



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 26 DE JUNIO DE 2024 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 CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2024-2025-2026.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo del campo de la provincia de Valladolid para los años 2024-2025-2026, acordado por la comisión negociadora, integrada por los representantes de la parte empresarial y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 06/05/2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, 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 la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, 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 el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero. - Inscribir el mencionado 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. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid a 26 de junio de 2024. - La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. -
Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Años 2024-2025-2026

El presente convenio está suscrito, por la parte empresarial, representados por ASAJA (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores) y por UCCL (Unión de Campesinos de Castilla y León), por la parte social, representados por las Centrales sindicales más representativas del sector CCOO de INDUSTRIA de Valladolid y FICA UGT de Castilla y León, atribuyendo al mismo carácter estatutario y reconociéndose mutua legitimación para celebrarlo, lo hacen al amparo de lo establecido en el Artículo 87, aptdo. 3 del RDL 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1º-Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Valladolid. Las explotaciones agrícolas/ganaderas 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.

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

Artículo 3º. - Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizará el 31 de diciembre de 2026, siendo su vigencia de tres 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/a de personal.

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 durante la vigencia del convenio será de 1.784 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como el final de la jornada diaria, las personas trabajadoras se encuentren en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. 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 considerándose este periodo de descanso tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso, siempre se respetarán los descansos diarios y semanales, no sobrepasando en ningún momento 40 horas semanales de jornada ordinaria, salvo las horas que en consecuencia del artículo 10 del presente convenio hubieran de recuperar. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

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/la trabajador/a se desplace del centro de trabajo habitual hacia tajo. La empresa facilitará a los/as trabajadores/as un calendario laboral a primeros de año que debe estar expuesto en lugar visible o accesible al trabajador/a. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca.

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 podrá 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, el personal laboral tendrá 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo 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 previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las vacaciones han de ser disfrutadas y en ningún momento compensadas económicamente.

Artículo 12º-Licencias retribuidas.

1. Las empresas concederán a los/as trabajadores/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 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 a 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.
 - c. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
 - d. Un día por traslado del domicilio habitual.
 - e. Un día por bautizo de hijo/a o hermano/a y por boda de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.del Estatuto de los Trabajadores.

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





- g. A los trabajadores y a las 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.
- h. Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores y las trabajadoras 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.
- i. El tiempo necesario para acudir a consulta médica ordinaria y/o especializada con justificación documental posterior. Se disfrutará hasta un máximo de 8 horas al año para el acompañamiento de familiares hasta 2º grado mayores de 70 años o hijos menores de 12 años.
- j. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al nacimiento 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.

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

3. 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 5 de este artículo.
4. 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.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos 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 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.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. 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 2, 3 y 4 de este artículo 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.





6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. 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.

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.

Artículo 13.- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de la madre biológica 16 semanas ininterrumpidas inmediatamente posterior al parto, que habrá 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 el periodo establecido en la normativa vigente del momento del suceso (art. 48 RD 12/2015), de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posterior al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previsto en el artículo 68 del Código Civil.

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, o en su defecto, 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 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.

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 seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos 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 períodos, 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 seis semanas 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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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 períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye 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 períodos, 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.





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 los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. 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 4 y 5 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.
4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

Artículo 14.- Excedencias.

1.- *Excedencia voluntaria.* - El personal con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo al menos de cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La reincorporación al puesto de trabajo, deberá ser solicitada por escrito, con al menos un mes de antelación de la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta transcurrido el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador/a será con los derechos reconocidos al inicio de la misma, bien con la antigua categoría o similar si existiese vacante o bien en puesto de inferior categoría hasta que se produzca esta. Si la reincorporación se solicita transcurrido el tercer año, el/la trabajador/a solamente tendrá derecho preferente de ingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiere o se produjese en la empresa con los derechos reconocidos al inicio de la misma.

En los supuestos de libre designación de la empresa, esta determinará si a su reingreso, si existiese vacante, el trabajador/a vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la





excedencia o se adjudica con carácter definitivo otro destino, respetándole los derechos económicos que tuviese adquiridos.

La solicitud de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los siguientes quince días desde su presentación.

2.- *Excedencia forzosa.* - La empresa deberá conceder excedencia forzosa a su personal por la designación o elección de este, para el desempeño de cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo y durará todo el tiempo que dure el desempeño de aquel.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

El personal tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

3.- Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Artículo 15°. -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 profesionales, a efectos retributivos:

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

Los salarios se incrementarán en función del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido para cada uno de los años de vigencia del convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de cada año.

Los salarios del año 2024 se actualizarán al SMI del año 2024; 1.134,00€/mes

Los salarios del año 2025 se actualizarán al SMI del año 2025;

Los salarios del año 2026 se actualizarán al SMI del año 2026.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/129

Viernes, 05 de julio de 2024

Pág 14

La Comisión Negociadora se reunirá una vez publicado oficialmente el Salario Mínimo Interprofesional para la adaptación de las tablas a los salarios correspondientes para los años 2025, 2026.

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 los grupos profesionales 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 con retribución por jornada reales, esta, incluye la parte proporcional de vacaciones y pagas extras, así como los días festivos.

Artículo 16º-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:

<i>Años de antigüedad</i> <i>Días de Salario</i>	<i>Días de salario</i>		<i>Años de antigüedad</i>
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

Se abonará en función de la siguiente fórmula: $\frac{n^{\circ} \text{ de días} \times \text{salario/día/categoría}}{14 \text{ meses}}$

14 meses

Artículo 17º-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 formará 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 18°-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 19°-Penosidad.

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 personal y protección solar adecuada (crema solar) para aquellas personas trabajadoras que lo necesiten.

Artículo 20°-Herramientas y ropa de trabajo.

Las empresas deberán facilitar a sus trabajadores/as las herramientas y utensilios que necesiten, así como entregarán dos juegos de prendas de trabajo (monos), unos guantes y par de botas al año. En temporada de invierno también se les facilitará ropa de abrigo, así como en periodo estival la ropa será la más adecuada.

No obstante, la empresa repondrá al personal, todos aquellos utensilios, herramientas o ropa de trabajo, así como el calzado cuando se encuentren deteriorados.

Artículo 21°-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.

Las horas extraordinarias de ganadería se igualarán a las horas extraordinarias de agricultura, si bien queda congelado el precio durante los tres años de vigencia del convenio.

Su retribución será según tabla salarial.

Artículo 22°-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 23°-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)				
	67	66	65	64	63
De 8 a 10 años	1m	2m	3m	4m	5m

ID DOCUMENTO : RGH+jvmOvYbpbk67nzkAQRWj+5UU=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



De 10 a 15 años	2m	3m	4m	5m	6m
Más de 15 años	3m	4m	5m	6m	7m

Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y así favorecer su rejuvenecimiento, y con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se favorecerá el acceso a la jubilación ordinaria, cuando el trabajador cumpla con la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la D.A. 10ª Del Estatuto de los Trabajadores, regulado mediante Real Decreto Ley 28/2018 de 28 de Diciembre, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 24º-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:

Año 2024: 26.217,81€ por fallecimiento y 31.211,68€ por invalidez.

La Comisión Negociadora establecerá las cantidades por estos conceptos para los años 2025 y 2026 a la vez que se acuerden las actualizaciones de las tablas salariales.

Dicho seguro será obligatorio para los/as trabajadores/as fijos y voluntario para los/as trabajadores/as eventuales que, en su caso, abonará al trabajador/a cuatro mensualidades de salario real correspondiente a su categoría.

Artículo 25º-Dietas y desplazamientos.

Durante toda la vigencia de este convenio los conceptos quedan así:

Media dieta: **13,00 €**

Dieta completa: **40,00 €**

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 0,26 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 26º-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, y uno por CCOO, por la parte social reuniéndose en los locales acordados.

Será desde la Cámara Agraria Provincial quien traslade las convocatorias a todos los miembros de la comisión paritaria que deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días.

Artículo 27º-Relaciones Sindicales.





En este punto, empresarios/as 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 28º- Atrasos.

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

Artículo 29º-Igualdad de derechos.

Ambas partes manifiestan el firme deseo de mantener el principio de Igualdad entre trabajadoras y trabajadores, 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 30º-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 considerará 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 puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considerará 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 las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 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 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 hombre, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4.- *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO QUE SERÁ DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE VALLADOLID Y PROVINCIA.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS





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 asocian, 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 e la víctima.

III. CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO. ACOSO VIRTUAL.

Tal y como recoge el artículo 48 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los





trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El ciberacoso o acoso virtual consiste en aquellas situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el mismo o como resultado de este en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con él por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

IV. 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.

V. PROTOCOLO. Procedimiento de actuación.

1ª 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.

2ª 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.

3ª 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:

o El acoso sexual explícito.

o El chantaje sexual.

o El acoso por razón de sexo.

o La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.

o 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 art 43

Por falta muy grave: las establecidas en el art 43

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.

VI. 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 31.- 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 los trabajadores/as 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 2º de la Ley citada.

Artículo 32º-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/as recuperan el coste salarial sufrido por el descuelgue de la empresa en la aplicación salarial del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. - ACUERDO, IMPULSO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CECAL-UGT-CCOO del 10 de febrero de 2016.

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 de REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de la negociación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. - Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León- ASACL-.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/129

Viernes, 05 de julio de 2024

Pág 23

A este convenio colectivo le será de aplicación lo establecido en el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. - Plus de Domingo o Festivo-

Cuando de forma ordinaria las personas trabajadoras con retribución mensual que presten sus servicios durante algún domingo o fiesta laboral, verán incrementada su retribución desde la publicación en el BOP, en la cantidad que se expresa a continuación, salvo que el salario del trabajador se haya establecido precisamente atendida su prestación de servicios en señalados domingos o días festivos.

Años 2024, 2025 y 2026: **25,00 €**

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID DEL AÑO 2024 AJUSTADA AL SMI

TRABAJADORES CON RETRIBUCION MENSUAL			
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO AÑO	SALARIO MES	H. EXTRAS
CAPATAZ	18.257,40€	1.304,10€	14,18€
OFICIAL DE 2ª	15.876,00€	1.134,00€	12,08€
PEÓN	15.876,00€	1.134,00€	11,36€

TRABAJADORES CON RETRIBUCION POR JORNADAS REALES			
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO DÍA	SALARIO HORA	H. EXTRAS
CAPATAZ	82,55€	10,32€	13,31€
OFICIAL DE 2ª	71,65€	8,96€	11,82€
PEÓN	71,65€	8,96€	11,10€





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/129

Viernes, 05 de julio de 2024

Pág 24

DIETAS	
MEDIA DIETA	DIETA COMPLETA
13,00€	40,00 sin pernocta

DESPLAZAMIENTO	0,26 €/km
----------------	-----------

El día de San Isidro, se considerará festivo, además de las 14 fiestas restantes.

Fdo.
D. Juan Carlos García Serrano
(FICA UGT)

Fdo.
D. Emilio Heras Izquierdo
(CCOO Industria)

Fdo.
D. Fernando Santos Cabezas
(CCOO Industria)

Fdo.
Dña. M^a José González Romo
(ASAJA – Asesor/a)

Fdo.
D. Carlos Garrachón Arias
(ASAJA)

Fdo.
D. David Manso Rodríguez
(ASAJA)

Fdo.
Dña. M^a José García González
(UCCL)

Fdo.
D. Mauro de la Rosa Morchón
(UCCL)

