



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3822

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca.

Visto el texto del Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca (código de convenio número 22000015012004), suscrito entre los empresarios del sector, representados por la Asociación Empresarial Agropecuaria ASAJA HUESCA, y su representación sindical, afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT, vigente desde el 01-01-2018 al 31-12-2021, presentado en la Subdirección Provincial en fecha 7 de octubre de 2019, subsanado en fecha 19 de octubre de 2020, de conformidad con la Orden de 10 de septiembre de 2020 de la Consejera de Economía, Planificación y Empleo y lo dispuesto en el art. 90.2 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Subdirección Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 20 de octubre de 2020. La Subdirectora Provincial de Trabajo. Ana Maurel Garcés.

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito territorial

Artículo 1

Las normas pactadas en el presente Convenio, serán de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo ubicados en la provincia de Huesca.

Ámbito funcional

Artículo 2

Quedarán sometidos a las estipulaciones del presente Convenio, los trabajos agrícolas, pecuarios y forestales, realizados para empresas agrarias que como tales se definen en el artículo 2º del laudo arbitral de fecha 8 de octubre de 2000, resolución de 17 de noviembre de 2000; BOE de 29 de noviembre de 2000.

Se excluyen del presente Convenio los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Ámbito personal

Artículo 3

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas y centros de trabajo indicados en el artículo 1º.

Ámbito temporal

Artículo 4

Cualquiera que sea la fecha de publicidad del presente Convenio, se aplicará desde 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2021.

Prórroga y denuncia del convenio

Artículo 5

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, respetando en todo caso el límite temporal de un año desde su denuncia, conforme a la legalidad vigente (artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores).

La constitución de la mesa negociadora se llevará a cabo en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución.

Adhesión al A.S.E.C.L.A

Artículo 6

Las partes firmantes del presente Convenio están adheridas al Acuerdo, en vigor, sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales, que afectan a trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresar individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el (ASECLA) y en su Reglamento de aplicación.

Comisión Paritaria

Artículo 7

La comisión paritaria del Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que está formada por cuatro representantes de los trabajadores/as de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio, dos representantes de cada una de ellas, y otros cuatro miembros de la representación empresarial.

Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
- d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o

si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, este plazo se reducirá a siete días en el caso que la materia a tratar verse sobre lo señalado en el artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

- Por ASAJA Huesca: Plaza Luis López Allué, nº. 3, 1º piso, C.P. 22001 de Huesca, correo electrónico: ceos@ceos.es
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº. 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: huesca@ugtficaaragon.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº. 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

Clasificación Profesional

Artículo 8

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, teniendo en cuenta la función a realizar, se clasificarán en:

- Personal técnico.
- Personal administrativo y empleado
- Personal obrero.

Técnicos**Artículo 9**

Son los que, con el correspondiente título superior o de escuela técnica, ejercen funciones de aquel carácter o de dirección especializada.

Administrativos y Empleados**Artículo 10**

Integra este grupo el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa o explotación agrícola. En función de su cometido profesional se dividen en Administrativos/as y Auxiliares Administrativos/as, respectivamente.

Encargado/a o capataz: es el que actuando por delegación de la empresa ejerce, de modo personal y directo, la vigilancia y dirección de las distintas faenas agrícolas.

Personal obrero y operarios/as**Artículo 11**

Este personal se dividirá en las siguientes categorías:

1.- Mecánico/a: es el trabajador/a contratado/a, para realizar habitualmente trabajos de la profesión mecánica en los vehículos y maquinaria necesaria para la explotación agraria.

2.- Especialista: es el que conoce y realiza todas las faenas y oficios agrarios, incluyendo la conducción de cualquier clase de maquinaria agrícola.

También se consideran especialistas los trabajadores cualificados de oficios clásicos, tales como; podadores, injertadores, sulfatadores y esquiladores.

3.- Tractorista-maquinista (en anteriores Convenios Tractorista de 1ª): es el que con conocimiento práctico está encargado de trabajar con un tractor u otra máquina agropecuaria, teniendo a su cargo el cuidado de la maquinaria y realizando las principales faenas mecánicas, como retinar, sulfatar, sembrar y cosechar.

4.- Tractorista de 2ª: se entenderá al peón que conduce tractor o maquinaria agrícola de forma no habitual y permanente o no realiza alguna de las principales faenas mecánicas del apartado anterior.

5.- Guarda: es el trabajador/a contratado para la vigilancia de una o varias fincas.

6.- Peón: es el operario/a que sin conocimientos específicos es empleado/a indistintamente en las diferentes faenas agropecuarias.

7.- Casero/a: es el trabajador/a que, con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, tiene a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores/as, la vigilancia y limpieza de las dependencias, la comida de los trabajadores/as y el cuidado y

alimentación del ganado, cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones. El casero/a disfrutará, además de agua y luz necesarias para su uso doméstico.

8.- Aprendiz de profesiones agrarias: es el operario/a agrícola, que está en un proceso de formación y aprendizaje. No puede realizar aquellos trabajos reservados a los peones.

9.- Mayoral: es el pastor/a principal que cuida el ganado y se halla al frente de pastores/as y rabadanes.

10.- Pastor/a: es el trabajador/a que está al frente de un rebaño y posee los conocimientos necesarios para el normal cometido de su función y sus trabajos complementarios.

11.- Rabadán: es el operario/a empleado en la custodia del ganado, a las órdenes del pastor.

12.- Vaquero/a: es el trabajador/a que, con capacidad profesional suficiente, se halla encargado de la vigilancia, cuidado y asistencia del ganado correspondiéndole, asimismo, el ordeño, y, en general, la recolección de sus productos, utilizando, en su caso, el utillaje pertinente.

13.- Peón cogedor: es el trabajador/a contratado única y exclusivamente para la recolección de frutas y hortalizas, aclareo, manipulación del propio producto y prestación de servicios en el campo.

Movilidad Funcional

Artículo 12

La movilidad funcional en el seno de la empresa tendrá como límite lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso esta obraría en los casos en que bien por el tamaño de la explotación o cuando por la ausencia de tareas propias de la categoría del trabajador/a así fuese necesario.

Retribuciones

Artículo 13

Para los trabajadores/as afectados por el presente convenio se acuerda como salario mínimo, los salarios para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 que figuran en los anexos tablas I, II, III y IV.

Artículo 14

Las retribuciones pactadas en este Convenio Colectivo Provincial Agrícola de Huesca, se basan en el principio de que a igual trabajo o actividad, igual retribución.

Los recibos de salarios deberán reflejar todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores/as, de forma clara y detallada, las cuantías de los complementos salariales, las unidades que dan origen al abono de los mismos (días, horas, horas extras, etc.)

La retribución salarial del personal comprendido en este convenio estará constituida por el salario base (SB) y los complementos del mismo.

La retribución mínima diaria correspondiente a los trabajadores/as será la que resulte de la siguiente fórmula, que se desarrollará en función de los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo Provincial Agrícola de Huesca.

$$\text{Sd} = \frac{\text{Dsal} \times \text{SC}}{\text{JA}} \times \text{Jd}$$

Sd= Salario diario.

SC= Salario día categoría correspondiente según establecidos para los fijos de plantilla.

Dsal (Días de Salario)=

2018: 365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **447**

2019: 365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **447**

2020: 366 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **448**

2021 365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **447**

Jd= Jornada diaria

2018-2019-2020-2021(6,66 horas = 6 horas 38 minutos para semana de 6 días/ u 8 horas para semana de 5 días laborables).

JA= Jornada Anual

2018: 1.760 horas

2019: 1.760 horas

2020: 1.760 horas

2021: 1.760 horas

Artículo 15

Desarrollando las fórmulas pactadas en el artículo anterior, los salarios mínimos diarios para los trabajadores/as para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, serán los que figuran en los anexos tablas I, II, III y IV.

Artículo 16

El personal interino será retribuido con la misma remuneración de la categoría que tuviera aquel a quien sustituya, salvo la antigüedad.

Plazo de retribución de los salarios

Artículo 17

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del 5º día natural del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, o en las vísperas, caso de ser festivo. El abono de la nómina se efectuará vía transferencia bancaria a la cuenta corriente del trabajador/a o mediante talón (cheque) nominativo a su nombre. A tal efecto el trabajador/a deberá facilitar sus datos bancarios

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera por escrito el pago y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Antigüedad**Artículo 18**

Se establece un complemento de cuatro días por bienios sobre el salario convenio actualizado en el límite máximo de 75 días. Los bienios se computarán a partir del 1º de abril de 1977.

Complemento en especie**Artículo 19**

La manutención y el alojamiento quedan excluidos de los salarios-convenio y en el supuesto de que se faciliten se fijan respectivamente en el 20 y 10 por 100.

En los supuestos de excepción, en los que un empresario contratase al personal procedente de otras localidades para la realización de faenas de temporada, campaña o circunstanciales, deberán facilitarles, además del alojamiento, la manutención o en su defecto, suministrarles las mercancías necesarias para que ellos mismos puedan atender a su manutención. En todo caso, los productos facilitados habrán de venderse, como máximo, al precio que fija en el mercado de la localidad de referencia.

Pagas extraordinarias**Artículo 20**

Todos los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias, la primera se percibirá durante los quince primeros días de julio y la segunda el 22 de diciembre, en la parte proporcional al tiempo de servicio.

En los trabajadores/as temporales o de campaña, su importe estará incluido en el valor de la hora ordinaria, cuando el abono de salarios se efectúe de esta forma.

La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias será de 30 días de salario.

Independientemente de las expuestas, percibirán otra gratificación extraordinaria de dos días de salario real, para conmemorar la fiesta de la localidad, abonándose precisamente el día que se solemnice dicha fiesta en el término municipal al que pertenezca la explotación.

Participación en beneficios**Artículo 21**

Como participación en beneficios, los trabajadores/as percibirán al final del año o temporada 20 días de salario diario, en la parte proporcional al tiempo de servicio.

En el caso de los trabajadores/as temporales o de campaña, su importe estará incluido en el valor hora ordinaria, cuando el abono de salarios se efectúe de esta forma. Este concepto se hará efectivo dentro del primer trimestre natural siguiente a la época en que se devengó.

Para los trabajadores/as eventuales el devengo de la participación en beneficios se efectuará según se establece en el Artículo 14º.

Plus de transporte**Artículo 22**

A partir del 1 de enero de 2018, la cuantía del plus transporte que se venía abonando en 2017, por importe de 0.71€ por día de trabajo, será incorporada a las tablas salariales del presente convenio, procediendo a la compensación y absorción de la cuantía de dicho plus en el salario base, según anexos tablas I, II, III y IV.

Como consecuencia, este concepto desaparece del Convenio a partir de la fecha indicada, y por tanto, no procede ya su abono.

Seguridad y Salud**Artículo 23**

El empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la eliminación de los riesgos evaluados, o la reducción de los mismos en su defecto, a través de medidas de protección colectivas y cuando esto no sea posible con protecciones individuales.

En este sentido, se recuerda a las empresas agrarias que contraten trabajadores/as la obligación de contar con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que incluya la Evaluación de Riesgos de la Actividad, tal como establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997 por el que se establece el Reglamento de los Servicios de Prevención

Plus de Toxicidad**Artículo 24**

El trabajador/a sometido a las condiciones de trabajo que luego se describen, tendrá derecho al percibo del correspondiente plus de toxicidad, en función de la tarea que lleva a cabo.

Corresponderá el plus de toxicidad cuando el trabajador/a desempeñe un puesto de trabajo cuyo contenido pueda suponer un factor de riesgo laboral relacionado con agentes químicos o biológicos:

- Para la determinación de la presencia de un agente biológico, valdrán las tablas oficiales contenidas en los Anexos del RD 664/1997 de 12 de mayo (BOE 30 mayo) y sus posteriores actualizaciones, entendiéndose como riesgo biológico el producido por la presencia en el puesto de trabajo de agentes que figuran como nivel 2 o mayor.
- Para determinar la presencia de un agente químico, valdrá la clasificación oficial de sustancias peligrosas contenida en RD 363/1995 de 10 de marzo (BOE 4 de mayo) y sucesivas actualizaciones, del siguiente modo:
 - a) En todo caso, cuando se pongan a disposición del trabajador/a sustancias, o productos que contengan sustancias, clasificadas legalmente como muy tóxicas, tóxicas, carcinogénicas, mutagénicas, corrosivas o nocivas.
 - b) En caso de puesta a disposición del trabajador/a de sustancias, o productos que contengan sustancias, clasificadas legalmente como irritantes o sensibilizantes.

En ambos supuestos (a y b) el trabajador/a dispondrá de diez minutos de tiempo de trabajo para su higiene personal cuando haya empleado dichos productos, inmediatamente después de su uso antes de cambiar de o cesar en la actividad, cuando haya podido entrar en contacto con alguna de las sustancias indicadas.

Se percibirá en concepto de plus de toxicidad, un incremento del 20 % sobre el salario base diario.

Complemento de seguridad social

Artículo 25

Se contemplan los siguientes supuestos:

- En caso de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común, acreditada mediante la pertinente baja médica el trabajador/a tendrá derecho a percibir el Salario Convenio durante los primeros 15 días, a contar desde el día del parte de baja médica.
- Si la causa de incapacidad deriva en hospitalización o esta se produce en su transcurso, durante los 120 primeros días de I.T., la empresa abonará la diferencia existente entre lo abonado por la entidad gestora de la Seguridad Social y el 100% del Salario de Convenio.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa abonará la diferencia existente entre lo satisfecho por la entidad gestora de la Seguridad Social y el 100% del salario de convenio durante un periodo máximo de tres meses para los trabajadores eventuales y seis meses para los fijos.

Jornada de trabajo y flexibilidad (distribución irregular de la jornada).

Artículo 26

Se establece una jornada laboral anual durante la vigencia del convenio de 1760 horas.

La duración máxima de la jornada semanal de trabajo en el campo será de 40 horas semanales

Las empresas podrán flexibilizar o distribuir la jornada establecida en este artículo, de manera irregular a lo largo del año, según lo establecido en el artículo 34.2 del ET. Esta flexibilización no afectará a las retribuciones y cotizaciones del trabajador/a.

En el supuesto de tener que ampliar la jornada diaria, la misma se tendrá que desarrollar conforme a los siguientes criterios de flexibilidad:

Las empresas vendrán obligadas a informar con 5 días de preaviso previa a su aplicación a los representantes de los trabajadores, informando de las causas y periodos de aplicación. En ausencia de representante de los trabajadores se informará a toda la plantilla y a los sindicatos firmantes.

Flexibilidad A), aumento de 8 horas a 9 horas diarias. Cada hora de flexibilidad de la 8ª a la 9ª horas diarias, se podrá compensar en horas del descanso o se podrá abonar en nómina como flexibilidad A. Su cuantía será al valor de hora ordinaria según anexo tablas. Todas las horas que superasen la 9 hora se computaran y abonarán a valor hora extraordinaria.

Flexibilidad B), aumento de 8 horas a 10 horas durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo hasta 31 agosto, aumento de 8 horas a 10 horas diarias, se podrán compensar en horas de descanso o se podrán abonar en nómina como flexibilidad B. Su cuantía será al valor de hora ordinaria según anexo tablas. Todas las horas que superasen la 10ª hora se computarán y abonarán a valor hora extraordinaria

En el supuesto de finalización del contrato, de existir exceso de horas no compensadas o abonadas en el mes, se liquidaran el finiquito.

En todos los supuestos se respetarán los descansos diarios y semanales en aplicación del presente artículo.

La empresa dispone de un crédito adicional de doce horas para formación. Este crédito horario, exclusivo para formación, queda a disposición de la empresa con el fin de proceder a la actualización de la formación de los trabajadores/as en materias propias del sector. Los/as trabajadores/as deberán acudir obligatoriamente a la formación programada por la empresa. En caso de que este crédito de formación no se aproveche, se pierde.

La jornada correspondiente al sábado, no podrá prolongarse más allá del mediodía.

Registro Horario. Artículo 27

En los términos previstos por el Art. 34.9 ET, será obligatorio para las empresas garantizar un registro diario de la jornada. Los trabajadores y las trabajadoras vendrán obligados a adaptarse al sistema de registro que la empresa tenga.

El registro diario de jornada, constará de la identificación del trabajador o trabajadora, fecha de la prestación del trabajo y la hora y minutos del inicio y final de su jornada, así como espacio para la firma y sello de la finca o explotación.

El sistema de registro de jornada implantado, deberá permitir indicar si el abandono del puesto de trabajo o el retraso en el inicio de la jornada es por causa justificada, para que tras la presentación del oportuno justificante, se contabilice el tiempo de inasistencia como efectivamente trabajado a todos los efectos.

El sistema de registro de jornada, será preferentemente de tipo electrónico (app móvil, fichero electrónico, etc...), debiendo fichar el trabajador o trabajadora mediante huella dactilar, reconocimiento facial, o cualquier otro medio, que garantice indubitadamente la identificación de la persona, previo consentimiento de la misma.

En los casos en que ésta posibilidad de registro electrónico fuera inviable, de forma subsidiaria se firmará en soporte papel.

Las organizaciones sindicales firmantes del convenio y/o la representación legal de los trabajadores, podrán requerir copia del registro horario.

A todos los trabajadores y trabajadoras a la finalización del contrato se les hará entrega del certificado oficial que se entrega a las distintas administraciones.

Artículo 28

No obstante, lo dispuesto como regla general en el artículo anterior, se respetará igualmente la jornada y horario que la costumbre de la localidad o comarca tengan establecidas tradicionalmente, de modo especial en las denominadas épocas de recolección en general y de siembra de cereales.

Artículo 29

La jornada de pastores y vaqueros, será como queda expuesta. Si por necesidad de vigilancia o pastoreo tuviesen que pernoctar fuera de su domicilio, se les compensará por esta causa con una cantidad en metálico no inferior al 25 por 100 del salario del Convenio.

Recuperación de las horas**Artículo 30**

El 50 por 100 de las horas dejadas de trabajar por los trabajadores/as fijos por causas de lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables mediante ampliación de la jornada laboral normal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. Este proceso se planificará e informará de ello a los trabajadores/as, trasladándose al registro horario.

El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria, no podrá exceder de una hora, siempre dentro de los días laborables inmediatamente siguientes, salvo acuerdo de partes.

Dentro del trabajo efectivo computable se entenderán comprendidos los tiempos de interrupción producida por meteoros sobrevenidos, entendiéndose que si la interrupción se produce durante la mañana, se entenderá trabajada la jornada hasta mediodía, y si se ocasiona durante la tarde, se entenderá trabajada la jornada entera.

No obstante por las empresas se procurará ocupar a los trabajadores/as en otros trabajos o tareas, siempre que sea posible.

A los trabajadores/as temporeros y eventuales se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, sin haber sido avisado por el empresario 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.

Vacaciones**Artículo 31**

Los trabajadores/as disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año. No se computarán como días de vacaciones los posibles festivos oficiales que coincidieran con el periodo de disfrute de estas, procediéndose a la ampliación de las mismas o a su acumulación junto con las horas sobrantes de la jornada anual.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia

natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la 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

Licencias **Artículo 32**

Los trabajadores y las trabajadoras, previo aviso y con justificación, podrán 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) Tres días en los casos de defunción o enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Cuando se trate de una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario el permiso será de dos días y de cuatro en caso de que el trabajador necesite realizar desplazamiento.
- c) Durante un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de la formación y cualificación profesional, relativas al sector, en los supuestos en que la Legislación establezca su obligatoriedad, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 26 de este convenio.
- f) El tiempo necesario para la realización, a la trabajadora embarazada de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sean necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
- g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

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. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en el periodo de 13 días laborables. Esta medida tiene por objeto no solo una mejor organización del trabajo, sino, una mejor atención a los hijos/as.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras, hombres o mujeres.

i) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

A los efectos del cómputo de los días de los permisos, este se realizará desde el primer día laborable para el trabajador/a en que ocurra el hecho causante. Este precepto será de aplicación cuando el trabajador/a no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará a elección del trabajador/a el siguiente día, quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Igualmente, se reconocerán los mismos derechos, aplicables a todos los permisos retribuidos sin excepción en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente

El permiso por nacimiento queda regulado en el artículo 35 del presente convenio adaptado a los Reales Decretos Legislativos 2/2015, 6/2019 y 8/2019, Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 45 y 48 y disposición transitoria decimotercera.

Estos permisos serán retribuidos con arreglo al salario real del trabajador/a.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Artículo 33

Las partes firmantes del convenio, reconocen los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, todo ello en base al Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre, modificado por el RDL Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo.

Protección de la Maternidad y riesgos durante el embarazo.

Artículo 34

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el Artículo 16 de la Ley 31/1995, que pudieran afectar a la salud de las trabajadoras, al feto, o al lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el Artículo 26 de la mencionada Ley, y de conformidad con el cual se tendrán en cuenta, asimismo, las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

Suspensión del Contrato por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda y acogimiento

Artículo 35

Se estará a lo dispuesto en los artículos 45 y 48 de los Reales Decretos Legislativos 2/2015, 6/2019 y 8/2019, Estatuto de los Trabajadores. Mencionar en caso de nacimiento de hijo o hija que según la disposición transitoria decimotercera, aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción RDL 2/2019 de 1 de marzo lo siguiente:

En el año 2019 el progenitor en caso de nacimiento de hijo o hija contará con un periodo de suspensión de 8 semanas, las cuales las 2 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.

En el año 2020 el progenitor en caso de nacimiento de hijo o hija contará con un periodo de suspensión de 12 semanas, las cuales las 4 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.

En el año 2021 cada progenitor en caso de nacimiento de hijo o hija contará con un periodo de suspensión de 16 semanas, las cuales las 6 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.

Horas extraordinarias y Salario-hora profesional.

Artículo 36

A efectos de calcular y aplicar justamente a las horas extraordinarias el correspondiente recargo del 75% en días laborables o el 100% si es en festivos sobre el precio de la hora ordinaria, se fija el salario-hora profesional, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Retribución total anual correspondiente a la categoría profesional
Salario hora =-----
Jornada anual

Vigilancia y control de la salud, revisiones médicas
Artículo 37

Las empresas tendrán la obligación de promover un reconocimiento médico preventivo al menos una vez al año. Dicha revisión se realizará dentro del horario de trabajo y todos los gastos que pudieran derivarse de ella, desplazamientos, etc. correrán a cargo de la empleadora. Así mismo se realizará la evaluación correspondiente de vigilancia de la salud por puestos de trabajos que determinarán los diferentes reconocimientos y pruebas, así como su periodicidad.

Para aquellos trabajadores/as en contacto con ganado se les realizarán las pruebas tendentes a detectar la posible existencia de la Brucelosis.

En dichas revisiones médicas se incluirán las pruebas de la colinesterasa y de las transaminasas, pruebas tendentes a prevenir la posible aparición de futuras enfermedades producidas por la manipulación de productos fitosanitarios. De los resultados de las revisiones médicas deberán entregarse copias completas y debidamente explicadas a los trabajadores/as.

Artículo 38

Cuantas normas se han estipulado y recogido en el presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas y en ningún caso podrán perjudicar condiciones más beneficiosas y que en el momento de su aprobación se hallen pactadas y en vigor.

Modalidades de Contratación

Contratación

Artículo 39

El personal empleado en las empresas a que se refiere el presente Convenio podrá ser contratado/a directamente por éstas bajo cualquiera de las modalidades legalmente establecidas, sin perjuicio de las peculiaridades contenidas en el presente capítulo. El contrato por circunstancias de la producción se podrá ampliar por una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho.

Trabajadores/as Fijos/as

Artículo 40

Es el contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, una vez superado el periodo de prueba.

La duración del periodo de prueba no podrá ser superior a tres meses para el personal técnico, un mes para el personal administrativo y empleados/as, encargado/a-capataz, mecánico/a, especialista, tractoristas, mayoral, guarda, casero/a, pastor y vaquero y de 15 días para el resto de categorías, incluido tractorista 2ª.

Durante el periodo de prueba, las partes están obligadas a desarrollar las tareas propias de la categoría profesional del trabajador/a y, mientras dure, cualquiera de ellas puede dar por rescindido el contrato si necesidad de preaviso o indemnización.

Trabajadores/as Fijos-Discontinuos

Artículo 41

Es el contratado para la realización de trabajos intermitentes o periódicos, tanto para la actividad de temporada o campaña como para otros trabajos y actividades normales y permanentes de la empresa que no exijan la prestación de servicios todos los días laborables del año. Para favorecer la contratación estable para las actividades agrícolas, las partes firmantes de este Convenio se proponen extender la contratación fijo-discontinuo.

Accederá a la consideración de fijo-discontinuo aquel trabajador o trabajadora que sea contratado por el mismo empresario un mínimo de 90 jornadas reales en un periodo de 3 años, o de 120 jornadas reales en 4 años dentro de un periodo de 6 años.

El llamamiento se realizará, con siete días de preaviso, en función de las necesidades de la empresa por orden de antigüedad y previa a la realización de cualquier otra modalidad contractual directa o indirecta. El llamamiento podrá hacerse mediante comunicación escrita al teléfono móvil del trabajador/a o mediante otros medios electrónicos. El trabajador/a tendrá la obligación de comunicar cualquier cambio en el número de teléfono o dirección electrónica en el que pretende se le comunique la citación.

Trabajadores/as Eventuales.

Artículo 42

Tienen esta consideración los trabajadores/as contratados por un mismo empresario para una o varias operaciones agrarias o periodos de tiempo previamente determinados. Se presumirá que los contratos realizados al amparo de este artículo tienen carácter eventual.

Trabajadores/as en Prácticas

Artículo 43

Es el contratado que este en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. El puesto de trabajo ocupado deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados y preparación del trabajador/a.

La duración de esta modalidad contractual podrá ser de entre 6 y 18 meses.

El periodo de prueba no podrá durar más de un mes para los contratados en prácticas con título de formación profesional, ni de dos meses para los titulados universitarios. Ningún trabajador/a podrá ser contratado en prácticas en la misma o diferente empresa por tiempo superior a 18 meses.

La retribución a percibir por los trabajadores/as contratados por esta modalidad será del 90% de la categoría que le corresponda.

Las categorías a las que se podrá aplicar este tipo de contrato figuran en el Anexo III.

Trabajadores/as con Contrato para la Formación.

Artículo 44

Este tipo de contrato se podrá realizar para aquellas categorías que figura en los anexos tablas I, II, III y IV, y por un tiempo máximo de 12 meses el periodo de prueba en ningún caso será superior a 15 días. No podrá utilizarse esta modalidad contractual a los trabajadores/a que acrediten las titulaciones referidas en el artículo anterior.

Empresas de Servicios o Multiservicios.

Artículo 45

No se podrán contratar labores agrícolas a empresas de servicios cuya única aportación a la empresa contratante sea la mano de obra, y la dirección, maquinaria y utillaje empleado por los trabajadores/as sea de la empresa contratante.

Control de la Contratación

Artículo 46

Para el cumplimiento de todo lo regulado en este Capítulo, deberá informarse a la representación legal de los trabajadores, debiendo aportar la empresa los Documentos de cotización TC-1/8 y TC-2/8 tanto propios como de Empresas de Trabajo Temporal o de Servicios. Ante la inexistencia de representación legal la Comisión Mixta de Interpretación previa petición de parte interesada podrá requerir dichos documentos.

Botiquín y agua potable

Artículo 47

En todos los centros de trabajo existirá un botiquín de urgencia así mismo los trabajadores/as dispondrán de agua potable.

Ropa de Trabajo

Artículo 48

Las empresas vendrán obligadas a facilitar ropa de trabajo y equipos de protección individuales adecuados y adaptados en función de las características del puesto de trabajo, de la climatología y de las características físicas del trabajador/a, así como de la duración de la tarea a desarrollar.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación en materia de Seguridad y Salud Laboral, en concreto al Art. 17 de la Ley de Prevención de Riesgos y al R.D. 773/1997 sobre Equipos de Protección Individual.

Indemnización por desplazamiento

Artículo 49

Los empleadores, para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores/as, abonarán a éstos un complemento extra salarial, consistente en una cantidad de 0,14 € por kilómetro, a contar desde el domicilio del trabajador/a hasta el centro de trabajo, con un

máximo de 25 kilómetros. La distancia se medirá tanto a la ida como a la vuelta, descontando los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro.

No procederá este complemento, cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores/as, o proporcione vivienda o medio adecuado de locomoción.

En las actividades forestales, además de lo especificado en el apartado anterior, las empresas tendrán la obligación de facilitar el transporte de los trabajadores/as desde la localidad más próxima al centro de trabajo y desde éste a aquélla.

Nocturnidad

Artículo 50

Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores/as que hayan de prestar servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base. Se exceptuarán los trabajos de ganadería, guardería y los que, a voluntad del trabajador/a, se realicen en aquel periodo. Del mismo modo, quedan exceptuados los trabajadores/as que hayan sido contratados expresamente para prestar servicios durante la noche.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y el diurno, el complemento únicamente se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Seguridad en Trabajos Nocturnos

Artículo 51

Cuando se realicen trabajos nocturnos, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, se desarrollarán por más de un trabajador/a, o bajo la supervisión de un superior. En todo caso, por razones de seguridad de los trabajadores/as, se procurará que exista contacto entre ellos. No obstante, en aquellas empresas cuyo volumen de trabajadores/as no supere los seis trabajadores/as fijos, se establecerán otras medidas de seguridad, considerándose suficiente a estos efectos que el trabajador/a que realice los trabajos nocturnos disponga de un teléfono móvil.

Sin perjuicio de lo anterior, estos puestos de trabajo deberán ser identificados y evaluados por los servicios de prevención, determinando esas medidas adicionales de seguridad en su caso.

Seguro de accidentes.

Artículo 52

Todo trabajador/a incluido en el vigente convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo cuyo coste irá a cargo de la empresa que lo contrate, en las condiciones habituales de la contratación, que abarcará las siguientes contingencias:

- Para la invalidez permanente, total o absoluta, derivada de accidente laboral y enfermedad profesional la indemnización será: desde la publicación del convenio hasta el 31 de diciembre de 2020 de **35.100 euros**, y para el año 2021 será de **35.800 euros**.

- Para el fallecimiento o gran invalidez derivada de accidente laboral y enfermedad profesional la indemnización para el afectado/a o sus herederos legales será: desde la publicación del convenio hasta el 31 de diciembre de 2020 de **35.100 euros**, y para el año 2021 será de **35.800 euros**.

Las empresas entregarán copia de la suscripción de la citada póliza a los representantes legales de los trabajadores allí donde los haya, o a los delegados/as de prevención y por último a los trabajadores/as si no existe ninguna de las citadas figuras.

En el supuesto de que alguna empresa no suscriba la citada póliza en las condiciones convenidas en el presente convenio será la empresa la que cubra los riesgos directamente.

El plazo para suscribir la póliza a la que se refieren los párrafos anteriores será de dos meses a partir de la publicación oficial de este convenio en el Boletín Oficial.

De la Igualdad

Artículo 53

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

1.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo.

Todo ello en base Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, quedando consolidadas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

2.- Planes de Igualdad. Las empresas con más de 50 trabajadores/as en el sector, estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

3.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. Se establece una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación será cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

- Por Asaja Huesca en la plaza Luis López Allué, nº. 3, 1º piso, C.P. 22001 de Huesca, correo electrónico: ceos@ceos.es
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: huesca@ugtficaaragon.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones agrarias y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo de responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones.

Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
- b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
- c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- f) La comisión velará por el cumplimiento de la Ley de igualdad, y demás disposiciones comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
- g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.
- h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.

i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

4. Protocolo de acoso sexual y por razón de género:

Se define como acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se define como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A su vez, el chantaje sexual se produce cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercuta sobre cualquier aspecto laboral de dicha persona (formación, promoción, salario, etc.).

El acoso laboral o mobbing engloba toda situación de hostigamiento psicológico de forma reiterada y continuada en el tiempo, que se centra en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente, o bien que persigue anular su capacidad o permanencia en un puesto de trabajo.

Con el objetivo de poder prevenir y evitar todos los tipos de acoso mencionados se establece el siguiente Protocolo de Actuación, con el procedimiento a seguir en los casos que se pueda plantear cualquier tipo de acoso.

En este sentido, se definen dos tipos de procedimientos: uno informal y otro formal, pero en ambos casos se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias, que serán atendidas con rapidez, rigor y confidencialidad.

- 1) Procedimiento informal: en primera instancia, y a través de este camino “extraoficial”, se valorará la posibilidad de seguir una vía informal por la que el/a propio/a trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento inadecuado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo. Como el objetivo es conseguir el cese de dicha conducta, a solicitud del trabajador/a, este procedimiento informal puede ser también llevado a cabo por su Jefe/a inmediato/a o por el Departamento de RR HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio
- 2) Procedimiento formal: cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o si el propio trabajador/a lo considera oportuno, se iniciará el procedimiento formal que incluirá los aspectos que se indican a continuación:
 - a. Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto del acoso. El escrito se deberá dirigir al Departamento de RR.HH, responsable de la empresa o finca, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio
 - b. RR.HH, responsable de la empresa o finca, y la Comisión de Igualdad codificará el caso, preservando así los datos personales de los implicados/as, y decidirá la apertura

o no de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas. Si desestima la denuncia, deberá emitir un informe y comunicar los motivos de su decisión al o la denunciante y a la Comisión de Igualdad del Convenio

- c. En caso de que RRHH, responsable de la empresa o finca, ó la Comisión de Igualdad acepte la denuncia, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes. En este sentido, se dará apertura inmediata a un expediente informativo para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos, dándose audiencia a las personas posiblemente relacionadas con el suceso.
- d. Para iniciar dicho procedimiento la comisión paritaria del convenio nombrará un instructor externo no vinculado a la empresa, que se encargará de la instrucción, y de levantar un informe con las conclusiones
- e. Todas las actuaciones del expediente informativo se llevarán de forma confidencial, ya que puede verse afectada la intimidad y honorabilidad de las personas. Por ello, todas las personas que intervengan en el procedimiento (denunciante, denunciado/a, instructor/a, testigos, etc.) están sujetos al deber de secreto y obligados a mantener la confidencialidad.
- f. Una vez informadas de la decisión final, las partes dispondrán de 5 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido de la decisión.
- g. La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la apertura de un expediente disciplinario y a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente.
- h. Cuando dicha constatación de los hechos no sea posible, y por tanto no se adopten medidas disciplinarias, se supervisará con especial atención la situación durante un periodo razonable de tiempo.
- i. La Comisión de Igualdad deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria, en la que se analizarán las medidas de apoyo a la persona acosada.

En la redacción del texto de este convenio se ha seguido las normas propias de la lengua sin que la utilización del plural determine la prelación de un sexo sobre otro con el único objeto de hacer la lectura del texto inteligible y de fácil comprensión. Así pues, todas las referencias para hombres y/o mujeres deberán entenderse expresamente hechas en plena igualdad de condiciones a todos los efectos, sea cual sea el contexto del redactado, salvo en los derechos de maternidad y/o paternidad en que expresamente vienen dados por la naturaleza biológica de la relación que genera directamente el derecho.

Protección del Medio Ambiente

Artículo 54

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

En la medida de las posibilidades de cada empresa, se colocarán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Incremento salarial

Previo a los incrementos acordados, se aplicará la actualización de las tablas acordadas en el convenio 2015-2017, de un 0,5%.

Incremento salarial para 2018: 1,3%, este incremento sólo tendrá efectos de actualización de tablas salariales en el anexo Tablas I de este convenio.

Incremento salarial para 2019: 1,8 %, con efectos 1 de enero de 2019 resultando las tablas salariales que se relacionan en el anexo Tablas II de este convenio.

Incremento salarial para 2020: 2,0 % resultando las tablas salariales que se relacionan en el anexo Tablas III de este convenio.

Incremento salarial para 2021: 2,0 % resultando las tablas salariales que se relacionan en el anexo Tablas IV de este convenio.

La categoría de Peón Cogedor, dentro de la clasificación profesional de Obrero, durante la vigencia del presente convenio percibirá el Salario Mínimo Interprofesional que se establezca por el Gobierno para cada año, calculándose en los anexo tablas I, II, III, y IV, del texto definitivo del Convenio, el valor precio hora. Para el año 2019: 7,159 euros / hora.

SEGUNDA. Revisión salarial

Con fecha 31 de diciembre de 2021, será aplicable la actualización de las tablas salariales que resulte de la diferencia entre la suma de los porcentajes incrementos en los años 2018 al 2021, y la suma de la inflación de los 4 años, si ésta resultara superior.

De producirse, la diferencia se trasladará como actualización a las tablas base de cálculo del año 2022, con tope del 0,5% (igual que en convenios anteriores).

TERCERA. A.E.P.S.A

La retribución de los trabajadores/as eventuales y de actividades encuadradas dentro del acuerdo para el Empleo y Protección Social Agrario, (A.E.P.S.A.), será la misma que la fijada en las tablas de trabajadores/as eventuales de este convenio.

CUARTA. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

3. Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores/as su intención de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes (empresa o trabajadores/as) podrá someter la solución de la misma, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, el órgano encargado de resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTA. Aplicación del Estatuto de los Trabajadores del laudo arbitral del sector agrario.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de marzo), o en el laudo arbitral del sector agrario y demás disposiciones legales.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2017, REVISADA 0,5%

TRABAJADORES/AS FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS TEMPORADA Y EVENTUALES

CATEGORIA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnico/a	33,24	14856,20	14,77	16,88	8,44
Amnistrativos/as	31,21	13948,75	13,87	15,85	7,93
Auxiliares Administrativos	27,28	12192,24	12,12	13,85	6,93
Encargado, Capataz, Mecánico Especialista	31,21	13948,75	13,87	15,85	7,93
Tractorista maquinista, Mayoral	30,09	13450,10	13,37	15,28	7,64
Tractorista 2ª	28,54	12758,27	12,69	14,50	7,25
Guarda, Peón, Casero, Pastor, Vaquero	27,28	12192,24	12,12	13,85	6,93
Aprendiz porf. Agrarias y rabadán	27,28	12192,24	12,12	13,85	6,93
Peón Cogedor	26,73	11949,65	11,88	13,58	6,79

Plus Transporte-----	0,71	€ día	159,75	€ año
----------------------	------	-------	--------	-------

Para proceder al cálculo del plus de transporte se multiplica por 225 días y se incorpora a las tablas 2018

Aumento-----	0,50%	
Días Salario-----	447	días
Jornada anual-----	1760	horas

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2018

TRABAJADORES/AS FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS TEMPORADA Y EVENTUALES

CATEGORIA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnico/a	34,02	15209,08	15,12	17,28	8,64
Amnistrativos/as	31,97	14289,83	14,21	16,24	8,12
Auxiliares Administrativos	27,99	12510,49	12,44	14,22	7,11
Encargado, Capataz, Mecánico Especialista	31,97	14289,83	14,21	16,24	8,12
Tractorista maquinista, Mayoral	30,84	13784,70	13,71	15,66	7,83
Tractorista 2ª	29,27	13083,88	13,01	14,87	7,43
Guarda, Peón, Casero, Pastor, Vaquero	27,99	12510,49	12,44	14,22	7,11
Aprendiz porf. Agrarias y rabadán	27,99	12510,49	12,44	14,22	7,11
Peón Cogedor	27,44	12264,75	12,20	13,94	6,97

Aumento-----	1,30%	
Días Salario-----	447	días
Jornada anual-----	1760	horas

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2019

TRABAJADORES/AS FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS TEMPORADA Y EVENTUALES

CATEGORIA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnico/a	34,64	15482,85	15,39	17,59	8,80
Administrativos/as	32,54	14547,05	14,46	16,53	8,27
Auxiliares Administrativos	28,49	12735,68	12,66	14,47	7,24
Encargado, Capataz, Mecánico Especialista	32,54	14547,05	14,46	16,53	8,27
Tractorista maquinista, Mayoral	31,39	14032,82	13,95	15,95	7,97
Tractorista 2ª	29,80	13319,39	13,24	15,14	7,57
Guarda, Peón, Casero, Pastor, Vaquero	28,49	12735,68	12,66	14,47	7,24
Aprendiz porf. Agrarias y rabadán	28,49	12735,68	12,66	14,47	7,24
Peón Cogedor	28,19	12600,00	12,53	14,32	7,16

Aumento-----	1,80%	
Días Salario-----	447	días
Jornada anual-----	1760	horas

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2020

TRABAJADORES/AS FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS TEMPORADA Y EVENTUALES.

CATEGORIA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnico/a	35,33	15827,83	15,74	17,99	8,99
Amnistrativos/as	33,19	14871,18	14,79	16,90	8,45
Auxiliares Administrativos	29,06	13019,45	12,95	14,79	7,40
Encargado, Capataz, Mecánico Especialista	33,19	14871,18	14,79	16,90	8,45
Tractorista maquinista, Mayoral	32,02	14345,50	14,26	16,30	8,15
Tractorista 2ª	30,39	13616,17	13,54	15,47	7,74
Guarda, Peón, Casero, Pastor, Vaquero	29,06	13019,45	12,95	14,79	7,40
Aprendiz porf. Agrarias y rabadán	29,06	13019,45	12,95	14,79	7,40
Peón Cogedor	28,19	12600,00	12,53	14,32	7,16

Esta tabla salarial es provisional en función del Salario Mínimo Interprofesional que se regule para el año 2020 y que puedan afectar a las categorías profesionales más bajas, procediendo a su revisión por la comisión paritaria y publicación definitiva si procede.

Aumento-----	2,00%		
Días Salario-----	448	días	año bisiesto
Jornada anual-----	1760	horas	

ANEXO IV

TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2021

TRABAJADORES/AS FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS DE TEMPORADA Y EVENTUALES

CATEGORIA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnico/a	36,04	16108,35	16,02	18,30	9,15
Amnistrativos/as	33,86	15134,75	15,05	17,20	8,60
Auxiliares Admnistrativos	29,64	13250,20	13,17	15,06	7,53
Encargado, Capataz, Mecánico Especialista	33,86	15134,75	15,05	17,20	8,60
Tractorista maquinista, Mayoral	32,66	14599,75	14,52	16,59	8,30
Tractorista 2ª	31,00	13857,49	13,78	15,75	7,87
Guarda, Peón, Casero, Pastor, Vaquero	29,64	13250,20	13,17	15,06	7,53
Aprendiz porf. Agrarias y rabadán	29,64	13250,20	13,17	15,06	7,53
Peón Cogedor	28,19	12600,00	12,53	14,32	7,16

Esta tabla salarial es provisional en función del Salario Mínimo Interprofesional que se regule para el año 2021 y que puedan afectar a las categorías profesionales más bajas, procediendo a su revisión por la comisión paritaria y publicación definitiva si procede.

Aumento-----	2,00%		
Días Salario-----	447	días	
Jornada anual-----	1760	horas	