

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1386/26

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

A N U N C I O

RESOLUCIÓN DE 25 DE JUNIO DE 2026, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA, DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS “FAENAS AGRÍCOLAS Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000235011990).

Con fecha 28 de mayo de 2026, la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las **FAENAS AGRÍCOLAS Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA**, solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinado el texto del nuevo convenio, se comprueba que éste no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, exigido por el E.T. en su art. 90.5, y que se acompaña de la documentación preceptiva.

Por ello, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo,

ACUERDA:

Primero.- Inscribir el nuevo Convenio Colectivo Provincial para las “**FAENAS AGRÍCOLAS Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA**”, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, a 25 de junio de 2026.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Laura Rubio González*.



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

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a toda la provincia de Ávila. Cuando la explotación esté en parte en dicha provincia y en parte en otra, se regirán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de explotación. Todo ello con independencia de donde radique el domicilio social o fiscal.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

El presente convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de explotaciones agrícolas, pecuarias, viveristas, centrales hortofrutícolas y resineras.

Asimismo, se regirán por lo establecido en él las industrias complementarias de las actividades agrícolas, tales como elaboración de vinos, aceitunas, quesos, etc., con productos de la cosecha y/o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la misma.

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

Artículo 3.º Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todas las personas trabajadoras que realicen sus cometidos al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional, 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 afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

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

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

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

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

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de 2 años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2027, ambos inclusive, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

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

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

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

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

Artículo 5.º Garantía “ad personam”.

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

Artículo 6.º Comisión Paritaria.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el establecer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las partes, convienen en constituir una comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes empresariales y cuatro representantes de los trabajadores, con las facultades reguladas por la normativa vigente.

Dicha comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo máximo de tres días hábiles, pudiendo concurrir a la misma asesores designados por cada una de las partes y hasta un máximo de un asesor por cada parte. Deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de cinco días laborales. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.



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

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.º Clasificación profesional.

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la planificación, organización, dirección, coordinación y gestión de las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Gestionan una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

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

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

Formación:

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

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

Formación:

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

Comprenden a título orientativo la categoría de titulado medio universitario.

GRUPO PROFESIONAL 3**Criterios generales:**

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

Formación:

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

Comprenden a título orientativo las categorías de jefe de administración, jefe de primera.

GRUPO PROFESIONAL 4**Criterios generales:**

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

Formación:

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

Comprende a título orientativo las categorías de encargado, capataz y jefe de segunda.

GRUPO PROFESIONAL 5**Criterios generales:**

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

Formación:

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

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

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales:

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

Formación:

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

Comprende a título orientativo las categorías de oficial de 2.ª, auxiliar administrativo, ganadero no cualificado, obrero cualificado, guarda de finca, casero trabajador único, casero con otro trabajador, peón especialista, almacenista, portero, conserje y personal de limpieza.

Artículo 8.º Contratación laboral.

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

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

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

Deberán constar por escrito todos los contratos cuando así lo exija la legislación vigente. Si no se observase tal exigencia, el contrato se presume por tiempo indefinido.

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

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

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

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

1. Personal fijo: el personal fijo es el trabajador que se contrata por una empresa con carácter indefinido.

2. Personal fijo-discontinuo: se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.
3. Personal de temporada: son trabajadores de temporada aquellos trabajadores contratados por el tiempo de duración de una campaña determinada (espárrago, tabaco, fresa, aceituna, etc).
4. Personal de sustitución: son trabajadores sustitutos los que mediante contrato escrito o visado por la oficina de empleo son contratados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. En dicho contrato deberá especificarse la persona a la que sustituye y la causa de la sustitución.
5. Personal eventual: son trabajadores contratados para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa.

Artículo 9.º Contrato de trabajo por circunstancias de la producción.

1. Esta modalidad de contratación podrá darse cuando concurren circunstancias de la producción como 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 ET, en coherencia con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y por lo regulado en este artículo.

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

2. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción por causas imprevisibles u oscilaciones, su duración no podrá ser superior a doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3. A los efectos de este artículo y a título enunciativo que no limitativo, se considerará que existe incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial que justifica la celebración del citado contrato, cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando se produzca un exceso de demanda o pedidos en la empresa que genere un desajuste temporal entre la mano de obra disponible y necesaria.
- Cuando exista un incremento en las necesidades o las circunstancias del mercado tales como nuevos requerimientos del cliente o mercado, necesidad de aceleración de los procesos de recolección, etc., que exijan un incremento de recursos humanos no previstos inicialmente.
- Cuando para el mantenimiento, conservación o supervivencia del producto agrícola o ganadero en condiciones óptimas se precise un incremento sobrevenido de personal.
- Cuando a consecuencia de cambios meteorológicos se precisen recursos humanos adicionales al empleo estable disponible.

- Cuando se detecten por el empresario plagas, enfermedades u otros desastres que puedan deteriorar o dañar gravemente el estado de la actividad o producto.
- Cuando resulte necesario implantar mejoras o realizar adaptaciones en los sistemas de la empresa para evitar la pérdida o deterioro de la actividad o producto.
- Cuando resulte una acumulación de tareas a realizar por circunstancias derivadas de la producción, demanda, mercado o circunstancias climatológicas.

4. 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.

5. Igualmente, 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 ciento veinte días en el año natural trabajo, 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 ciento veinte 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.

6. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que la prestación de servicios durante un periodo de 100 días al año en una misma Empresa de forma consecutiva durante dos años, y siempre que la prestación de servicios se produzca en las mismas fechas cada uno de los años, será cíclica a los efectos de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.º Contrato de trabajo de carácter fijo discontinuo.

1. El contrato de trabajo fijo discontinuo se regirá, en el sector del campo, delimitado en atención al ámbito funcional del presente convenio colectivo, por lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) y por lo regulado en este artículo.

2. Los contratos fijos discontinuos del sector del campo podrán concertarse, entre otros, vinculados a una actividad estacional o a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

3. El contrato de trabajo fijo discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración estimada del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria. Cada trabajador estará vinculado a una actividad concreta y a su vez estará adscrito a un centro de trabajo determinado, salvo que por acuerdo entre empresa y trabajador se acordase la prestación para distintos centros de trabajo.

4. La persona trabajadora deberá facilitar necesariamente un teléfono móvil, correo electrónico y domicilio (que será obligación de la persona trabajadora mantener actualizado) a efectos del llamamiento que se regula en el siguiente apartado.

5. Obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

En cada empresa acogida al convenio se confeccionará un censo de fijos discontinuos por centro de trabajo -o por empresa, si así se determina por el empleador- en el que constará:

1. Nombre, apellidos y n.º DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
2. Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
3. Antigüedad.
4. Centro de trabajo.
5. Número de orden en la lista.

En caso de coincidencia de puesto ocupado o especialidad y días efectivamente prestados, primará la llamada de la persona de mayor edad.

Cada centro de trabajo -o empresa, si así se determina por el empleador- generará su propio censo de personas trabajadoras fijas-discontinuas. Los trabajadores inscritos en cada censo serán llamados por riguroso orden, según los criterios que se recogen a continuación:

El orden de llamamiento de las personas trabajadoras en situación de inactividad se producirá atendiendo a la antigüedad reconocida a cada persona trabajadora por su contrato de trabajo en cada actividad y especialidad de ésta y centro productivo adscrito, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratadas.

El orden de llamada de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa, de mercado o climatológicas y por secciones productivas de la propia empresa.

La empresa no está obligada a llamar a todas las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo. Tan sólo llamará, y por riguroso orden de antigüedad, al número de personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que estime necesario para realizar la faena. Dada las particularidades del sector, no existe un periodo mínimo de llamamiento anual.

La suspensión del contrato de trabajo y el consiguiente periodo de inactividad no tendrán un máximo de duración preestablecido.

En el supuesto de que por razones de producción la empresa conociese que no van a ser llamadas todas las personas trabajadoras fijas discontinuas, la empresa deberá comunicarles por escrito su no llamamiento desde que tenga conocimiento de dicha situación.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán ser cesadas si existen en su centro de trabajo trabajadores con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de alta que presten servicios en la misma actividad y especialidad.

En cuanto a la forma de llamamiento, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la faena o tarea. Esta comunicación se efectuará de manera que se garantice la efectividad de dicho llamamiento, estableciéndose como medios hábiles a estos efectos correo electrónico, SMS, WhatsApp, aplicación Intranet de la que disponga la empresa, entre otros, siendo válido cualquier otro sistema que garantice la comunicación. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.



6. El trabajador que rechazara, tácita o expresamente, o no contestara al llamamiento dentro de las 48 horas siguientes de efectuado el mismo, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, en el orden de llamamiento, causando baja voluntaria en la empresa cuando rechace dos llamamientos sin causa justificada.

7. Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellos trabajadores que faltaran a la convocatoria por las siguientes causas debidamente justificadas ante el empresario con carácter previo a la fecha de inicio de la actividad tras el llamamiento:

- a) Estar en situación de Incapacidad Temporal declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo.
- b) No acudir tras el llamamiento, acreditando estar dado de alta y trabajando en otra empresa. El trabajador deberá notificar por escrito dicha situación a la empresa desde el momento en que se produzca su contratación. Esta causa solo será admisible por una sola vez.
- c) Suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.
- d) Por causas de fuerza mayor acreditadas ante la empresa o comparecencia obligada ante la autoridad pública por exigencia de la misma.

8. El contrato de trabajo fijo discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial en cuyo caso, la distribución de la jornada laboral, que como mínimo será de 4 horas diarias, podrá realizarse por la empresa en función de las particularidades de la campaña y de la especialidad del trabajador.

9. A efectos del cálculo de la indemnización por despido, se estará al tiempo de servicios efectivamente prestados.

10. Cuando se trate de formalizar contratos de sustitución de personas trabajadores fijas discontinuas, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un sustituto, se formalizará el contrato de esta naturaleza, por escrito y con expresión de la causa de sustitución, la persona a la sustituye y demás causas previstas legalmente.

Artículo 11.º Contrato formativo.

1.º El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 del mismo precepto.

2.º El tiempo de trabajo efectivo en el contrato para la formación en alternancia, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65% o al 85% de la jornada prevista en el convenio colectivo para el primer y segundo año del contrato, respectivamente.

3.º La retribución de la persona contratada en alternancia será del 60% y 75%, respectivamente, para el primer y segundo año del contrato, sobre el salario correspondiente al grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo efectivo de trabajo. El salario resultante de la aplicación de los citados porcentajes no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

4.º En el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se podrá pactar un período de prueba de hasta un mes, y tendrá una duración máxima de hasta un año.

5.º La retribución de la persona contratada en prácticas no será inferior al 80% del salario del convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas. El salario resultante de la aplicación del citado porcentaje no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional proporcional al tiempo de trabajo efectivo

6.º En el supuesto de haber varias personas candidatas de diferente sexo, de idéntica o semejante cualificación académica y profesional para la concertación de un contrato en formación, se dará preferencia a contratar a la persona del sexo menos representado en el puesto a cubrir en la empresa.

Artículo 12.º Periodo de prueba.

De acuerdo con el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá establecerse por escrito un período de prueba para el personal de nuevo ingreso con sujeción a los límites de duración establecidos en el presente Convenio Colectivo. Dichos límites de duración son los siguientes:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Resto Personal: 2 meses.
- En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca con acuerdo de ambas partes.

Artículo 13.º Movilidad funcional.

A) Por razones técnicas u organizativas, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de superior grupo profesional al que tuviera reconocido, por un plazo no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Dichos periodos máximos no serán aplicables cuando se realicen funciones de superior grupo profesional para la cobertura de vacaciones, permisos, incapacidad temporal excedencias, paternidad, maternidad y riesgo durante el embarazo.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos años, la persona trabajadora se le respetará su salario y demás conceptos retribuidos del grupo profesional superior que ha venido desempeñando, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo a las normas de ascenso o en caso contrario reintegrándose a su puesto primitivo, pero siempre con los salarios y conceptos retributivos del grupo superior que haya venido desempeñando.

B) La empresa por necesidades perentorias e imprevisibles podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y previa comunicación a la representación legal de los



trabajadores, respetándose siempre el salario y demás conceptos retributivos del grupo superior del que proviene, siempre que este destino no perjudique su formación profesional y por un plazo no superior a 90 días.

A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior grupo profesional durante más de tres meses al año, mientras todo el personal del mismo grupo profesional no haya rotado en la realización de dichas tareas. No se consideran a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior grupo profesional es solicitado por la propia persona trabajadora, pero sin recomendación facultativa, se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Si el destino de inferior grupo profesional es consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica se asignará a la persona trabajadora la retribución correspondiente al grupo profesional del que procede, salvo que como consecuencia de esa incapacidad la persona trabajadora percibiera alguna prestación de cualquier entidad, en cuyo caso se le asignará la retribución del puesto que realmente ejerza.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14.º Jornada de trabajo.

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

La jornada máxima ordinaria podrá ser de 9 horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

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

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

Artículo 15.º Condiciones de trabajo.

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

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

Artículo 16.º Distribución irregular de la jornada.

La empresa podrá hacer uso de la distribución irregular de la jornada hasta un máximo del 12% de la jornada anual de cada persona trabajadora.

Se pacta una distribución irregular de la jornada motivada por las especiales condiciones del sector, que tendrá un límite de diez horas diarias y 50 semanales, de trabajo efectivo.

Las horas de exceso entre la jornada ordinaria efectiva realizada y la jornada semanal ordinaria, como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, deberán compensarse con descanso equivalente, preferentemente, en épocas de baja campaña o al final de la campaña, pero siempre antes de la finalización de su contrato y dentro del año natural en el que se produzca.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este convenio colectivo será exigible dentro del año natural en el que se ha producido dicha distribución irregular.

Las empresas solo podrán hacer uso de esta jornada irregular cuando estén trabajando la totalidad de sus plantillas de trabajadores fijos discontinuos de la especialidad requerida, excepto si la aplicación de la misma es de duración inferior a 6 días.

Sin perjuicio de lo anterior, en las campañas de recolección y similares se podrá ampliar la jornada todos los días de la semana, estando a los límites previstos en el artículo 5 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre o disposición reguladora que lo sustituya.

En lo demás, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

No se podrá hacer uso de la distribución irregular cuando exista algún tipo de alerta climatológica y esta sea avalada por los servicios de prevención.

Artículo 17.º Vacaciones.

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se

tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

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

Artículo 18.º Licencias.

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

- A. 15 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.

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

- C. Tres días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- D. Un día por traslado de domicilio habitual.
- E. Un día por bautizo de hijo o boda de pariente hasta segundo grado de consanguinidad.
- F. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del

art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño de su cargo perciba una indemnización se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- G. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
- H. Un día de permiso retribuido, a fin de festejar la festividad del patrón, San Isidro Labrador, 15 de mayo. Este día festivo será considerado no laborable, en el caso de tenerse que trabajar, se compensará con otro día de descanso.
- I. 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.
- J. 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 E.T.

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.

- K. 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.
- L. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T. 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.

M. 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 "O".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- O. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados L, M y N, 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 periodos de disfrute previstos en los apartados L, M y N 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.

- P. 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.



Q. 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.

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

Artículo 19.º Horas de presencia.

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

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 20.º Retribuciones.

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

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

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

Artículo 21.º Antigüedad.

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

Artículo 22.º Pagas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 23.º Dietas y desplazamientos.

A) DIETAS.

Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las radique el centro de trabajo habitual, tendrán derecho a la percepción, de las siguientes cantidades, iguales para todas las categorías:

	Año 2026	Año 2027
Por dieta completa:	55,93 €	57,61 €
Por media dieta:	20,48 €	21,09 €

Se devengará media dieta cuando el trabajador tenga que comer fuera de su domicilio o fuera del centro de trabajo o explotación habitual, por causas de desplazamiento.

Se devengará dieta completa cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio, por causas de desplazamiento.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías en los medios de transporte terrestre. En los medios de transporte marítimo o aéreo, se facilitará billete ordinario o de clase "turista".

En los casos en que los trabajos se realicen en centros de trabajo que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Se exceptúan los desplazamientos por causa de trashumancia, cuyas indemnizaciones serán fijadas por las partes.

Las empresas quedarán exoneradas de la obligación de pagar las dietas previstas en el presente artículo, si facilitaran alojamiento o/y manutención a las personas trabajadoras desplazadas, no suponiendo para las mismas coste alguno por realizarse a cargo de la empresa.

B) TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTOS.

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio y de acuerdo con la empresa, utilicen su vehículo para desplazarse a un centro de trabajo ubicado en localidad distinta de aquella en que se halle el centro de trabajo habitual, tendrán derecho a la percepción de un complemento extrasalarial consistente en la cantidad de 0,26 céntimos de euro por kilómetro.

No procederá su abono cuando la empresa desplace a las personas trabajadoras con medios propios o les facilite un vehículo adecuado.

Artículo 24.º Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y todas aquellas que sobrepasen el cómputo anual establecido en el Convenio, salvo las realizadas en virtud de lo dispuesto en la distribución irregular de la jornada.



La realización de horas extraordinarias será compensada preferentemente con descanso, en los cuatro primeros meses inmediatamente posteriores a su realización o al término del contrato en el caso de trabajadores eventuales.

Si no pudieran ser compensadas con descanso, cada hora extraordinaria será retribuida con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del 50% al salario/hora ordinaria.

Artículo 25.º Utilización productos fitosanitarios muy peligrosos.

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

CAPÍTULO V

COMPLEMENTOS ASISTENCIALES

Artículo 26.º Incapacidad Temporal.

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

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

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

Artículo 27.º Fidelidad a la empresa.

Los trabajadores al cumplir diez años de servicios efectivos y continuados en una misma empresa percibirán, por una sola vez, la cantidad de 787,25 € en 2026 y 810,87 € en 2027; al cumplir quince años de servicio efectivos y continuados a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 1.443,28 € en 2026 y 1.486,58 € en 2027 y al cumplir veinte años de servicios efectivos y continuados a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 1.443,28 € en 2026 y 1.486,58 € en 2027.

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

Artículo 28.º Seguro de accidentes.

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

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

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

Artículo 29.º Ropa de trabajo.

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

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 30.º Cuota sindical.

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

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

Artículo 31.º Excedencia.

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

Artículo 32.º Representantes legales de los trabajadores.

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

Artículo 33.º Participación en las negociaciones de los convenios colectivos o similares.

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

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.º Principio de ordenación.

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

Artículo 35.º Clasificación de las faltas.

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

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

Artículo 36.º Comunicación de las faltas.

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

Artículo 37.º Faltas leves.

Se considerarán como faltas leves:

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

Artículo 38.º Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada en el trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 3.º
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida en el trabajo.

- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluida las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramienta, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento: la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 39.º Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo, de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.



- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, debidamente advertida.
- l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por falta grave, aun de distinta naturaleza, durante el período de un mes.

Artículo 40.º Sanciones.

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

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

Artículo 41.º Caducidad de las sanciones.

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

Artículo 42.º Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

Artículo 43.º Igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

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

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

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

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

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

En el caso de empresa de más de 50 trabajadores/as, las medidas de Igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que se determina en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad.

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

Artículo 44.º Protección de las situaciones de maternidad, paternidad, embarazo y lactancia.

Las partes firmantes del presente convenio se remiten expresamente a lo previsto en el estatuto de los trabajadores en estas materias, tras la aprobación de la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y demás normas que la sustituyan y/o la complementen.

Artículo 45.º Violencia de género.

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para las trabajadoras

víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2 de la Ley citada.

Artículo 46.º Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Con objeto de garantizar la protección de toda persona, las partes firmantes manifiestan su claro compromiso con la L.O. 3/2007, y demás normas que la complementen y/o la puedan sustituir, reconociendo la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad del sector.

El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En consecuencia, las partes que forman la Comisión Negociadora se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

I. ACOSO SEXUAL.

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícita o chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

- Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.



- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

II. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.

- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.

II. MEDIDAS PREVENTIVAS.

- Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los integrantes de la empresa.
- Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.
- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en las empresas afectadas por este Convenio. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

III. PROTOCOLO. Procedimiento de actuación.

1.ª Fase: Competencias y asesoramiento:

El procedimiento de actuación se llevará a cabo por el Comité Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente.

Una de sus competencias consistirá en poder asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir.

Además, entre otras posibles estarán:

- El poder recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.

- Recomendar ante la dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.
- Estar informada de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.
- Informar de forma confidencial al resto de personas miembros del comité de empresa y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la comisión.

2.ª Fase: Denuncia:

El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:

1. Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la dirección de Recursos Humanos, al Comité de Empresa o directamente a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente.
2. Traslado de la denuncia a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente, garantizándose la máxima confidencialidad.
3. Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la dirección de Recursos Humanos incoará expediente.
4. La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/ averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:
 - Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas.
 - Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.
5. En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la comisión para su resolución, elaborando un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por una persona representante sindical.

Se establecerán por parte de la dirección de la empresa, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para la persona denunciante ni presunción de culpabilidad para la denunciada, siendo una de ellas, caso de solicitarlo el denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

3.ª Fase: Conclusión.

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio para el caso de acoso sexual, ampliándose en el mismo sentido para el acoso por razón de sexo.

Se establece la siguiente enumeración de las faltas:

- Es falta grave el acoso de carácter ambiental.
- Es falta muy grave:
 - El acoso sexual explícito.
 - El chantaje sexual.
 - El acoso por razón de sexo.
 - La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
 - Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba.

Las sanciones, siempre conformes al convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

- Por falta grave: las establecidas en el artículo 38.
- Por falta muy grave: las establecidas en el artículo 39.

Igual actuación se llevará a cabo con la persona denunciante caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.

Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, el denunciante podrá solicitar el traslado de puesto sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las dos partes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y de que todo ha vuelto a la normalidad.

Señalaremos que con arreglo al artículo 12 LOIEMH sobre Tutela judicial efectiva:

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

IV. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

Artículo 47.º Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas lgtbi en las empresas (RD 1026/2024).

Al objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se introduce una disposición en los términos siguientes:

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 sexogenérica.

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 de hecho 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 lgtbifóbicas.
- 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 en cada 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.

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA FRENTE A LAS PERSONAS LGTBI.

El presente protocolo será de aplicación para aquellas empresas de más de 50 personas en su plantilla, 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, exceptuando aquellas que dispongan de uno propio negociado con la RLPT.

Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

a) Declaración de principios.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo formalizan la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse cualquiera de las empresas del sector. Al implantar este procedimiento, asumimos el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

b) Ámbito de aplicación:

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Recibida la queja o denuncia por la dirección de la empresa se iniciará la tramitación de un expediente de investigación, nombrando un instructor que realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Durante la tramitación del expediente informativo, la dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, se levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa en que estén produciendo este tipo de conductas sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.



Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

e) Resolución.

La dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada una vez recibidas las conclusiones del instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso.

Artículo 48.º Catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Las empresas establecerán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.- Aquellas personas trabajadoras que vinieren percibiendo los gastos de desplazamiento con arreglo a lo previsto en el artículo 19 del Convenio Colectivo Provincial para las faenas agrícolas y ganaderas de la provincia de Ávila, publicado en el B.O.P. de Ávila, número 238 de fecha 14 de diciembre de 2023, lo mantendrán como condición más beneficiosa, salvo acuerdo expreso con la empresa.

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

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

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

PARTES NEGOCIADORAS

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES EVENTUALES Y TEMPOREROS
CUYOS SERVICIOS A UNA MISMA EMPRESA NO EXCEDA DE 120 DÍAS

AÑO 2026

En los salarios indicados seguidamente, **se incluye la parte proporcional de las pagas extras y los descansos semanales**. No están incluidas las vacaciones. El salario día es por 8 horas.

LABORES GENERALES	SALARIO/DÍA
– Mecanizadas	57,84 €
– A brazo y mano	69,24 €
– Ganadería	57,84 €
– Faenas no tipificadas	57,82 €
FRESA	SALARIO/DÍA
– Salario mínimo en nave	62,72 €
– Salario mínimo campo para replanteo, riego y escarde	66,02 €
– Recolección de planta y/o fruta en campo	66,39 €
– Abastecimiento y retira de planta en nave	66,37 €
– La planta se abonará, de acuerdo con el siguiente precio:	1,23 céntimos por planta para el año 2026

AÑO 2026

En los salarios indicados seguidamente, **se incluye la parte proporcional de las pagas extras, los descansos semanales y las vacaciones**. El salario día es por 8 horas.

LABORES GENERALES	SALARIO/DÍA
– Mecanizadas	62,58 €
– A brazo y mano	74,92 €
– Ganadería	62,58 €
– Faenas no tipificadas	62,56 €
FRESA	SALARIO/DÍA
– Salario mínimo en nave	67,86 €
– Salario mínimo campo para replanteo, riego y escarde	71,43 €
– Recolección de planta y/o fruta en campo	71,83 €
– Abastecimiento y retira de planta en nave	71,81 €
– La planta se abonará, de acuerdo con el siguiente precio:	1,23 céntimos por planta para el año 2026

**AÑO 2027**

En los salarios indicados seguidamente, **se incluye la parte proporcional de las pagas extras y los descansos semanales**. No están incluidas las vacaciones semanales. El salario día es por 8 horas.

LABORES GENERALES	SALARIO/DÍA
– Mecanizadas	59,58 €
– A brazo y mano	71,32 €
– Ganadería	59,58 €
– Faenas no tipificadas	59,55 €

FRESA	SALARIO/DÍA
– Salario mínimo en nave	64,60 €
– Salario mínimo campo para replanteo, riego y escarde	68,00 €
– Recolección de planta y/o fruta en campo	68,38 €
– Abastecimiento y retira de planta en nave	68,36 €
– La planta se abonará, de acuerdo con el siguiente precio:	1,23 céntimos por planta para el año 2027

AÑO 2027

En los salarios indicados seguidamente, **se incluye la parte proporcional de las pagas extras, los descansos semanales y las vacaciones**. El salario día es por 8 horas.

LABORES GENERALES	SALARIO/DÍA
– Mecanizadas	64,47 €
– A brazo y mano	77,17 €
– Ganadería	64,47 €
– Faenas no tipificadas	64,43 €

FRESA	SALARIO/DÍA
– Salario mínimo en nave	69,90 €
– Salario mínimo campo para replanteo, riego y escarde	73,58 €
– Recolección de planta y/o fruta en campo	73,99 €
– Abastecimiento y retira de planta en nave	73,97 €
– La planta se abonará, de acuerdo con el siguiente precio:	1,23 céntimos por planta para el año 2027

ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES FIJOS, FIJOS-DISCONTINUOS
E INTERINOS AÑO 2026

	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
GRUPO PROFESIONAL 1	1.681,30 €	23.538,20 €
GRUPO PROFESIONAL 2	1.563,23 €	21.885,22 €
GRUPO PROFESIONAL 3	1.423,20 €	19.924,80 €
GRUPO PROFESIONAL 4	1.259,00 €	17.626,00 €
GRUPO PROFESIONAL 5	1.242,80 €	17.399,20 €
GRUPO PROFESIONAL 6	1.221,00 €	17.094,00 €

TABLA SALARIAL PARA TRABAJADORES FIJOS, FIJOS-DISCONTINUOS
E INTERINOS AÑO 2027

	SALARIO/MES	SALARIO/AÑO
GRUPO PROFESIONAL 1	1.731,74 €	24.244,36 €
GRUPO PROFESIONAL 2	1.610,13 €	22.541,82 €
GRUPO PROFESIONAL 3	1.465,90 €	20.522,60 €
GRUPO PROFESIONAL 4	1.296,77 €	18.154,78 €
GRUPO PROFESIONAL 5	1.280,08 €	17.921,12 €
GRUPO PROFESIONAL 6	1.257,63 €	17.606,82 €