



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 20 DE MAYO DE 2014 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑO 2014 Y 2015 (Código 47000555011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID para los años 2014 y 2015 (Código 4700555011982), suscrito el día 06 de mayo de 2014, de una parte, por los representantes de las organizaciones UCCL y ASAJA y, de otra, por los representantes de los sindicatos U.G.T, CC.OO. y U.S.O., con fecha de entrada en este Organismo el día 07 de mayo de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

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

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

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

Valladolid, 20 de mayo de 2014.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Carolina Quintana Ordóñez





CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO  
PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID  
Años 2014-2015

**Artículo 1º-Ámbito territorial**

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

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

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

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

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizará el 31 de diciembre de 2015, siendo su vigencia de dos años. Su denuncia será automática, manteniéndose vigente el presente convenio en todos sus términos tanto económicos como normativos, hasta la firma del nuevo convenio.

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

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

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

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

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

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

**Artículo 7º- Contratación laboral.**

En el caso de que se produzca alguna contratación laboral tanto temporal como fija, durante la vigencia de este Convenio, ambas partes se someterán íntegramente al mismo. En cumplimiento de la legislación vigente sobre contratación, tanto el finiquito como el contrato podrán ser supervisados por el Delegado de Personal, para que el mismo tenga plena validez.

**Artículo 8º-Hoja de salarios.**

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

**Artículo 9º-Jornada de trabajo.**

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





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

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

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

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

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

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

#### Artículo 11º- Vacaciones.

El personal sujeto al presente convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, que podrán dividirse en dos periodos de 15 días. Ninguno de estos periodos se podrán fijar en los momentos de mayor productividad de la empresa.

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

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

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





Artículo 12º-Licencias retribuidas.

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

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

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

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

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





Artículo 13º.-Clasificación a efectos de retribución y salarios.

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

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

El salario Incrementará 0,6% para el año 2014, y 0,6% para el año 2015 como figuran las tablas anexas a este Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

Artículo 14º-Antigüedad.

Como premio a la permanencia, los/as trabajadores/as fijos percibirán, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de servicios, el importe de cuatro días de salario de convenio y de tres días más cada año a contar desde dicho trienio y hasta cumplir quince años, y dos días más desde los quince hasta los 20 años de antigüedad a tenor de la tabla siguiente:

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

Artículo 15º-Gratificaciones extraordinarias.

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

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





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

#### Artículo 16º-Nocturnidad.

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

#### Artículo 17º-Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

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

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

#### Artículo 18º-Herramientas y ropa de trabajo.

Las empresas deberán facilitar a sus trabajadores/as las herramientas y utensilios que necesitasen, así como entregarán dos prendas de trabajo (monos), unos guantes y par de botas al año.

#### Artículo 19º-Horas extraordinarias.

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

#### Artículo 20º-Cobertura por incapacidad temporal.

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

#### Artículo 21º-Premio por Jubilación.

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

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

#### Artículo 22º-Fallecimiento por accidente de trabajo.

Con el objeto de mejorar socialmente a los/as trabajadores/as y sus familias, la empresa partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el B.O.P., el establecimiento de un





seguro de accidentes que cubrirá los siniestros de los/as trabajadores/as por accidente de trabajo con resultado de muerte o Invalidez permanente absoluta o gran invalidez (siendo la cantidad a percibir por los referidos siniestros de 21.000 € por fallecimiento y 25.000€ por invalidez), dicho seguro será obligatorio para los/as trabajadores/as fijos y voluntario para los/as trabajadores/AS eventuales que en su caso, abonar al trabajador/a cuatro mensualidades de salario real correspondiente a su categoría.

#### Artículo 23º-Dietas y desplazamientos.

Estos conceptos tienen un Incremento de un 0,6% para el año 2014 y un 0,6% para el 2015 según tablas anexas.

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

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

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

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

#### Artículo 24º-Comisión Mixta.

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

#### Artículo 25º-Relaciones Sindicales.

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

#### Artículo 26º- Atrasos.

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

#### Artículo 27º-Igualdad de derechos.

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

#### Artículo 28º-Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.





1. 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.

2. 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.

3. 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 250 trabajadores, las medidas de Igualdad a que se refiere en párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

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

#### Artículo 29º-Formación.

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

#### Cláusula de Descuelgue Salarial.

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

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





TABLAS SALARIALES CONVENIO DEL CAMPO  
PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID AÑO 2014 (0,6%)

TRABAJADORES FIJOS			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO AÑO	SALARIO MES	AGRICOLA	GANADERA
				9,26
		828,23		

TRABAJADORES EVENTUALES			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO DIA	SALARIO HORA	AGRICOLA	GANADERA

DIETAS		
	MEDIA DIETA	DIETA COMPLETA
	10,70 €	36,94€ <i>sin pernocta</i>

DESPLAZAMIENTO 0,24€/KM

JORNADA MAXIMA ANUAL 1800 Horas \_

EL DÍA DE SAN ISIDRO SE CONSIDERARÁ FESTIVO, ADEMÁS DE LAS 14 FIESTAS RESTANTES.





TABLAS SALARIALES CONVENIO DEL CAMPO  
PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID AÑO 2015 (0,6%)

TRABAJADORES FIJOS			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO AÑO	SALARIO MES	AGRICOLA	GANADERA
CAPATAZ	14.032,23	1.002,30	13,20	9,32
OFICIAL DE 2 <sup>º</sup>	12.201,95	871,57	11,06	8,10
PEON	11.664,82	833,20	10,58	7,84

TRABAJADORES EVENTUALES			HORAS EXTRAORDINARIAS	
CATEGORIA	SALARIO OIA	SALARIO HORA	AGRICOLA	GANADERA
CAPATAZ	62,72	7,85	12,41	9,15
OFICIAL DE 2 <sup>a</sup>	54,56	6,82	11,02	7,95
PEON	52,65	6,58	10,33	7,71

DIETAS	

DESPLAZAMIENTO 0,24€/KM

JORNADA MAXIMA ANUAL 1800 Horas \_

*EL DÍA DE SAN ISIDRO SE CONSIDERARÁ FESTIVO, ADEMÁS DE LAS 14 FIESTAS RESTANTES.*

