

## II. Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución de 13 de octubre de 2021 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 - (Código de convenio 49000105011982).*

Visto el texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora para los años 2021-2022-2023 (código de convenio 49000105011982), suscrito el 21 de septiembre de 2021 por CEOE-CEPYME Zamora-ASAJA y COAG de una parte y de otra por los sindicatos CC.OO. y U.G.T, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

*Primero:* Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

*Segundo:* Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Zamora, 13 de octubre de 2021.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202103052

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO  
APLICABLE AL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS  
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA PARA LOS AÑOS 2021-2022-2023

El presente convenio colectivo se ha suscrito por la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG ZAMORA) por la Confederación Zamorana de Organizaciones Empresariales (CEOE\*CEPYME Zamora) en la que está integrada ASAJA y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

CAPITULO I: CONDICIONES GENERALES

*Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente convenio será de aplicación para todas las actividades incluidas en el Laudo Arbitral del Sector, de fecha 6 de octubre de 2000.

Afectará a todas las empresas establecidas en la ciudad y la provincia de Zamora, sea cual fuere su forma jurídica, incluidas en el ya citado Laudo, y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras a ellas vinculadas por contrato de trabajo.

Se excluirán del Ámbito Funcional, Personal y Territorial de este convenio las empresas y sus trabajadores/as dedicadas a la actividad Forestal regulada en el Convenio Colectivo de Ámbito Regional para el Sector de Actividades de Conservación del Medio Ambiente Natural.

*Artículo 2.- Ámbito temporal y vigencia.*

Este convenio que sustituye al anterior vigente en la actualidad, tendrá una duración de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2021 finalizará el 31 de diciembre de 2023 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

*Artículo 3.- Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

*Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos sus devengos y dentro de todos sus conceptos.

*Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.*

En todo caso se respetarán las condiciones mínimas de derecho necesario reconocidas a los trabajadores/as por texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Laudo Arbitral del Sector y legislación vigente, sin perjuicio de las personales más beneficiosas y de las mejoras que se establecen en el presente convenio.

*Artículo 6.- 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 estable-

R-202103052



cer 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 siguientes funciones:

- 1.- Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.
- 2.- Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio
- 3.- La comisión paritaria se convocará mediante solicitud escrita y en el plazo de cinco días de alguna de las partes, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.
- 4.- De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo no superior a treinta días naturales, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.
- 5.- Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría. Para poder establecer quórum, será preciso la mitad más uno de los componentes de la comisión paritaria.
- 6.- Si de acuerdo con lo establecido en el punto 2, la comisión paritaria ha de pronunciarse las partes afectadas se comprometen a no iniciar ningún tipo de actuación judicial, hasta realizado el referido pronunciamiento.
- 7.- Ambas partes expresan su aceptación del protocolo de condiciones que deberán cumplir las empresas de del sector de actividades agropecuarias que contraten con la Administración Autonómica de Castilla y León, firmado en Valladolid por la Junta de Castilla y León, las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. y las organizaciones empresariales del sector en cada una de las nueve provincias.
- 8.- Asimismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente, entre otras la intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en este convenio.
- 9.- Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.
- 10.- En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.
  - Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo durante el periodo de consulta y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio como establece el Art. 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, sin que haya alcanzado acuerdo se someterán a los procedimientos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

*Artículo 7.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.*

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente con-

R-202103052

venio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León.

## CAPITULO II: CONDICIONES DE TRABAJO

### *Artículo 8.- Jornada.*

La jornada de trabajo se acomodará a las necesidades de cada empresa, estableciéndose un máximo anual de 1.810 horas.

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 y hasta que cesen estas circunstancias, la prestación de servicios se realizará en períodos 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 empresario 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 1.810 horas establecidas en el presente convenio.

### *Artículo 9.- Vacaciones.*

El personal sujeto a las normas de este convenio tendrá derecho a 31 días de vacaciones retribuidas al año, pudiéndose fraccionar en periodos mínimos de 15 días.

La fecha de disfrute, se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as o sus representantes, debiendo conocer las personas trabajadoras las fechas de disfrute con antelación suficiente y procurando que el periodo vacacional no coincida con el periodo de mayor actividad en la empresa (recolección, la sementera, parideras). En caso de que no haya acuerdo entre las partes se disfrutarán dieciséis días a elección del trabajador/a y quince a elección de la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el permiso de maternidad

R-202103052



o paternidad o con la ampliación por lactancia, la trabajadora o el trabajador, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

*Artículo 10.- Horas extraordinarias.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

*Artículo 11.- Ceses y despidos.*

El trabajador/a que voluntariamente cese en el trabajo deberá de ponerlo en conocimiento de la empresa con un mínimo de quince días de antelación al cese en el trabajo; de no hacerlo así se le descontará de la liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

*Artículo 12.- Permisos.*

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho, sin pérdida de sus retribuciones y previa justificación, a las licencias siguientes:

- a) Quince días en caso de matrimonio
- b) Tres días por fallecimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/ra necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) El tiempo imprescindible por el cumplimiento de un deber público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) El tiempo necesario para consulta médica con justificación del médico.
- f) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos, así como por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad. Tres días si el hecho sucede en localidad distinta al lugar habitual de residencia del trabajador/a.
- g) Dos días de asuntos propios.
- h) 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.
- i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reduc-

ción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

- j) 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.
- k) El tiempo necesario para acompañar a consulta médica a un hijo menor de 16 años o familiar hasta el primer grado dependiente del trabajador o discapacitado sin límite de edad, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, siempre y cuando no ejercite este derecho el otro cónyuge o pareja, acreditándolo debidamente.

Los anteriores derechos les serán reconocidos, y por lo tanto aplicados, a aquellas parejas de hecho, que acrediten su condición mediante la oportuna certificación expedida por los Registros que al efecto tenga la Administración.

### *Artículo 13.- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.*

#### *1.- En el supuesto de nacimiento.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas de las cuales serán obligatorias 6 semanas, en las mismas condiciones descritas anteriormente.

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

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

R-202103052

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

## *2.- En los supuestos de adopción y de acogimiento.*

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la duración de la suspensión se ajustará a lo dispuesto en el art. 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de acuerdo con el siguiente tenor:

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

R-202103052



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho, en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo. Cuando los dos adoptantes guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetiva, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

#### *Artículo 14.- Periodo de prueba.*

Podrá concretarse entre empresa y trabajador/a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores/as excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días naturales.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de resolución laboral.

Transcurrido dicho período de prueba sin que se haya producido el desistimiento del contrato, producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

### CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

#### *Artículo 15.- Salarios.*

Las tablas salariales para el periodo comprendido entre 1-01-2021 y el 31-10-2021 son las que figuran en el Anexo I

Las tablas salariales para el periodo comprendido entre el 1-11-2021 y el 31-12-2021 son las que figuran en el Anexo II.

Las tablas salariales para el año 2022 son las que figuran en el Anexo III y serán el resultado de incrementar un 3% respecto a las tablas salariales que figuran en el Anexo II.

Las tablas salariales para el año 2023 son las que figuran en el Anexo IV y serán el resultado de incrementar un 2,5% respecto a las tablas salariales que figuran en el Anexo III.

Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará clausula alguna de revisión salarial de carácter retroactivo.

#### *Artículo 16.- Salario para contrataciones por jornada real.*

En las tablas salariales el salario para eventuales (€/h) pasa a denominarse salario por jornada real (€/h).

No existirá discriminación retributiva entre los trabajadores/as fijos, temporales y contratados por jornadas reales. El Salario para los trabajadores/as por jornada real es el que figura en la Tabla Salarial como Anexo I, estableciéndose su importe en razón de las horas efectivamente trabajadas, en el cual se incluye además del salario base, la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido.

R-202103052



El incremento salarial será el regulado en el artículo anterior, igual que para el resto de trabajadores/as.

*Artículo 17.- Antigüedad.*

Como premio a la permanencia, los trabajadores/as fijos percibirán en concepto de antigüedad y por cada trienio, lo estipulado en la tabla que figura en el Anexo V.

*Artículo 18.- Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias serán de treinta días cada una de ellas de salario real y se abonarán en la segunda quincena de julio y el día 20 de diciembre, respectivamente.

*Artículo 19.- Paga de gratificación.*

Se establece una paga de gratificación de quince días de salario real que se abonará el 30 de septiembre de cada año.

*Artículo 20.- Paga de beneficios.*

Se fija la cantidad de quince días de salario real del convenio y se hará efectiva en el primer trimestre del año siguiente al que corresponda. Quienes cesen voluntariamente, percibirán el 4% del salario real del convenio de la parte proporcional al tiempo trabajado

*Artículo 21.- Dietas.*

Se establece una media dieta de 5 euros y una dieta completa de 10 euros para cada uno de los años de vigencia del convenio.

En aquellos supuestos en que el trabajador/a mediante la oportuna justificación acredite que los gastos originados son superiores a los señalados en el convenio colectivo en vigor para la media dieta y la dieta completa, la empresa abonará a éste, la diferencia que corresponda.

*Artículo 22.- Plus de peligrosidad, toxicidad.*

La persona trabajadora que desempeñe actividades peligrosas, según la legislación en prevención de riesgos laborales o requieran de la utilización de sustancias tóxicas percibirán un plus, por dicho concepto, a razón de un 25% de incremento sobre el salario real del Convenio. Las empresas pondrán todos los medios de seguridad y salud laboral en prevención de los posibles accidentes o enfermedades provenientes de los productos tóxicos o peligrosos a utilizar por el trabajador/a.

#### CAPITULO IV: DISPOSICIONES VARIAS

*Artículo 23.- Seguridad y salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo para ello el empresario concertara con un Servicio de Prevención Propio o Ajeno la vigilancia de la salud de los trabajadores/as. Su resultado o copia será entregado al trabajador/a.

R-202103052

*Artículo 24.- Incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los trabajadores/as afectados por dichas contingencias, el 85% de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquella.

*Artículo 25.- Jubilación anticipada.*

Los trabajadores/as que reúnan las condiciones precisas, podrán acceder a la jubilación anticipada los 64 años de edad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

*Artículo 26.- Contratos eventuales.*

Se fija la duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado o acumulación de tareas al que se refiere el artículo 15.b del Estatuto de los Trabajadores en doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

A la terminación del contrato la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio.

*Artículo 27.- Día del Patrón.*

El día de San Isidro Labrador (15 de mayo) se considerará festivo a todos los efectos.

*Artículo 28.- Ropa de trabajo.*

Anualmente a todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio se les entregará la ropa adecuada y necesaria para realizar sus labores. Se les entregará calzado especial, si fuese necesario.

*Artículo 29.- Derechos sindicales.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades contenidos en la legislación vigente, se reconocen a los delegados de personal las funciones siguientes:

- a) Ser informados por la dirección de la empresa, trimestralmente, sobre la evolución de los negocios, sobre la situación de la producción y la evolución probable de empleo, en la empresa.
- b) Ejercerá la labor de vigilancia sobre las materias siguientes:
  - 1.º- Cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos y condiciones en vigor, formulando, en su caso, las cuestiones legales oportunas ante la empresa y los organismos competentes.
  - 2.º- Garantizar que se cumplan las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo de la empresa.
  - 3.º- Colaborar con la dirección de la empresa en conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean necesarias para el logro de la productividad de la empresa.

*Artículo 30.- Formación de los trabajadores/as del sector.*

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el sector de actividades agropecuarias, las partes firmantes se adhieren a los objetivos planteados en el vigente acuerdo de formación profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, estando en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

*Artículo 31.- Atrasos.*

Los atrasos surgidos de la aplicación del presente convenio serán abonados por las empresas dentro del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial.

*Artículo 32.- Principio de igualdad y no discriminación.*

Las medidas urgentes para garantizar la igualdad efectiva, de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación recogidas en la legislación vigente serán de aplicación directa en este convenio.

Los trabajadores/as encuadrados dentro de la aplicación de este convenio colectivo tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

*Disposición Adicional.*

Se considerará oficial de primera a aquellos trabajadores/as que lleven más de dos años como Oficial de Segunda dentro de su especialidad.

Dentro del grado de oficial se incluyen las categorías de tractoristas, maquinistas, vaqueros, horticultores, fruticultores y apicultores.

**ANEXO I**

*Tabla salarial 2021 Convenio de Actividades Agropecuarias  
de la Provincia de Zamora  
(Vigentes desde 1/1/2021 hasta el 31/10/2021)*

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO BASE MES €</b>	<b>SALARIO BASE DÍA €</b>	<b>SALARIO POR JORNADA REAL EUROS / HORA</b>	<b>CÓMPUTO ANUAL €</b>
Peones, guardas	886,67	29,23	7,35	13.300
Oficial de Segunda	886,67	29,23	7,35	13.300
Caseros, Oficiales de primera	886,67	29,23	7,35	13.300

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO BASE MES €</b>	<b>CÓMPUTO ANUAL €</b>
Capataces o encargados generales no titulados	891,49	13.372,35
Capataces o encargados generales titulados	907,92	13.618,80
Administrativos	939,91	14.098,65
Técnicos con titulación Media	1.351,38	20.270,70
Técnicos con titulación Superior	1.822,71	27.340,65

**ANEXO II**

*Tabla salarial 2021 Convenio de Actividades Agropecuarias  
de la Provincia de Zamora  
(Vigente desde 01/11/2021 hasta el 31/12/2021)*

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO BASE MES €</b>	<b>SALARIO BASE DÍA €</b>	<b>SALARIO POR JORNADA REAL EUROS / HORA</b>	<b>CÓMPUTO ANUAL €</b>
Peones, guardas	935,00	30,82	7,75	14.025,00
Oficial de Segunda	940,00	30,99	7,79	14.100,00
Caseros, Oficiales de primera	950,00	31,32	7,87	14.250,00

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO BASE MES €</b>	<b>CÓMPUTO ANUAL €</b>
Capataces o encargados generales no titulados	960,00	14.400,00
Capataces o encargados generales titulados	970,00	14.550,00
Administrativos	980,00	14.700,00
Técnicos con titulación Media	1.370,00	20.550,00
Técnicos con titulación Superior	1.840,00	27.600,00

R-202103052



**ANEXO III**
*Tabla salarial 2022 Convenio de Actividades Agropecuarias de la Provincia de Zamora*

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MES €	SALARIO BASE DÍA €	SALARIO POR JORNADA REAL EUROS / HORA	CÓMPUTO ANUAL €
Peones, guardas	963,05	31,75	7,98	14.445,75
Oficial de Segunda	968,20	31,92	8,02	14.523,00
Caseros, Oficiales de primera	978,50	32,26	8,11	14.677,50

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MES €	CÓMPUTO ANUAL €
Capataces o encargados generales no titulados	988,80	14.832,00
Capataces o encargados generales titulados	999,10	14.986,50
Administrativos	1.009,40	15.141,00
Técnicos con titulación Media	1.411,10	21.166,50
Técnicos con titulación Superior	1.895,20	28.428,00

**ANEXO IV**
*Tabla salarial 2023 Convenio de Actividades Agropecuarias de la Provincia de Zamora*

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MES €	SALARIO BASE DÍA €	SALARIO POR JORNADA REAL EUROS / HORA	CÓMPUTO ANUAL €
Peones, guardas	987,13	32,54	8,18	14.806,89
Oficial de Segunda	992,41	32,72	8,22	14.886,08
Caseros, Oficiales de primera	1.002,96	33,06	8,31	15.044,44

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MES €	CÓMPUTO ANUAL €
Capataces o encargados generales no titulados	1.013,52	15.202,80
Capataces o encargados generales titulados	1.024,08	15.361,16
Administrativos	1.034,64	15.519,53
Técnicos con titulación Media	1.446,38	21.695,66
Técnicos con titulación Superior	1.942,58	29.138,70

R-202103052



**ANEXO V**

<b>AÑOS DE SERVICIO TOTAL</b>	<b>CUANTÍA ANTIGÜEDAD ANTIGÜEDAD</b>	<b>TOTAL DÍAS</b>
1.º- Año	Cero Euros	Cero Días
2.º- Año	Cero Euros	Cero Días
3.º- Año	4 Días de Salario	4 Días
4.º- Año	3 Días más de Salario	7 Días
5.º- Año	3 Días más de Salario	10 Días
6.º- Año	3 Días más de Salario	13 Días
7.º- Año	3 Días más de Salario	16 Días
8.º- Año	3 Días más de Salario	19 Días
9.º- Año	3 Días más de Salario	22 Días
10.º- Año	3 Días más de Salario	25 Días
11.º- Año	3 Días más de Salario	28 Días
12.º- Año	3 Días más de Salario	31 Días
13.º- Año	3 Días más de Salario	34 Días
14.º- Año	3 Días más de Salario	37 Días
15.º- Año	3 Días más de Salario	40 Días
16.º- Año	2 Días más de Salario	42 Días
17.º- Año	2 Días más de Salario	44 Días
18.º- Año	2 Días más de Salario	46 Días
19.º- Año	2 Días más de Salario	48 Días
20.º- Año	2 Días más de Salario	50 Días

**FÓRMULA PARA HALLAR LA ANTIGÜEDAD**

$$\frac{\text{n.º de días por salario día categoría}}{12 \text{ meses}} = \text{Euros de antigüedad al mes}$$

R-202103052

