

Convenio Colectivo provincial del sector de **Actividades Agropecuarias de Zamora** **2026 – 2027 - 2028**

Publicación en BOP Zamora de 04 de mayo de 2026



Tu contacto:

Tlfno 980524858 y Fax 980512011

Ángel Lobo

Tlfno 673152759

email: zamora@fica.ugt.org

Santos Rodríguez Tlfno 687344981

email: santosrodrig@hotmail.com

II. Administración Autonómica

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

Resolución de 29 de abril 2026, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del convenio colectivo de trabajo aplicable al Sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora 2026-2028 (código de acuerdo 49000105011982/ Localizador BP16FN66).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo aplicable al Sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, con código de convenio 49000105011982, suscrito el 26 de marzo de 2026, de una parte, por CEOE-CEPYME-COAG-ASAJA y de otra por los sindicatos CC.OO y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio (BOE 5 de julio), por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

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

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

Zamora, 29 de abril de 2026.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO
APLICABLE AL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA PARA LOS AÑOS 2026, 2027 Y 2028

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

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

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

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

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

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

Artículo 2.- *Ámbito temporal y vigencia.*

Este convenio que sustituye al anterior vigente en la actualidad, tendrá una duración de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2026 finalizará el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 3.- *Denuncia y prórroga.*

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

Artículo 4.- *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 5.- *Condiciones más beneficiosas.*

En todo caso se respetarán las condiciones mínimas de derecho necesario reconocidas a las personas trabajadoras por Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Laudo Arbitral del Sector y legislación vigente, sin perjuicio de las personales más beneficiosas y de las mejoras que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 6.- *Comisión Paritaria.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el establecer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las



partes, convienen en constituir una comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes empresariales y cuatro representantes de los trabajadores, con las siguientes funciones:

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

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

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



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

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

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

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

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

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8.- *Jornada.*

La jornada de trabajo se acomodará a las necesidades de cada empresa, estableciéndose un máximo anual de 1.800 horas para el año 2026 y 1.792 horas para los años 2027 y 2028.

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

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

En ningún caso el cómputo anual podrá exceder del máximo de 1.800 horas para el año 2026 y 1.792 para los años 2027 y 2028 establecidas en el presente Convenio.

Artículo 8 bis.- *Adaptación de la jornada.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.



Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Artículo 9.- *Vacaciones.*

El personal sujeto a las normas de este convenio tendrá derecho a 31 días de vacaciones retribuidas al año, pudiéndose fraccionar en periodos mínimos de 7 días.

La fecha de disfrute, se fijará de común acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras o sus representantes, debiendo conocer las personas trabajadoras las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute y procurando que el periodo vacacional no coincida con el periodo de mayor actividad en la empresa (recolección, sementera, parideras). En caso de que no haya acuerdo entre las partes se disfrutarán 16 días a elección de la persona trabajadora y 15 a elección de la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley 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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 10.- *Horas extraordinarias.*

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



Artículo 11.- Ceses y despidos.

La persona trabajadora que voluntariamente cese en el trabajo deberá de ponerlo en conocimiento de la empresa con un mínimo de 15 días de antelación al cese en el trabajo; de no hacerlo así se le descontará de la liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12.- Permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá 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 laborables 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 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.
- b bis)
 - Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
 - Tres días laborables por el fallecimiento de hijo/a. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- e) El tiempo imprescindible por el cumplimiento de un deber público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) El tiempo necesario para consulta médica con justificación del profesional médico
- g) Un día por matrimonio de padres, hijo/a y hermano/a, así como por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de 3er grado de consanguinidad o afinidad. Tres días si el hecho sucede en localidad distinta al lugar habitual de residencia del trabajador/a.
- h) 2 días de asuntos propios.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



- j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una 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, 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.

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.

- k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo/a, 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.
- l) El tiempo necesario para acompañar a consulta médica a un hijo/a menor de 16 años o familiar hasta el primer grado dependiente de la persona trabajadora o persona discapacitada sin límite de edad, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, siempre y cuando no ejercite este derecho el otro cónyuge o pareja, acreditándolo debidamente.

- m) 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

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



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

1.- *En el supuesto de nacimiento.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

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

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.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedor por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) 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.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores 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.

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 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las



personas progenitoras. 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. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

3.- Disfrute del permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 14.- Reducción de jornada.

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.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción



no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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 podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones 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.

Artículo 15.- *Excedencias.*

La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de tra-



bajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

Artículo 16.- *Periodo de prueba.*

Podrá concretarse entre la empresa y la persona trabajadora un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el personal técnico titulado, ni de tres meses para el resto del personal excepto el no cualificado, en cuyo caso la duración máxima será de quince días naturales.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 17.- *Salarios.*

Las tablas salariales para el periodo comprendido entre 01-01-2026 y el 31-03-2026 son las que figuran en el Anexo I

Las tablas salariales para el periodo comprendido entre el 01-04-2026 y el 31-12-2026 son las que figuran en el Anexo II.

Las tablas salariales para el año 2027 son las que figuran en el ANEXO III y serán el resultado de incrementar un 3% respecto a las tablas salariales definitivas del año 2026.

En cualquier caso, durante el año 2027 se garantiza para la categoría inferior del convenio, correspondiente a peones y guardas, una cantidad anual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional anual incrementado en 300€. A partir de dicha cantidad, se respetarán las diferencias entre categorías reflejadas en la tabla salarial del Anexo II. Si la cantidad reflejada en las tablas fuese inferior a la cantidad garantizada, una vez publicado el Salario Mínimo Interprofesional del año 2027, se aplicará una revisión en la diferencia.



Las tablas salariales para el año 2028 son las que figuran en el ANEXO IV y serán el resultado de incrementar un 3% respecto a las tablas salariales definitivas del año 2027.

En cualquier caso, durante el año 2028 se garantiza para la categoría inferior del convenio, correspondiente a peones y guardas, una cantidad anual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional anual incrementado en 300 €. A partir de dicha cantidad, se respetarán las diferencias entre categorías reflejadas en la tabla salarial del Anexo II. Si la cantidad reflejada en las tablas fuese inferior a la cantidad garantizada, una vez publicado el Salario Mínimo Interprofesional del año 2028, se aplicará una revisión en la diferencia.

Artículo 18.- Salario para contrataciones por jornada real.

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

No existirá discriminación retributiva entre el personal fijo y el personal contratado por jornadas reales. El Salario por jornada real es el que figura en la Tabla Salarial como Anexo I, estableciéndose su importe en razón de las horas efectivamente trabajadas, en el cual se incluye además del salario base, la parte proporcional de domingos y festivos, complementos salariales, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, sin posibilidad de pago diferido. El incremento salarial será el regulado en el artículo anterior, igual que para el resto de personas trabajadoras.

Artículo 19.- Antigüedad.

Como premio a la permanencia, las personas trabajadoras fijas percibirán en concepto de antigüedad lo estipulado en la tabla que figura en el Anexo V.

Artículo 20.- Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán de 30 días cada una de ellas de salario real, el cual está compuesto por salario base, antigüedad y todos los complementos que sean percibidos por la persona trabajadora, y se abonarán en la segunda quincena de julio y el día 20 de diciembre, respectivamente.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades siempre que haya acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 21.- Paga de Gratificación.

Se establece una paga de gratificación de 15 días de salario real, el cual está compuesto por salario base, antigüedad y todos los complementos que sean percibidos por la persona trabajadora, que se abonará el 30 de septiembre de cada año.

La paga de gratificación podrá ser prorrateada en las doce mensualidades siempre que haya acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 22.- Paga de Beneficios.

Se fija la cantidad de 15 días de salario real, el cual está compuesto por salario base, antigüedad y todos los complementos que sean percibidos por la persona trabajadora, y se hará efectiva en el primer trimestre del año siguiente al que corresponda.

La paga de beneficios podrá ser prorrateada en las doce mensualidades siempre que haya acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.



Artículo 23.- Dietas.

Se establece una media dieta de 15 euros y una dieta completa de 25 euros para cada uno de los años de vigencia del convenio.

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

Artículo 24.- Plus de peligrosidad, toxicidad.

La persona trabajadora que desempeñe actividades peligrosas, según la Legislación en Prevención de riesgos Laborales o requieran de la utilización de sustancias tóxicas percibirán un plus, por dicho concepto, a razón de un 30,00% de incremento sobre el salario real del Convenio. Las empresas pondrán todos los medios de seguridad y salud laboral en prevención de los posibles accidentes o enfermedades provenientes de los productos tóxicos o peligrosos a utilizar por el personal.

CAPÍTULO IV: DISPOSICIONES VARIAS**Artículo 25.- Seguridad y Salud Laboral.**

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

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Para ello la empresa concertará con un Servicio de Prevención Propio o Ajeno la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 26.- Incapacidad temporal.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a las personas trabajadoras afectadas por dichas contingencias, el 85% de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquella.

Artículo 27.- Jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras que reúnan las condiciones precisas, podrán acceder a la jubilación anticipada los 64 años de edad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 28.- Contratos por circunstancias de la producción.

Se fija la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción en 12 meses. Se establece una indemnización por conclusión a razón de 12 días de salario por cada año trabajado.

Artículo 29.- Día del Patrón.

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

Artículo 30.- Ropa de trabajo.

Anualmente a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se les entregará la ropa adecuada y necesaria para realizar sus labores. Se les entregará calzado especial, si fuese necesario.



Artículo 31.- Derechos sindicales.

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

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

Artículo 32.- Formación de las personas trabajadoras del sector.

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

Artículo 33.- Atrasos.

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

Artículo 34.- Principio de igualdad y no discriminación.

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

Las personas trabajadoras encuadradas dentro de la aplicación de este convenio colectivo tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

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

Artículo 35.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa (RD 1026/2024).

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colec-



tivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Disposición Adicional.

Se considerará Oficial de Primera a aquellas personas trabajadoras que lleven más de dos años como Oficial de Segunda dentro de su especialidad.

Dentro del grado de oficial se incluyen las categorías de personal tractorista, personal maquinista, vaquero/a, personal de horticultura y fruticultura y personal apicultura.



ANEXO I

*Tabla salarial 2026 Convenio de Actividades Agropecuarias
de la provincia de Zamora
(Vigentes desde 01/01/2026 hasta el 31/03/2026)*

CATEGORIAS	SALARIO BASE DÍA €	SALARIO POR JORNADA REAL EUROS/HORA	CÓMPUTO ANUAL €
Peones, guardas	37,57	9,5	17.094,35
Oficial de Segunda	37,57	9,5	17.094,35
Caseros, Oficiales de Primera	37,57	9,5	17.094,35

CATEGORIAS	SALARIO BASE MES €	COMPUTO ANUAL €
Capataces o encargados generales no titulados	1.143,37	17.150,53
Capataces o encargados generales titulados	1.553,67	17.305,03
Administrativos	1.163,97	17.459,53
Técnicos con titulación Media	1.500,09	22.501,30
Técnicos con titulación Superior	2.011,16	30.167,36



ANEXO II

*Tabla salarial 2026 Convenio de Actividades Agropecuarias
de la provincia de Zamora
(Vigentes desde 01/04/2026 hasta el 31/12/2026)*

CATEGORIAS	SALARIO BASE DÍA €	SALARIO POR JORNADA REAL EUROS/HORA	CÓMPUTO ANUAL €
Peones, guardas			
Peones, guardas	38,23	9,66	17.394,65
Oficial de Segunda	38,4	9,71	17.472,00
Caseros, Oficiales de Primera	38,72	9,79	17.617,60

CATEGORIAS	SALARIO BASE MES €	COMPUTO ANUAL €
Capataces o encargados generales no titulados	1.184,60	17.769,00
Capataces o encargados generales titulados	1.194,60	17.919,00
Administrativos	1.204,60	18.069,00
Técnicos con titulación Media	1.510,09	22.651,35
Técnicos con titulación Superior	2.021,16	30.317,40

R-202601132



ANEXO III

*Tabla salarial 2027 Convenio de Actividades Agropecuarias
de la provincia de Zamora*

CATEGORIAS	SALARIO BASE DÍA €	SALARIO POR JORNADA REAL EUROS/HORA	CÓMPUTO ANUAL €
Peones, guardas	39,38	10	17.917,90
Oficial de Segunda	39,55	10,04	17.995,25
Caseros, Oficiales de Primera	39,88	10,13	18.145,40

CATEGORIAS	SALARIO BASE MES €	COMPUTO ANUAL €
Capataces o encargados generales no titulados	1.220,14	18.302,07
Capataces o encargados generales titulados	1.230,44	18.456,57
Administrativos	1.240,74	18.611,07
Técnicos con titulación Media	1.555,39	23.330,85
Técnicos con titulación Superior	2.081,79	31.226,92

En cualquier caso, durante el año 2027 se garantiza para la categoría inferior del convenio, correspondiente a peones y guardas, una cantidad anual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional anual incrementado en 300 €. A partir de dicha cantidad, se respetarán las diferencias entre categorías reflejadas en la tabla salarial del Anexo II. Si la cantidad reflejada en las tablas fuese inferior a la cantidad garantizada, una vez publicado el Salario Mínimo Interprofesional del año 2027, se aplicará una revisión en la diferencia.



ANEXO IV

*Tabla salarial 2028 Convenio de Actividades Agropecuarias
de la provincia de Zamora*

CATEGORIAS	SALARIO BASE DÍA €	SALARIO POR JORNADA REAL EUROS/HORA	CÓMPUTO ANUAL €
Peones, guardas	40,56	10,3	18.454,80
Oficial de Segunda	40,74	10,34	18.536,70
Caseros, Oficiales de Primera	41,08	10,43	18.691,40

CATEGORIAS	SALARIO BASE MES €	COMPUTO ANUAL €
Capataces o encargados generales no titulados	1.256,74	18.851,13
Capataces o encargados generales titulados	1.267,35	19.010,27
Administrativos	1.277,96	19.169,40
Técnicos con titulación Media	1.602,05	24.030,75
Técnicos con titulación Superior	2.144,25	32.163,73

En cualquier caso, durante el año 2028 se garantizará para la categoría inferior del convenio, correspondiente a peones y guardas, una cantidad anual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional anual incrementado en 300 €. A partir de dicha cantidad, se respetarán las diferencias entre categorías reflejadas en la tabla salarial del Anexo II. Si la cantidad reflejada en las tablas fuese inferior a la cantidad garantizada, una vez publicado el Salario Mínimo Interprofesional del año 2028, se aplicará una revisión en la diferencia.



ANEXO V

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

FÓRMULA PARA HALLAR LA ANTIGÜEDAD

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



ANTE LOS ABUSOS Y DESPIDOS

DEFIÉNDETE

AFÍLIATE A



Y utiliza nuestros Servicios Jurídicos

Además tu cuota desgrava en tu Declaración de la Renta y accederás a una gran variedad de servicios y descuentos en:

Hoteles – Restaurantes – Electrónica – Deportes – Viajes – Belleza –
Comercio online – Seguros – Hogar – Automóviles – Salud – Moda –
Formación – Juguetes – Espectáculos – Parques de Atracciones –
Renting – Perfumería – Cines – etc.

Afíliate Únete a nosotros



MERECE LA PENA



Castilla y León
Zamora

FICA



Tu contacto:

Tlfno 980524858 y Fax 980512011

Ángel Lobo

Tlfno 673152759

email: zamora@fica.ugt.org

Santos Rodríguez Tlfno 687344981

email: santosrodrig@hotmail.com