trabajadores de viveros y plantas, y a las industrias complementarias de las actividades agropecuarias con productos de la cosecha o ganadería propias, siempre que no constituyan una explotación económica, desvinculada de la producción. Se incluyen las OPFH de frutas y la de sus socios.

Artículo 5.- Ámbito personal.

Como norma general, se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores tanto fijos como eventuales que realicen las funciones descritas en el artículo anterior, incluido el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de la empresa agropecuaria o auxiliar, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, etc. Se exceptúan los cargos de alta dirección a los que son de aplicación su normativa específica al igual que los funcionarios públicos y demás situaciones excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término «trabajador/trabajadores» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer.

Artículo 6.- Ámbito temporal, vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026, si bien los efectos del mismo que sean favorables para los trabajadores (incluyendo los efectos económicos) que se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2023, salvo que, respecto de estos efectos favorables, expresamente se establezca otra fecha de entrada en vigor en el articulado del mismo. Los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente al de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.



**Artículo 7.– Denuncia y prórroga del Convenio.**

Éste convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.

Artículo 8.– Compensación, absorción y garantías personales.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente. Además serán compensables con las condiciones preexistentes que cada trabajador tenga reconocidas en su nómina o contrato de trabajo, respetándose las condiciones económicas que en cómputo anual fueran más beneficiosas.

Artículo 9.– Principio de no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y de las trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 10.– Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria como trámite previo y obligatorio para la solución de los conflictos entre empresas y trabajadores. Sus facultades serán las reguladas en la normativa vigente y se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de algunas de las partes. Esta Comisión se reunirá en un plazo máximo de 48 horas desde la solicitud por alguna de las partes. Quedará integrada por las Organizaciones que forman parte de la Comisión Negociadora de este Convenio, con el mismo número de representantes cada una de las partes.

Son funciones específicas:

- Interpretación de Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Entender de forma obligatoria y previa a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ellos sobre interpretación de los preceptos del presente Convenio.
- Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurrido 15 días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional.
- Será preceptiva la utilización del procedimiento de mediación regulado en el III acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autonómica de Conflictos Laborales de Castilla y León, publicado en el BOCYL el 12 de abril de 2017 o el que en su caso lo sustituya.

Artículo 11.– Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 y demás normas de carácter laboral vigentes.



**CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 12.- Contrato de trabajo.**

Las empresas deberán cumplir los trámites en materia de contratación que en cada momento resulten establecidas por ley o por normas administrativas al respecto. Deberán constar por escrito todos los contratos que establece la ley.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente, con la particularidad de que cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción consistentes en el incremento ocasional e imprevisible o en oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, su duración no podrá ser superior a los 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima de 12 meses.

Artículo 13.- Periodo de prueba.

Podrá concretarse entre empresa y trabajador un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días naturales. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de resolución laboral. Transcurrido dicho periodo de pruebas sin que se haya producido el desistimiento del contrato, producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. El periodo de baja laboral interrumpe el periodo de prueba.

Artículo 14.- Recibos salariales.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar y a entregar debidamente firmadas al trabajador, las correspondientes hojas de salario que han de incluir los datos de la empresa y del trabajador.

Artículo 15.- Categorías profesionales.

1.- La clasificación funcional del personal de este Convenio, es la siguiente:

- GRUPO PROFESIONAL I.- Titulado superior: Personal Titulado universitario superior. Es la persona trabajadora que estando en posesión de un título universitario superior, cumple funciones o realiza trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y con plena responsabilidad ante la Dirección de la empresa.
- GRUPO PROFESIONAL II.- Personal técnico: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional. Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. 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 de especialidad técnica. Se podrán integrar entre otras las categorías profesionales de titulados de grado superior, medio y especialista.
- GRUPO PROFESIONAL III.- Personal Administrativo. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad 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 es-





tablecido. En este grupo y dentro de las respectivas áreas funcionales, se podrán integrar las categorías de: jefe administrativo, jefe de ventas, comercial, oficial administrativo, administrativo, auxiliar administrativo.

Personal Jefe Administrativo/ Ventas. Es el que asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo su responsabilidad al personal administrativo.

Personal Oficial administrativo/Comercial. Es el que a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realiza tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Personal administrativo. Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un jefe/a u oficial, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Entre sus funciones están la redacción de correspondencia y documentos de tramite; desarrollo de notas o indicadores breves; recopilación de datos estadísticos; organización de archivos y ficheros; llevar libros de cuentas corrientes no incluidos en el apartado correspondiente al oficial; aplicación de tarifas, liquidación de comisiones, impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos con arreglo a normas fijadas expresadas en una tabla o procedimiento análogo.

Personal Auxiliar administrativo. Es el que ayuda a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como manejo de aplicaciones informáticas, de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes y preparación de recibos.

- **GRUPO PROFESIONAL IV.– Personal operativo Titulado en FP.** Personal cualificado estando en posesión de un título de Formación profesional grado medio o superior que trabaje a las órdenes de titulados universitarios o de la Dirección en áreas de producción y mantenimiento. Los trabajos son de ejecución autónoma que exijan conocimientos teórico-prácticos y en su caso posesión de un carné de conducir adecuado, habitualmente será a 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. Se incluyen en este grupo Titulados en FP superior, encargado, capataz.

Personal Encargado. Pertenecen a esta categoría profesional las personas trabajadoras técnicas cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que aquellos efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos. Asimismo, confeccionará fichas, partes, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo.

Personal Capataz. Es aquella persona trabajadora de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, además de realizar su trabajo, dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

- **GRUPO V.– PERSONAL OFICIAL**

Los trabajos son de ejecución autónoma que exijan conocimientos teórico-prácticos y en su caso posesión de un carné de conducir adecuado, manejan maquinaria pesada, camión, autobús, maquinaria agrícola. Desempeñan su trabajo bajo la responsabilidad de los mismo y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de los mismos.

Categorías: oficiales de mantenimiento, conductores vehículos para la movilidad de los trabajadores y conductores de maquinaria pesada.





- **GRUPO VI.– Personal operativo especialista.** Es la persona trabajadora encargada de trabajos para los cuales se requiere preferentemente esfuerzo físico y atención, que se ejecutan bajo instrucciones concretas, dotado de una especial destreza o experiencia en el desarrollo de trabajos Personal cualificadas las siguientes profesiones: tractoristas, maquinistas, pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadoras/es, motocultores, etc. Para ello deberán tener un año de experiencia y en su caso deberán estar en posesión de formación específica.
- **GRUPO PROFESIONAL VII.– Personal no cualificado:** Se consideran no cualificados, aquellos trabajadores que, no estando contenidos en las categorías anteriores, presten servicios en los que predomina la aportación del esfuerzo o la atención y que no necesiten formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Todo ello salvo acuerdo de las partes. En este grupo profesional se podrán integrar, entre otras, las categorías de peón agrícola, peón almacén, Guarda, selección y recolección de planta y limpieza en campo y recogida de fruto.

Las empresas quedan obligadas a entregar a los trabajadores el correspondiente certificado acreditativo del tiempo y la categoría de su actividad profesional.

Artículo 16.– Modalidades contractuales.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.





Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.





8. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

Respecto al llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores, éste deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. En caso de consentimiento de la persona trabajadora, el llamamiento podrá enviarse, por escrito, al número de teléfono o correo electrónico que ésta comunique a la empresa.

CAPÍTULO III.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 17.- Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada laboral anual para el año 2023 será de 1778 horas efectivas de trabajo.

La duración máxima de la jornada laboral anual a partir del 1 de enero de 2024 será de 1772 horas efectivas de trabajo.

La distribución de la jornada se establecerá de lunes a sábado, estableciéndose un descanso semanal continuado de día y medio, siendo uno de ellos el domingo, y el otro bien la tarde del sábado o la mañana del lunes. Excepcionalmente se podrá alterar por motivo de la producción.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente se establecerá un descanso de 12 horas.

En lo referente a la distribución semanal de la jornada se deberá tener en cuenta lo que expresan las disposiciones especiales sobre la jornada de trabajo en el campo.

El número de horas que deberán realizar los/as trabajadores/as con contrato temporal inferior al año, se realizarán conforme al cálculo siguiente:

- Jornada anual x número de días de la duración del contrato/365

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que el comienzo será cuando el/la trabajador/a se encuentre en su centro de trabajo y el final de la jornada diaria el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo. En el supuesto concreto del pastoreo el comienzo de la jornada será cuando se recoja el ganado y el final cuando se deje el ganado.

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 el que el/la trabajador/a suba al medio de locomoción facilitado por la empresa, terminando en el centro de trabajo.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores se deberá elaborar y pactar con los/las representantes de los trabajadores/as, si los hubiera, un calendario laboral antes del primer trimestre del año en curso.

Cuando no exista representación de los/as trabajadores/as la empresa teniendo en cuenta las consideraciones anteriores intentará pactar con los/as trabajadores/as un calendario laboral, si no fuera posible, elaborará el mismo antes del primer trimestre del año en curso, este calendario será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa, si hubiere y comunicado por escrito a los/as trabajadores/as.



**Artículo 18.– Pérdidas de tiempo por incidencias climatológicas.**

Cuando por inclemencias del tiempo no se puedan iniciar los trabajos o estos tengan que ser interrumpidos, se abonará íntegramente la jornada perdida o interrumpida.

Las horas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperables en su 50% mediante la ampliación de la jornada legalmente establecida y respetando el descanso de doce horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, sin que proceda el pago de las horas trabajadas para tal recuperación.

La forma y el momento de su recuperación se fijarán por acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, ajustándose a partir del hecho producido a un periodo de dos meses para recuperar las horas perdidas o interrumpidas por inclemencias de tiempo. Si transcurrido dicho periodo no se hubiera producido la recuperación de las mismas, el trabajador/a estará exento de recuperarlo con posterioridad.

Artículo 19.– Horas extraordinarias.

Se establece en este sentido el cumplimiento de la legislación laboral al respecto, fijándose en 80 el número de horas extraordinarias al año como tope para cualquier trabajador/a. Se establece la siguiente diferenciación:

- Festivas: aquellas que corresponden con los días de descanso semanal del trabajador/a o con cualquiera de las 12 fiestas de carácter retributivo decretadas por la Junta de Castilla y León, las 2 fiestas retribuidas locales o con el 15 de mayo, San Isidro, fiesta de convenio.
- No festivas: el resto.

La cuantía de las mismas será la siguiente:

- Festivas: el 100% más del precio por hora de trabajo para cualquier categoría profesional establecida en el presente convenio.
- No festivas: el 65% más del precio por hora de trabajo para cualquier categoría profesional establecida en el presente convenio.

Artículo 20.– Calendario Laboral.

El calendario laboral comprenderá el horario diario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, todo ello a condición de no rebasar las 40 horas semanales conforme a los límites marcados por la ley en cada momento.

Toda modificación de horario de trabajo sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 21.– Vacaciones.

Los trabajadores sujetos a este Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 22 días laborables, si la jornada laboral es de lunes a viernes o de 26 días laborables, si es de lunes a sábado. De estos días la mitad podrá ser elegida por el trabajador y la otra mitad por el empresario siempre de forma continuada, por acuerdo de empresa y trabajador o sus representantes, y respetando los momentos de mayor producción marcados por las campañas agrícolas.

Artículo 22.– Fiestas.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán de 14 al año, además de la del día de San Isidro, 15 de mayo.



**Artículo 23.– Permisos y licencias.**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días, y en tres si el desplazamiento se realiza fuera del país.
- c) Se tendrá derecho de 5 días laborables en caso accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera del país, el plazo será de 6 días.

En caso de hospitalización y mientras ésta dure, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso de manera ininterrumpida o no consecutiva, en días diferentes al hecho causante.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) El tiempo necesario para consulta médica del trabajador y debidamente justificado.
- g) Se Incluye una bolsa anual de 20 horas, para acompañamiento de menores, dependientes y siempre con justificación del acompañamiento hasta primer grado para consultas y pruebas médicas.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente.
- i) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, el tiempo necesario para concurrir a exámenes de la convocatoria correspondiente, previa justificación de hallarse matriculado.
- j) Un día para asuntos propios con un preaviso de tres días.
- k) 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.
- l) 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 dispuesto en la ley.
- m) 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 cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. 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 terceros 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.

Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y adaptándose siempre a la legislación vigente.

Los permisos retribuidos de Convenio se ejercerán en igualdad de condiciones para las Parejas de Hecho, con la equiparación al matrimonio de todos los permisos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por todas las personas, mujeres y hombre, independientemente de su tipo de contrato, jornada de trabajo u otras condiciones laborales. El trabajador demostrará estar inscrito como pareja de hecho, acreditando el registro.

Artículo 24.- Cláusula de descuelgue.

Para los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82 del estatuto de los Trabajadores.



**Artículo 25.– Seguro de Accidentes.**

Las empresas tendrán concertada una póliza de accidentes individuales con cobertura de los riesgos de Incapacidad permanente absoluta de 35.000 € y para gran Invalidez y muerte de 45.000 €, a favor de las personas empleadas o beneficiarios.

Artículo 26.– Complemento de incapacidad temporal.

La empresa complementará la prestación del organismo correspondiente a los trabajadores incluidos en este Convenio, en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100% de su salario real, desde el momento del hecho causante hasta el alta médica.

En el resto de situaciones de Incapacidad Temporal, la empresa abonará también hasta el 90% de los conceptos antes mencionados desde el primer día del hecho causante.

En cualquier caso, percibirán íntegramente las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27.– Herramientas y ropa de trabajo.

Las empresas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán adoptar las medidas pertinentes para su obligado cumplimiento. En este sentido deberán facilitar a sus trabajadores/as las herramientas, ropa (adaptada a cada época del año) y utensilios adecuados y homologados por la administración competente para desempeñar su trabajo de forma segura.

Artículo 28.– Alojamiento.

Si como consecuencia de su trabajo el empresario facilita al trabajador un alojamiento, este deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad tanto si se trata de vivienda familiar como si se trata de habitaciones. En ningún caso se podrá realizar descuento en la nómina al empleado por dicha causa, teniendo que recibir su retribución acorde al Convenio.

El empleado, una vez finalizada la relación laboral temporal, fija o fija discontinua, deberá abandonar el domicilio proporcionado por la empresa en un plazo de 15 días naturales.

Artículo 29.– Otros derechos sociales.

- a) Seguridad y salud en el trabajo: se estará a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas vigentes en dicha materia.
- b) Derechos sindicales: los que establezca la Ley y los acuerdos interconfederales suscritos entre asociaciones patronales y organizaciones sindicales. En el centro de trabajo, existirá un tablón de anuncios para que los sindicatos inserten comunicados de interés para el colectivo sujeto al Convenio.
- c) Formación profesional: ante la magnitud del problema que supone la escasa formación profesional agraria, los firmantes de este Convenio, solicitarán de las Administraciones Central y Autónoma, la máxima colaboración para llevar a cabo cursos de formación que los firmantes consideren necesarios, así como las pruebas de cualificación en sus centros de formación. Todo ello firmado por dichas administraciones. Este papel de los firmantes para esta cuestión puede ser sustituido por una Comisión Provincial de Formación, acordada por las partes.

CAPÍTULO V.– CONDICIONES ECONÓMICAS**Artículo 30.– Retribuciones.**

Se establecen en el Anexo I las retribuciones reflejadas para los años 2023 y 2024. Para 2025 y 2026 se aplicará un incremento salarial en todos los conceptos salariales de 4 % cada año. Cláusula de revisión salarial: si a 31 de diciembre de cada año, 2025 y 2026, el Índice de Precios al Consumo (IPC),





debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso, hasta el IPC real, pero limitándose como máximo a un 4.50% por cada año, con efectos de 1 de Enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

Pago del salario: La empresa está obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días del mes siguiente vencido trabajado.

Recibo del salario: Llegado el día de cobro, el empresario entregará a todos los trabajadores un duplicado del recibo de salario firmado por él, en el que se explicará el periodo liquidado, conceptos retributivos, importes y deducciones que procedan conforme al modelo oficial en vigor.

Artículo 31.– Antigüedad.

Se consolida la cantidad que en concepto de antigüedad ha percibido el trabajador hasta 31 de diciembre de 1998, revalorizando con los incrementos que se han pactado en este convenio para el salario.

Artículo 32.– Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos gratificaciones semestrales, la de verano pagadera en julio, y la de Navidad pagadera antes del 20 de diciembre, consistentes en 30 días y cada una de ellas formada por salario base más antigüedad. Cuando el contrato se inicie o termine durante el año, esas dos pagas estarán en proporción con el tiempo trabajado expresado en días.

Previo acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras las gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en las doce mensualidades.

Artículo 33.– Pluses.

- a) De noche. El horario de nocturnidad es el reflejado en el Estatuto de los Trabajadores y la retribución será el salario Convenio incrementado en un 25%.
- b) De toxicidad, penosidad o peligrosidad. Todos los trabajadores que realicen trabajos recogidos como tal en lo establecido en el R.D. 664/97 artículo 3 apartados B, C, D, así como los que ejecuten faenas de fango, percibirán un plus constante en la cuantía del 30% sobre el salario Convenio.
- c) Se establece un plus de 20 euros mensuales de refrigeración para las personas que de forma continua trabajen en cámaras frigoríficas y estén expuestas a temperaturas inferiores a 14°C.

Artículo 34.– Dietas y desplazamientos.

Se establecen en concepto de dietas las siguientes cantidades:

- Media dieta de 15 euros. Cuando el trabajador tenga que comer fuera de casa por causas de desplazamiento o fuera del centro de trabajo o explotación agrícola.
- Dieta completa de 50 euros. Cuando por causas del trabajo, los trabajadores tuvieran que pernoctar fuera del domicilio.
- Cuando los gastos sean superiores a los importes anteriores, la empresa previa justificación abonará el importe íntegro que contempla comida y cena.
- A distancia. Se establece un plus de desplazamiento de 0,26 euros/km para todos los trabajadores que por razones excepcionales de trabajo, y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar su propio vehículo para trasladarse durante la jornada laboral a diferente lugar de trabajo.
- Se exceptúan los desplazamientos por causa de trashumancia, cuyas indemnizaciones se fijarán las partes.



**Artículo 35.– Remuneraciones en especie.**

Cuando una empresa facilite al trabajador manutención u otro servicio y estos aparezcan en el contrato de trabajo como remuneración en especie, el importe por cada uno de estos conceptos no podrá superar los siguientes valores:

- Manutención y otros servicios: 30% del salario mensual. No podrá deducirse cantidad alguna por estos conceptos en las gratificaciones extraordinarias, ni durante los periodos de incapacidad temporal.
- Los trabajadores tienen derecho a percibir en dinero la cuantía íntegra del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, además del salario en especie que en su caso se haya pactado (artículo 26.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 36.– Anticipos.

Los trabajadores previa solicitud, en función de las posibilidades económicas del empresario y siempre pasado el día 20 del mes, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado en cuantía de hasta 50% del salario devengado hasta el momento de la petición.

Artículo 37.– Régimen sancionador.

1 Definición de las faltas laborales. Considerarán faltas laborales u omisiones que supongan un incumplimiento laboral con la graduación de faltas y sanciones los siguientes

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves. Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. 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 la persona trabajadora acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Faltas graves. Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros/as, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.





8. 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.
9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros/as o mandos de la empresa.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves:

1. 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/as o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Sanciones: Las empresas podrán imponer a las personas trabajadoras, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves: a) Amonestación por escrito. b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. b) Despido disciplinarios.

Procedimiento sancionador:

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador/a 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/as 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 y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores/as, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal. Ejecución de las sanciones: Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifique al trabajador/a sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única.– Protocolo de Prevención y acoso.– El convenio se someterá a lo establecido en la Ley.



**DISPOSICIONES FINALES****Primera.**

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 iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria el presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Segunda.**Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al “III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León”, firmado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y las Centrales Sindicales CCOO de Castilla y León y UGT de Castilla y León, y será de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 334, de 23 de diciembre de 2020.

Tercera.**Derechos de las víctimas de violencia de género**

Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada mediante documento judicial o policial, informe de los Servicios Sociales, del Ministerio Fiscal, del Servicio Público de Salud, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente, así como cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos establecidos para las víctimas de violencia de género, tal como establece en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE 29.12.2004), podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (tal y como establece el artículo 55.5 b) del ET).

Cuarta.**Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Los trabajadores tienen derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Se considera causa de despido disciplinario los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La empresa tiene la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas, arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias que se puedan formular.

Quinta.**Drogodependencia**

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud de los trabajadores y trabajadoras, facilitando el acceso a tratamiento a quien lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga ser objeto de sanción y/o despido. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asignará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.





El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de concretar las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio. Las empresas se adherirán al Acuerdo Regional de colaboración para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral suscrito por CECALE, CCOO, UGT y la Junta de Castilla y León en 6 de junio de 2016.

Sexta.**Salud Laboral**

La prevención de riesgos laborales es un derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras y debe ser reconocido como tal, por lo tanto, las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a promover una mayor protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Séptima.**Planes de Igualdad**

La aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres significa un punto de inflexión para la regulación de la igualdad en el Derecho Colectivo del Trabajo.

La Ley ha establecido “el deber de negociar”, convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo, ya que, “estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral”, todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA 2023 y 2024:**

	2023		2024	
	3,50%		3,50%	
GRUPO PROFESIONAL I.– Titulados superiores	1.870,00	26.180,00	1.935,45	27.096,30
GRUPO PROFESIONAL II.– Personal técnico	1.640,69	22.969,67	1.698,11	23.773,61
GRUPO PROFESIONAL III.– Personal Administrativo				
Jefe administrativo /Jefe de Ventas	1.595,00	22.330,00	1.650,83	23.111,62
Oficial administrativo / Comercial	1.398,41	19.577,80	1.447,36	20.263,02
Administrativo	1.288,00	18.032,00	1.333,08	18.663,12
Auxiliar administrativo	1.156,14	16.185,93	1.196,60	16.752,44
GRUPO PROFESIONAL IV.– Personal operativo/ Titulado en FP (Encargado, Capataz, Titulados FP)	1.398,41	19.577,80	1.447,36	20.263,02
GRUPO V.– PERSONAL OFICIAL (Oficial Mantenimiento, Conductores, Oficiales)	1.288,00	18.032,00	1.333,08	18.663,12
GRUPO VI.– Personal operativo especialista (Tractorista, Pastores, Sulfatadores, Maquinistas, Carretilleros)	1.156,14	16.185,93	1.196,60	16.752,44
GRUPO PROFESIONAL VII.– Personal no cualificado (Recolector, Selección Plantas, Peón Agrícola, Peón Almacén)	1.080,00	15.120,00	1.134,00	15.876,00





ANEXO II

PARENTESCO

