

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2026-2027-2028-2029

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Partes signatarias

Son partes signatarias del presente Convenio, por un lado y en representación de los trabajadores, los sindicatos de ámbito provincial: CCOO Industria León y UGT-Fica León; y por otro, las asociaciones profesionales agrarias ASAJA y UGAL-UPA, por tener la condición de más representativas en el ámbito provincial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, según lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos (funcional, personal y territorial).

Artículo 3.- Ámbito territorial

Las normas contenidas en este Convenio, serán de aplicación a toda la provincia de León. Cuando las fincas estén en parte en dicha provincia y en parte en otra se regirán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de la explotación. Todo ello con independencia del domicilio social o fiscal.

Artículo 4.- Ámbito funcional

Este Convenio será de aplicación en las relaciones de trabajo de las explotaciones agrícolas y ganaderas de esta provincia, trabajadores de viveros y plantas vides, y a las industrias complementarias de las actividades agropecuarias con productos de la cosecha o ganadería propias, siempre que no constituyan una explotación económica, independiente de la producción, y tenga un carácter complementario de la empresa. Se incluyen las OPFH de frutas y la de sus socios.

Artículo 5.- Ámbito personal

Como norma general, se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores tanto fijos como eventuales que realicen las funciones descritas en el artículo anterior, incluido el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de la empresa agropecuaria o auxiliar, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, etc. Se exceptúan los cargos de alta dirección a los que son de aplicación su normativa específica al igual que los funcionarios públicos y demás situaciones excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término «trabajador/trabajadores» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer.

Artículo 6.- Ámbito temporal, vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2029, si bien los efectos del mismo que sean favorables para los trabajadores (incluyendo los efectos económicos) que se aplicarán desde el día 1

de enero del año 2026, salvo que, respecto de estos efectos favorables, expresamente se establezca otra fecha de entrada en vigor en el articulado del mismo. Los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 7.- Denuncia y prórroga del Convenio.

Este convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.

Artículo 8.- Compensación, absorción y garantías personales

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente. Además serán compensables con las condiciones preexistentes que cada trabajador tenga reconocidas en su nómina o contrato de trabajo, respetándose las condiciones económicas que en cómputo anual fueran más beneficiosas.

Artículo 9.- Principio de no discriminación

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y de las trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 10. Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria como trámite previo y obligatorio para la solución de los conflictos entre empresas y trabajadores. Sus facultades serán las reguladas en la normativa vigente y se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de algunas de las partes. Esta Comisión se reunirá en un plazo máximo de 48 horas desde la solicitud por alguna de las partes. Quedará integrada por las Organizaciones que forman parte de la Comisión Negociadora de este Convenio, con el mismo número de representantes cada una de las partes.

Son funciones específicas:

- Interpretación de Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Entender de forma obligatoria y previa a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ellos sobre interpretación de los preceptos del presente Convenio.
- Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurrido 15 días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional.
- Será preceptiva la utilización del procedimiento de mediación regulado en el III acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autonómica de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), firmado por CECALE, CCOO y UGT de Castilla y León, publicado en el BOCYL el 12 de abril de 2017 o el que en su caso lo sustituya.

Artículo 11.- Legislación supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 y demás normas de carácter laboral vigentes.

Capítulo II.- Clasificación del personal

Artículo 12.- Contrato de trabajo

Las empresas deberán cumplimentar los trámites en materia de contratación que en cada momento resulten establecidas por ley o por normas administrativas al respecto. Deberán constar por escrito todos los contratos que establece la ley.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente, con la particularidad de que cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción consistentes en el incremento ocasional e imprevisible o en oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, su duración no podrá ser superior a los 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima de 12 meses.

Artículo 12.bis.- Contrato fijo-discontinuo

1. Orden de llamamiento. El llamamiento de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo deberá realizarse conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, que deberán constar por escrito y comunicarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

En todo caso, el orden de llamamiento se ajustará prioritariamente a los criterios de:

- a) Antigüedad en la empresa.
- b) Experiencia en el puesto o campaña correspondiente.
- c) Cualificación profesional, cuando resulte necesaria.

El llamamiento deberá efectuarse por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente, con una antelación mínima de quince días naturales, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada. La falta de llamamiento en tiempo y forma podrá ser reclamada como despido, conforme a la legislación vigente.

2. Conversión a contrato indefinido ordinario. Las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo que hayan sido llamadas y hayan prestado servicios durante tres campañas consecutivas, o durante un período equivalente de prestación continuada, tendrán prioridad para la conversión a contrato indefinido ordinario, cuando la actividad pase a tener carácter estable o permanente.

3. Uso restrictivo del contrato por circunstancias de la producción. El contrato por circunstancias de la producción solo podrá utilizarse cuando concurren causas reales, justificadas y excepcionales, debidamente acreditadas, quedando expresamente prohibido su uso para atender necesidades estructurales, permanentes o previsibles de la actividad agraria.

La contratación temporal se considerará realizada en fraude de ley, y la persona trabajadora adquirirá la condición de indefinida, cuando se produzca cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Encadenamiento de contratos temporales durante un período superior al legalmente permitido.

- b) Utilización reiterada de contratos temporales para la realización de las mismas funciones en campañas sucesivas.
- c) Uso del contrato temporal para puestos que deberían cubrirse mediante contrato fijo-discontinuo o indefinido.

Las personas trabajadoras que hayan prestado servicios en campañas anteriores mediante contrato temporal tendrán derecho preferente de recolocación en las campañas siguientes para el mismo o similar puesto de trabajo, siempre que hayan demostrado aptitud y disponibilidad.

Cuando una empresa utilice de forma reiterada contratos temporales de duración inferior a treinta días para cubrir necesidades ordinarias de producción, deberá justificar dicha práctica ante la representación legal de las personas trabajadoras.

Las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación del presente artículo podrán someterse a la Comisión Paritaria del convenio, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

Artículo 13.- Periodo de prueba

Podrá concretarse entre empresa y trabajador un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días naturales. Durante el periodo de prueba, el trabajador 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 periodo de pruebas sin que se haya producido el desistimiento del contrato, producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. El periodo de baja laboral interrumpe el periodo de prueba.

Artículo 14.- Recibos salariales

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar y a entregar debidamente firmadas al trabajador, las correspondientes hojas de salario que han de incluir los datos de la empresa y del trabajador.

Artículo 15.- Categorías profesionales

1.- La clasificación funcional del personal de este Convenio, es la siguiente:

- **GRUPO PROFESIONAL I.- Personal técnico:** Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional. Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Se podrán integrar entre otras las categorías profesionales de titulados de grado superior, medio y especialista.
- **GRUPO PROFESIONAL II.- Personal Administrativo.** Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo

menor. Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. En función del nivel de responsabilidad y complejidad de las tareas, se establece:

- NIVEL I: realiza tareas complejas o estratégicas, como analizar datos, elaborar informes o supervisar y coordinar las tareas de otros empleados. Se podrán integrar categorías de jefe/a administrativo/a, oficial de primer y segunda.
- NIVEL II: realiza tareas rutinarias y repetitivas, asistiendo y brindando apoyo al departamento de administración en tareas específicas. Se podrá integrar la categoría de auxiliar administrativo/a.
- GRUPO PROFESIONAL III.- Personal cualificado de producción y mantenimiento: capataz, encargado y oficios clásicos. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismo y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Se consideran cualificadas las siguientes profesiones: tractoristas, maquinistas, pastores, vaqueros, agricultores, podadores, injertadores, sulfatadores, motocultores, etc. Para ello deberán tener un año de experiencia.
- GRUPO PROFESIONAL IV.- Personal no cualificado: Se consideran no cualificados, aquellos trabajadores que, no estando contenidos en las categorías anteriores, presten servicios en los que predomina la aportación del esfuerzo o la atención y que no necesiten formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación. Todo ello salvo acuerdo de las partes. En este grupo profesional se podrán integrar, entre otras, las antiguas categorías de Peón y Guarda.

Las empresas quedan obligadas a entregar a los trabajadores el correspondiente certificado acreditativo del tiempo y la categoría de su actividad profesional.

2.- Permanencia: a partir del 1 de enero del año 2000, ningún trabajador podrá estar contratado durante más de 10 años en la misma empresa con la categoría de personal no cualificado. Pasará inmediatamente a la categoría superior: personal de producción y mantenimiento.

Artículo 16.- Modalidades contractuales

En función de la permanencia al servicio de la empresa, los contratos podrán ser: Indefinidos, de Duración Determinada y Eventuales.

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

1. Personal Fijo. Es el trabajador que se contrata con carácter indefinido.
2. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. Personal Interino. Los trabajadores contratados por escrito para sustituir a un trabajador durante su ausencia por cualquier causa. En dicho contrato se especificará la persona a la que sustituye y la causa de la sustitución.
4. Personal Eventual. Los trabajadores contratados para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa. A la conclusión de estos contratos el trabajador percibirá una indemnización de 12 días por año trabajado.

Capítulo III.- Jornada, Vacaciones y Licencias

Artículo 17.- Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada laboral anual máxima será de 1768 horas efectivas de trabajo.

La jornada será de 40 horas semanales con un máximo diario de 9 horas y un mínimo de 7 horas de lunes a viernes y de 5 horas los sábados, así como un descanso mínimo ininterrumpido de día y medio que como regla general comprende la tarde del sábado y el domingo completo, según el Estatuto de los Trabajadores. En trabajos que exijan un extraordinario esfuerzo físico, la jornada semanal será de 38 horas y aquellos de especial dificultad o penosos, será de 36 horas semanales. Los trabajadores dedicados al ordeño tendrán horario flexible. Las horas que excedan de la jornada anual o semanal serán retribuidas como extraordinarias. Las empresas favorecerán, en la medida de lo posible y siempre que las necesidades organizativas lo permitan, la adaptación de la jornada de trabajo para facilitar el ejercicio de la libertad religiosa de las personas trabajadoras, pudiendo acordarse, entre otras medidas, la realización de jornada continuada durante los periodos de especial significación.

Artículo 18.- Pérdidas de tiempo por incidencias climatológicas

Las horas perdidas por los trabajadores, por causa de lluvia u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50% por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A los trabajadores temporeros y eventuales se le abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

Artículo 19.- Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias aquellas que el trabajador realice por encima de la jornada ordinaria y que nunca podrán ser superiores a 80 al año. Se abonará como una hora ordinaria incrementada en un 50%.

Artículo 20.- Calendario Laboral

13067

El calendario laboral comprenderá el horario diario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles como vacaciones, todo ello a condición de no rebasar las 40 horas semanales pactadas. Quedan fijados como días festivos el día 15 de mayo (San Isidro), el 24 de diciembre (Nochebuena) y el 31 de diciembre (Nochevieja).

Toda modificación de horario de trabajos solo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 21.- Vacaciones

Los trabajadores sujetos a este Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 22 días laborables, si la jornada laboral es de lunes a viernes o de 26 días, si es de lunes a sábado. De estos días la mitad podrá ser elegida por el trabajador y la otra mitad por el empresario siempre de forma continuada, por acuerdo de empresa y trabajador o sus representantes, y respetando los momentos de mayor producción marcados por las campañas agrícolas.

Se abonarán según el salario del convenio habitual, incluyendo el plus de asistencia y la antigüedad en todos los casos y, para aquellos trabajadores que los perciban habitualmente, el plus de nocturnidad y el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad. Serán efectivas de modo que se verán interrumpidas por la situación de incapacidad temporal y por el tiempo que dure la misma.

Artículo 22.- Fiestas

Los 14 días festivos no recuperables del año por acuerdo de la empresa y los trabajadores podrán tener el siguiente tratamiento:

- Acumularlos a las vacaciones.
- Disfrutarlas como descanso continuado.
- Cobrarlas como horas extraordinarias, incrementadas en un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.
- El día de San Isidro Labrador, 15 de mayo, se considerará como festivo a todos los efectos a nivel profesional.

Artículo 23.- Permisos y licencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de hospitalización y mientras ésta dure, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso de manera ininterrumpida ó no consecutiva, en días diferentes al hecho causante. Entrará en vigor al día siguiente al de publicación del convenio en el BOP.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) 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 dispuesto en cuanto a la duración e la ausencia y a su compensación económica.

- 1977
- e) El tiempo necesario para consulta médica con justificación del médico.
- f) Un día por bautizo de hijos o hermanos, por matrimonio de padres, hijos y hermanos así como por enfermedad grave, intervención quirúrgica 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 el trabajador.
- g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) (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), 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 en los términos previstos en la normativa vigente en cada momento o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. 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.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente.
- i) Un día de permiso retribuido a fin de festejar de San Isidro Labrador.
- j) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, el tiempo necesario para concurrir a exámenes de la convocatoria correspondiente, previa justificación de hallarse matriculado.
- k) Dos días de asuntos propios que serán recuperables dentro del año natural y respetando los límites establecidos en el artículo 17 del texto de convenio.
- l) Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos retribuidos de Convenio se ejercerán en igualdad de condiciones para las Parejas de Hecho, con la equiparación al matrimonio de todos los permisos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por todas las personas, mujeres y hombre, independientemente de su tipo de contrato, jornada de trabajo u otras condiciones laborales. El trabajador demostrara estar inscrito como pareja de hecho, acreditándose el registro y certificación del Ayuntamiento y/o Administración Autonómica.

Artículo 24.- Cláusula de descuelgue

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa. La solicitud de descuelgue la iniciará el empresa, quien la comunicara a la representación legal de los trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia e representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración

no superior a 15 días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, las organizaciones sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda. En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración. En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje voluntario, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de convenios colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores, que deberán seguir el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del E.T.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Capítulo IV.- Beneficios Sociales

Artículo 25.- Seguro de Accidentes de trabajo

Las empresas tendrán concertada una póliza de accidentes individuales con cobertura de los riesgos de Incapacidad permanente total de 35.000 € y para Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez y muerte de 45.000 €, a favor de las personas empleadas o beneficiario.

A partir del día siguiente al de publicación del presente Convenio en el BOP de León, únicamente se concertará dicha póliza para los empleados que superen los 30 días de permanencia en la empresa. Los capitales a asegurar son los que figuran en la Tabla Salarial como Anexo I.

Artículo 26.- Complemento de incapacidad temporal

La empresa complementará la prestación del organismo correspondiente a los trabajadores incluidos en este Convenio, en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100% de su salario real, desde el momento del hecho causante hasta la alta médica con el límite máximo de un año.

En el resto de situaciones de Incapacidad Temporal, la empresa abonará también hasta el 100% de los conceptos antes mencionados desde los 30 días del hecho causante hasta un máximo de dos meses desde el momento de la baja.

En el caso que se produzca hospitalización, se abonará desde el primer día el 100% de su salario real, hasta un máximo de dos meses en el que transcurra la I.T.

En cualquier caso, percibirán íntegramente las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27.- Herramientas y ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a los trabajadores, las herramientas y utensilios que precisen para su función. El trabajo se realizará con la ropa adecuada al desempeño de sus funciones. Las empresas entregarán anualmente a cada trabajador un mínimo de dos monos de trabajo, dos pares de botas de seguridad homologadas y tres pares de guantes.

Artículo 28.- Alojamiento

Si como consecuencia de su trabajo el empresario facilita al trabajador un alojamiento, este deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad tanto si se trata de vivienda familiar como si se trata de habitaciones. En ningún caso se podrá realizar descuento en la nómina al empleado por dicha causa, teniendo que recibir su retribución acorde al Convenio.

Artículo 29.- Premio de jubilación

Cuando un trabajador se jubile por los cauces establecidos en la Ley, dentro de la edad reglamentaria, disfrutará con cargo a la empresa, de un permiso retribuido en función de su antigüedad en la misma, de la forma siguiente:

- 3 meses de permiso retribuido, si su antigüedad es igual o superior a 15 años.
- 2 meses, si es inferior a 15 años y superior o igual a 10 años.
- 1 mes, si es inferior a 10 años e igual o superior a 5 años.

Artículo 30.- Otros derechos sociales

- a) Seguridad y salud en el trabajo: se estará a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas vigentes en dicha materia.
- b) Derechos sindicales: los que establezca la Ley y los acuerdos interconfederales suscritos entre asociaciones patronales y organizaciones sindicales. En el centro de trabajo, existirá un tablón de anuncios para que los sindicatos inserten comunicados de interés para el colectivo sujeto al Convenio.
- c) Formación profesional: ante la magnitud del problema que supone la escasa formación profesional agraria, los firmantes de este Convenio, solicitarán de las Administraciones Central y Autonómica, la máxima colaboración para llevar a cabo cursos de formación que los firmantes consideren necesarios, así como las pruebas de cualificación en sus centros de formación. Todo ello firmado por dichas administraciones. Este papel de los firmantes para esta cuestión, puede ser sustituido por una Comisión Provincial de Formación, acordada por las partes.
- d) Maternidad: se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento.
- e) Paternidad: se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento.
- f) Excedencia: se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento.
- g) Reducción de jornada: se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

Capítulo V.- Condiciones Económicas

Artículo 31- Retribuciones

1. Adecuación del S.M.I., los complementos salariales quedan excluidos de la compensación a SMI.
2. Se establece para el año 2026 la siguiente tabla salarial:

G.P. IV.- Personal no cualificado (S.M.I.)	17.094€.
G.P. III.- Personal Producción y mantenimiento	17.638€.
G.P. II.- Personal Administrativo	18.460€.
NIVEL II:	19.273€.
NIVEL I:	

3. Para los años 2027, 2028 y 2029 se aplicará un incremento salarial en todos los conceptos salariales de 3% para cada año.
4. Cláusula de revisión salarial: si a 31 de diciembre de cada año 2026, 2027, 2028 y 2029, el Índice de Precios al Consumo (IPC), debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso, hasta el IPC real, pero limitándose como máximo a un 3,5% por cada año, con efectos de 1 de Enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.
5. Pago del salario: La empresa está obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado.
6. Recibo del salario: Llegado el día de cobro, el empresario entregará a todos los trabajadores un duplicado del recibo de salario firmado por él, en el que se explicará el periodo liquidado, conceptos retributivos, importes y deducciones que procedan conforme al modelo oficial en vigor.

Artículo 32.- Antigüedad

Se consolida la cantidad que en concepto de antigüedad ha percibido el trabajador hasta 31 de diciembre de 2002, revalorizándose con los incrementos que se han pactado en este convenio para el salario.

Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias

Serán dos gratificaciones semestrales, la de verano pagadera en julio, y la de Navidad pagadera antes del 20 de diciembre, consistentes en 30 días y cada una de ellas formada por salario base más antigüedad. Cuando el contrato se inicie o termine durante el año, esas dos pagas estarán en proporción con el tiempo trabajado expresado en días.

Artículo 34.- Pluses

- a) De nocturnidad. El horario de nocturnidad es el reflejado en el Estatuto de los Trabajadores y la retribución será el salario Convenio incrementado en un 25%. Se exceptuarán los trabajos de guardería, ganadería y los que a voluntad del trabajador, se realicen en ese periodo.
- b) De toxicidad, penosidad o peligrosidad. Todos los trabajadores que realicen trabajos recogidos como tal en lo establecido en el R.D. 664/97 artículo 3 apartados B, C, D, así como los que ejecuten faenas de fango, percibirán un plus constante en la cuantía del 15% sobre el salario Convenio si es en invernadero y del 10% si es al aire libre. A este personal se les hará un reconocimiento médico anual.
- c) De asistencia. Se establece un plus de asistencia de 2,21 euros para 2026 por cada día de trabajo efectivo para todas las categorías.

Artículo 35.- Dietas y desplazamientos

Se establecen en concepto de dietas las siguientes cantidades:

- Media dieta de 15 euros. Cuando el trabajador tenga que comer fuera de casa por causas de desplazamiento o fuera del centro de trabajo o explotación agrícola
- Dieta completa de 30 euros. Cuando por causas el trabajo, los trabajadores tuviesen que pernoctar fuera del domicilio. Cuando los gastos sean superiores a los importes anteriores, la empresa previa justificación abonará el importe íntegro.

- 
- De distancia. Se establece un plus de desplazamiento de 0,26 euros/km para todos los trabajadores que por razones excepcionales de trabajo, y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar su propio vehículo para trasladarse durante la jornada laboral a diferente lugar de trabajo.
 - Se exceptúan los desplazamientos por causa de trashumancia, cuyas indemnizaciones las fijarán las partes.

Artículo 36.- Remuneraciones en especie

Cuando una empresa facilite al trabajador manutención u otro servicio y estos aparezcan en el contrato de trabajo como remuneración en especie, el importe por cada uno de estos conceptos no podrá superar los siguientes valores:

- 
- Manutención y otros servicios: 15% del salario mensual. No podrá deducirse cantidad alguna por estos conceptos en las gratificaciones extraordinarias, ni durante los periodos de incapacidad temporal.
 - Los trabajadores tienen derecho a percibir en dinero la cuantía íntegra del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, además del salario en especie que en su caso se haya pactado (artículo 26.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 37.- Anticipos

Los trabajadores previa solicitud, en función de las posibilidades económicas del empresario y siempre pasado el día 20 del mes, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado en cuantía de hasta 90% del salario devengado hasta el momento de la petición.

Disposición adicional

Única.- Protocolo de Prevención y acoso.- El convenio se someterá a lo establecido en la Ley.

Disposiciones finales

Primera.



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 iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria el presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Segunda.

Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.



Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al "III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León", firmado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y las Centrales Sindicales CCOO de Castilla y León y UGT de Castilla y León, y será de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 334, de 23 de diciembre de 2020.

Tercera.

Derechos de las víctimas de violencia de género

Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada mediante documento judicial o policial, informe de los Servicios Sociales, del Ministerio Fiscal, del Servicio Público de Salud, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente, así como cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos establecidos para las víctimas de violencia de género, tal como establece en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE 29.12.2004), podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (tal y como establece el artículo 55.5 b) del ET).

Cuarta.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los trabajadores tienen derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Se considera causa de despido disciplinario los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La empresa tiene la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas, arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias que se puedan formular.

Quinta.

Drogodependencia

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud de los trabajadores y trabajadoras, facilitando el acceso a tratamiento a quien lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga ser objeto de sanción y/o despido. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asignará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de concretar las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio. Las empresas se adherirán al Acuerdo Regional de colaboración para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral suscrito por CECAL, CCOO, UGT y la Junta de Castilla y León en 6 de junio de 2016.

ANEXO I TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN 2026

Salario 2026*	
Salario	Salario

		día	Anual***
G.P. I Personal técnico		50,48€	21.452€
G. P. II Personal administrativo	NIVEL I	45,35€	19.273€
	NIVEL II	43,44€	18.460€
G.P. III Personal de producción y mantenimiento		41,50€	17.638 €
G.P. IV ** Personal no cualificado		40,22€	17.094 €
Plus asistencia		2,21 €	
Póliza accidentes		37.251,63 €	
		I. Permanente Total	
		47.894,96 €	
		I. Absoluta	
		Gran Invalidez, Muerte	

* Cláusula de revisión salarial: si a 31 de diciembre de cada año 2026, 2027, 2028 y 2029, el Índice de Precios al Consumo (IPC), debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso, hasta el IPC real, pero limitándose como máximo a un 3,5% por cada año, con efectos de 1 de Enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

** Adecuación al S.M.I.

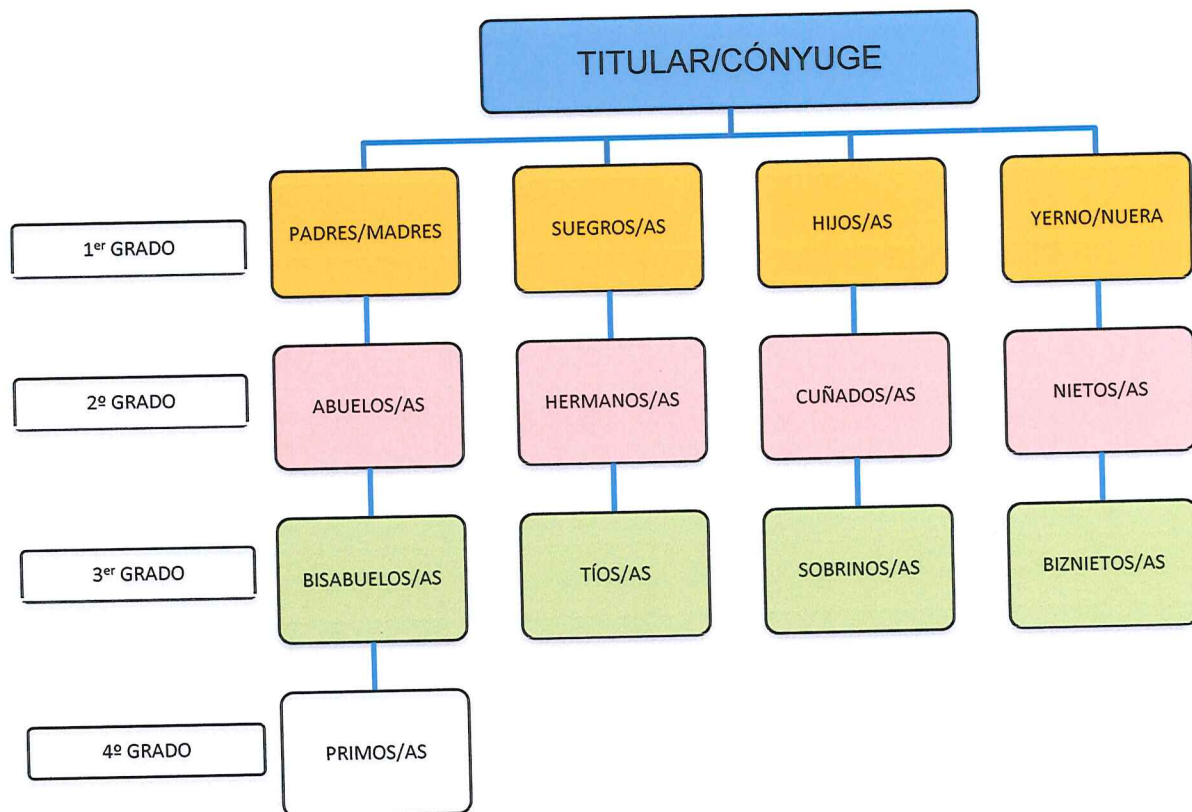
***El salario anual incluye el salario diario multiplicado por 365 y 60 días (425 días), en concepto de las dos pagas extraordinarias.

Revisión

10/09/2019
Comisión de Indemnización
Calle Don de la Vega, nº 21-1º
24001 León



ANEXO II GRADOS DE CONSAGUINIDAD/AFINIDAD



En León, a 28 de julio de 2026

[Red stamp with signature]
 COLEGIO DE ABOGADOS DE LEÓN
 Calle Rosa de la Vega, nº 21-1º
 24001 León

[Blue stamp with signature]
 ASAJA
 Asociación Agraria
 Jóvenes Agricultores
 LEÓN

[Blue circular stamp with signature]
 COLEGIO DE ABOGADOS DE LEÓN

[Handwritten signature]
 Rows UGT