



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

#### Oficina Territorial de Trabajo

*Convenio: Campo*

*Expediente: 47/01/0001/2011*

*Código de Convenio número 47000555011982*

*Resolución de 31 de mayo de 2011, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Campo de Valladolid para el año 2011 (Código 47000555011982)*

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DEL CAMPO DE VALLADOLID para el año 2011 (Código 4700555011982), suscrito el día 23 de mayo de 2011, de una parte, por los representantes de las organizaciones UCCL y ASAJA y, de otra, por los representantes de los sindicatos CC.OO., U.G.T. y U.S.O., con fecha de entrada en este Organismo el día 24 de mayo de 2011, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCYL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

**Primero.**—Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**Tercero.**—Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 31 de mayo de 2011.—La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Carolina Quintana Ordóñez.



## CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID

**Año 2011**

### **Artículo 1.º–Ámbito territorial.**

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

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

### **Artículo 2.º–Ámbito funcional y personal.**

Quedan sometidas a la disposición del presente Convenio todas las empresas trabajadoras que se incluyan en el ámbito de la Ordenanza del Trabajo en el Campo aprobado por O.M. del 1-7-75.

### **Artículo 3.º–Vigencia y duración.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizará el 31 de diciembre de 2011, siendo su vigencia de un año. Su denuncia será automática.

### **Artículo 4.º–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 5.º–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 6.º–Normas generales complementarias.**

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 7.º–Contratación laboral.**

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



## **Artículo 8.º–Hoja de salarios.**

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

## **Artículo 9.º–Jornada de trabajo.**

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

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

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

## **Artículo 10.º–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 empresario deberá avisar al trabajador 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 11.º–Vacaciones.**

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

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

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

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

## **Artículo 12.º–Licencias retribuidas.**

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



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

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

En el supuesto que el trabajador, 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.

**Artículo 13.º–Clasificación a efectos de retribución y salarios.**

Clasificación a efectos retributivos.” Los trabajadores se clasificarán, teniendo en cuenta la función que realicen, en los siguientes grupos, a efectos retributivos:

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

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

**TABLA SALARIAL AÑO 2011**

Trabajadores fijos	Anual	14 pagas	Horas extraordinarias Agrícola-Ganadera
Capataz	13.326,62 euros	951,90 euros	12,53 euros - 8,84 euros
Oficial de 2.ª	11.588,37 euros	827,73 euros	10,49 euros - 7,69 euros
Peón	11.078,24 euros	791,29 euros	10,06 euros - 7,44 euros



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

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

El personal administrativo se asimilará en cuanto a categoría a los Oficiales de 2.<sup>a</sup>

TABLA SALARIAL AÑO 2011

Trabajadores eventuales	Salario día	Salario hora	Horas extraordinarias Agrícola-Ganadera
Capataz	59,57 euros	7,41 euros	11,79 euros - 8,70 euros
Oficial de 2. <sup>a</sup>	51,81 euros	6,44 euros	10,46 euros - 7,54 euros
Peón	49,99 euros	6,26 euros	9,82 euros - 7,32 euros

Dentro del salario día y salario hora especificados para trabajadores eventuales se incluye la parte proporcional de pagas extras.

Si el IPC real del año 2011 es superior al pactado del presente convenio del 1% se hará una revisión hasta el 2%.

**Artículo 14.º–Antigüedad.**

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán en computo anual al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de servicios, el importe de cuatro días del salario convenio y el 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 veinte años de Antigüedad a tenor de la tabla siguiente:

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

**Artículo 15.º–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 trabajador en concepto de antigüedad formara parte de las pagas extraordinarias.

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

**Artículo 16.º–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 incrementado en un 25% sobre el Salario Convenio.



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

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

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

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

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

## Artículo 19.º–Horas extraordinarias.

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

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

A los trabajadores afectados por este convenio que causen baja por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, se les abonará el 100% del salario real desde el día 5 y hasta el día de finalización de dicha situación. A efectos del cómputo de los 5 días para alcanzar el derecho a la prestación complementaria con cargo a la empresa se sumarán las sucesivas bajas que por la misma enfermedad profesional se causen en el periodo de un año.

A los trabajadores afectados por este convenio que causen baja por causa de enfermedad común, se les abonará el 100% del salario real hasta cinco días como máximo una vez al año.

## Artículo 21.º–Premio por Jubilación.

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

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

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

Con el objeto de mejorar socialmente a los trabajadores y sus familias, la empresa a 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 trabajadores 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 20.000 €), dicho seguro será obligatorio para los trabajadores fijos y voluntario para los trabajadores eventuales que en cuyo caso la empresa abonará al trabajador eventual cuatro mensualidades de salario real correspondiente a su categoría, si se dan dichas contingencias.

## **Artículo 23.º–Dietas y desplazamiento.**

Se establecen las siguientes cantidades en concepto de dietas:

- Media dieta: 10,23 euros.
- Dieta completa: 35,30 euros (sin pernoctar).

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

La media dieta se abonará siempre que el trabajador 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 trabajadores cuando éstos por causa del trabajo tuvieran que pernoctar fuera del domicilio habitual.

Así mismo, cuando un trabajador 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 utilice vehículo propio, percibirá la cantidad de 0,23 euros por kilómetro recorrido.

## **Artículo 24.º–Comisión Mixta.**

Se constituye la Comisión Mixta para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, constituida por un representante de ASAJA, uno de U.C.C.L., por la parte empresarial, uno por U.G.T., uno por U.S.O. y uno por CC.OO. por la parte social, la cual tendrá su domicilio fiscal en el domicilio social de la Cámara Agraria Provincial.

**Artículo 25.º**–En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la materia por las vigentes Leyes de aplicación.

## **Artículo 26.º–Relaciones sindicales.**

En este punto, empresarios y trabajadores, 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 27.º**–Los atrasos correspondientes a los respectivos años de vigencia del presente Convenio se abonarán durante los tres primeros meses de cada año.

## **Artículo 28.º–Igualdad de derechos.**

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



## **Artículo 29.º–Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.**

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

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

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

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

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

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

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

## **Artículo 30.º–Formación.**

Los trabajadores realizarán 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.

## **Cláusula de Descuelgue Salarial.**

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

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