



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA  
GOBIERNO DE ARAGÓN**  
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO  
SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA Y EMPLEO DE HUESCA

7010

**ANUNCIO**

**SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO**

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA, suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-2010 al 31-12-2011, y de conformidad con el artículo 90. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo.

**ACUERDA**

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con código de convenio 22000015012004, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 12 de diciembre de 2011. El Director del Servicio Provincial. Tomás Peñuelas Ruiz.

**DISPOSICIONES GENERALES**

Pág.

Artículo 1º- Ámbito Territorial	1
Artículo 2º- Ámbito Funcional	1
Artículo 3º- Ámbito Personal	1
Artículo 4º- Ámbito Temporal	1
Artículo 5º- Adhesión al ASECLA	1
Artículo 6º- Comisión Mixta de Interpretación	1
Artículo 7º- Clasificación Profesional	2
Artículo 8º- Técnicos	2
Artículo 9º- Administrativos	2
Artículo 10º- Personal Obrero	2
Artículo 11º- Movilidad Funcional	3
Artículo 12º- Retribuciones	3
Artículo 13º- Retribuciones	3
Artículo 14º- Retribuciones	4
Artículo 15º- Retribuciones	4
Artículo 16º- Plazo de Retribución de Salarios	4
Artículo 17º- Antigüedad	4
Artículo 18º- Complemento en especie	5
Artículo 19º- Pagas extraordinarias	5



Artículo 20º- Participación en beneficios	5
Artículo 21º- Plus de Transporte	5
Artículo 22º- Seguridad y Salud	6
Artículo 23º- Plus de Toxicidad	6
Artículo 24º- Complemento de Seguridad Social	7
Artículo 25º- Jornada de Trabajo	7
Artículo 26º- Jornada de Trabajo	7
Artículo 27º- Jornada de Trabajo	7
Artículo 28º- Recuperación de las Horas	8
Artículo 29º- Vacaciones	8
Artículo 30º- Licencias	8
Artículo 31º- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	10
Artículo 32º- Protección de la Maternidad	10
Artículo 33º- Suspensión del contrato por maternidad y paternidad	10
Artículo 34º- Salario-hora Profesional	10
Artículo 35º- Jubilación anticipada a los 64 años	10
Artículo 36º- Revisiones médicas	11
Artículo 37º- Revisiones Médicas	11
Artículo 38º- Modalidades de Contratación	11
Artículo 39º- Trabajadores Fijos	11
Artículo 40º- Trabajadores Fijos-Discontinuos	11
Artículo 41º- Trabajadores Temporeros	12
Artículo 42º- Trabajadores en Prácticas	12
Artículo 43º- Trabajadores con contrato para la formación	12
Artículo 44º- Empresas de Trabajo temporal	12
Artículo 45º- Empresas de Servicios	12
Artículo 46º- Control de la Contratación	12
Artículo 47º- Botiquín y agua potable	13
Artículo 48º- Ropa de trabajo	13
Artículo 49º- Indemnización por desplazamiento	13
Artículo 50º- Nocturnidad	13
Artículo 51º- Seguridad en trabajos Nocturnos	14
Artículo 52º- Seguro de Accidentes	14
Artículo 53º- De la igualdad	14
Artículo 54º- Protección del Medio Ambiente	16
DISPOSICIONES ADICIONALES	
Primera.- Incremento Salarial	16
Segunda.- Revisión Salarial	16
Tercera .- AEPSA	17



## TABLAS SALARIALES-ANEXOS I

### ANEXO II – CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y FORMACIÓN

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Ámbito territorial

Artículo 1º.- 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 2º.- 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 3º.- El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y centros de trabajo indicados en el artículo 1º.

##### Ámbito temporal

Artículo 4º.- Cualquiera que sea la fecha de publicidad del presente Convenio, se aplicará desde 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, producida con tres meses de antelación al término pactado o prorrateado en curso.

##### Adhesión al A.S.E.C.L.A.

Artículo 5º.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse 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 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 Mixta de Interpretación

Artículo 6.- Se constituye una Comisión integrada por ocho miembros, cuatro de cada parte, con el fin de conocer y resolver todas las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio.

La convocatoria de la Comisión se efectuará, a petición de cualquier afectado, por el presidente de la Comisión Mixta.

La sede de la comisión mixta será la sede de UGT-Huesca en la Avenida del Parque, nº 9.

##### Clasificación Profesional

Artículo 7º.- Los trabajadores afectados por este Convenio, teniendo en cuenta la función a realizar, se clasificarán en:

Personal técnico.

Personal administrativo.

Personal obrero.

##### Técnicos

Artículo 8º.- Son los que, con el correspondiente título superior o de escuela técnica, ejercen funciones de aquel carácter o de dirección especializada.

##### Administrativos

Artículo 9º.- 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 y Auxiliares Administrativos, respectivamente.

Personal obrero

Artículo 10º.- Este personal se dividirá en las siguientes categorías:

1.- Encargado 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.

2.- Mecánico: es el trabajador contratado, para prestar habitualmente menesteres de la profesión mecánica en los vehículos y maquinaria necesaria para la explotación agraria.

3.-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.

4.- 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 refinar, sulfatar, sembrar y cosechar.

5.- 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.

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

7.- Peón: es el auxiliar que sin conocimientos especiales es empleado indistintamente en las diferentes faenas agropecuarias.

8.- Casero: es el trabajador 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, la vigilancia y limpieza de las dependencias, la comida de los trabajadores 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 disfrutará, además de agua y luz necesarias para su uso doméstico.

9.- Aprendiz de profesiones agrarias (en anteriores Convenios Zagal): es el obrero agrícola, que no puede realizar aquellos menesteres reservados a los peones.

10.- Mayoral: es el pastor principal que cuida el ganado y se halla al frente de pastores y rabadanes.

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

12.- Rabadán: es el obrero empleado en la custodia del ganado, a las órdenes del pastor.

13.- Vaquero: es el trabajador 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.

Movilidad Funcional

Artículo 11º.- La movilidad funcional en el seno de la empresa tendrá como limite lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante esta obraría en los casos en que bien por el tamaño de la explotación bien por la ausencia de tareas propias de la categoría del trabajador así lo hiciesen necesario.

Retribuciones

Artículo 12º.- Para los trabajadores afectados por el presente convenio se acuerda como salario mínimo, los salarios para los años 2010 y 2011 que figuran en el anexo I.

Artículo 13º.- La retribución mínima diaria correspondiente a los trabajadores fijos de temporada y eventuales, será la que resulte de la siguiente fórmula, que se desarrollará en función de los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo Provincial Agrícola.

Sd =	Dsal x SC	x Jd
	JA	

Sd= Salario diario.



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

Dsal (Días de Salario)=

2010 365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = 447

2011 365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = 447

Jd= Jornada diaria

2010-2011 (6,66 h = 6 h. 38 minutos para semana de 6 días/ u 8 h. para semana de 5 días laborables).

JA= Jornada Anual 2010 y 2011: 1.768 horas

Artículo 14º.- Desarrollando las fórmulas pactadas en el artículo anterior, los salarios mínimos diarios para los trabajadores fijos de temporada y eventuales para los años 2010 y 2011, serán los que figuran en el anexo I.

Artículo 15º.- El personal interino será retribuido con la misma remuneración de la categoría que tuviera aquel a quién sustituya, salvo la antigüedad.

Plazo de retribución de los salarios

Artículo 16º.- Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 5 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 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 17º.- 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 18º.- 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 19º.- Todos los trabajadores fijos de plantilla percibirán dos gratificaciones extraordinarias, la primera se percibirá durante los quince primeros días de julio y la segunda el 22 de diciembre.

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 a que pertenezca la explotación.

Participación en beneficios

Artículo 20º.- Como participación en beneficios, los trabajadores fijos de plantilla y los fijos de temporada percibirán al final del año o temporada 20 días de salario diario.

Este concepto se hará efectivo dentro del primer trimestre natural siguiente a la época en que se devengó.

Para los trabajadores eventuales el devengo de la participación en beneficios se efectuará según se establece en el Artículo 13º.

Plus de transporte

Artículo 21º.- Se establece un plus de transporte en la cuantía de 0,65 euros por día trabajado, para el año 2010, y de 0,66 euros para el año 2011, para todas las categorías profesionales.

Este plus tendrá la consideración de extrasalarial y no se tomará en cuenta para la



antigüedad, pagas extraordinarias y beneficios.

#### Seguridad y Salud

Artículo 22º.- El empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores 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 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 23º.- Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador sometido a las condiciones de trabajo, en las condiciones que luego se describen, tendrá derecho al percibo del correspondiente plus de toxicidad, en función de la tarea que lleva a cabo.

1º Corresponderá el plus de toxicidad cuando el trabajador 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 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 10 de marzo (BOE 4 de mayo) y sucesivas actualizaciones, del siguiente modo:

a- En todo caso, cuando se pongan a disposición del trabajador 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 de sustancias, o productos que contengan sustancias, clasificadas legalmente como irritantes o sensibilizantes.

En ambos supuestos (a y b) el trabajador 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 24º.- Se contemplan los siguientes supuestos:

a).- En caso de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común, acreditada mediante la pertinente baja médica el trabajador tendrá derecho a percibir el Salario Convenio durante los primeros 15 días, a contar desde el día del parte de baja médica.

b).- 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.

c).- En caso de accidente 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

Artículo 25º.- La duración máxima de la jornada real de trabajo en el campo será de 40 horas semanales.

Se establece una jornada laboral para los años 2010 y 2011 de 1768 horas.

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 en materias propias del sector. Los trabajadores deberán acudir obligatoriamente a la formación programada por la empresa. En caso de que este crédito de formación no se aproveche, se pierde.

No obstante, la jornada correspondiente al sábado no podrá prolongarse más que hasta el mediodía.

La jornada máxima, sin embargo, no podrá exceder de un total de 9 horas, computándose siempre las que excedan de la jornada semanal pactada, como horas extraordinarias, excepto las que tengan que ser recuperadas con arreglo al artículo 28º.

Artículo 26º.- 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 27º.- 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 28º.- El 50 por 100 de las horas dejadas de trabajar por los trabajadores 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.

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.

Para las horas que se dejaran de trabajar por inclemencias climatológicas y, que deberán ser recuperables, se tendrá en cuenta en las empresas a la norma general en la localidad o comarca. No obstante por las empresas se procurará ocupar a los trabajadores en otros trabajos siempre que sea posible.

A los trabajadores 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 29.- Los trabajadores 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.

Licencias

Artículo 30.- Sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, las empresas concederán a los trabajadores:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días en los casos de nacimiento o adopción de hijo, defunción o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- 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 25 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) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a la ausencia de una hora del puesto de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen. 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 10 días laborables. Esta medida tiene por objeto no solo una mejor organización del trabajo, sino, una mejor atención a los hijos. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por los interesados y debe ser disfrutado de manera continuada después del periodo de prestación por maternidad. 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 ocho 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, 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.

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

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Artículo 31.- Se 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.

Protección de la Maternidad

Artículo 32.- 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 maternidad y paternidad

Artículo 33.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 y 48.bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Mencionar, especialmente, que el padre o progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos.

Salario-hora profesional

Artículo 34º.- 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:

Salario-hora =	Retribución total anual correspondiente a cada categoría profesional
	jornada anual

#### Jubilación anticipada a los 64 años

Artículo 35.- En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio, se acuerda que: los trabajadores al cumplir los 64 años de edad, y siempre que reúnan los requisitos legales para ello, podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la Empresa.

Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema, deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha que cumplan los 64 años.

#### Revisiones médicas

Artículo 36.- A petición de los trabajadores, 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.

Para aquellos trabajadores 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.

Artículo 37.- 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

Artículo 38.- Contratación.- El personal empleado en las empresas a que se refiere el presente Convenio podrá ser contratado 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.

Artículo 39.- Trabajadores Fijos.-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, Encargado-Capataz, Mecánico, Especialista, Tractoristas, Mayoral, Guarda, Casero, Pastor y Vaquero y de 15 días para el resto de categorías.

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

Artículo 40.- Trabajadores Fijos-Discontinuos.- 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 fija-discontinua.

Accederá a la consideración de fijo-discontinuo aquel trabajador o trabajadora que sea contratado por el mismo empresario durante tres campañas consecutivas o cuatro alternas en un periodo de seis años.



El llamamiento se realizará, con quince 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.

Artículo 41.- Trabajadores Temporeros.-Tienen esta consideración los trabajadores 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. Su periodo de prueba tendrá la misma duración que para los trabajadores fijos.

Artículo 42.- Trabajadores en Prácticas.-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 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.

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 podrá ser contratado en prácticas en la misma o diferente empresa por tiempo superior a 18 meses.

La retribución a percibir por los trabajadores 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 II.

Artículo 43.- Trabajadores con Contrato para la Formación.-Este tipo de contrato se podrá realizar para aquellas categorías que figura en el Anexo II, 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 que acrediten las titulaciones referidas en el artículo anterior.

Artículo 44.- Empresas de Trabajo Temporal.- Las empresas solo podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal para desarrollar aquellos servicios que no sean propios de la actividad agraria y que por lo tanto sean excepcionales y de difícil reproducción en el tiempo. Excepcionalmente se podrán utilizar, si ante la imposibilidad de realizar otra modalidad contractual debidamente acreditada por los Servicios Públicos de Empleo, se pusiera en peligro la recolección del producto.

Artículo 45.- Empresas de Servicios.- 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 sea de la empresa contratante.

Artículo 46.- Control de la Contratación.-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 dispondrán de agua potable.

Ropa de Trabajo

Artículo 48.- Las empresas vendrán obligadas a facilitar Ropa de Trabajo y Equipos de Protección Individuales adecuados en función de las características del puesto de trabajo, de la climatología, 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, abonarán a éstos un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad de 0,13 € por kilómetro, a contar desde el domicilio del trabajador 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, 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 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 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, se realicen en aquel periodo. Del mismo modo, quedan exceptuados los trabajadores 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, o bajo la supervisión de un superior. En todo caso, por razones de seguridad de los trabajadores, se procurará que exista contacto entre ellos. No obstante, en aquellas empresas cuyo volumen de trabajadores no supere los seis trabajadores fijos, se establecerán otras medidas de seguridad, considerándose suficiente a estos efectos que el trabajador que realice los trabajos nocturnos disponga de un teléfono móvil.

#### Seguro de accidentes

Artículo 52.- Todo trabajador 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, la indemnización será de 32.000 euros.

- Para el fallecimiento o gran invalidez derivada de accidente laboral, la indemnización para el afectado o sus herederos legales será de 32.000 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 de prevención si los hay, y por último a los trabajadores 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.-

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. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

2.- Planes de Igualdad. Las empresas con más de 50 trabajadores fijos 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 creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio. Esta comisión tiene el mismo domicilio que la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

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 o 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 nueva Ley de igualdad, 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.

4.- Igualdad de Género. En la redacción del texto de este convenio se han 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. Para el año 2010 se establece un incremento del 1 por 100 sobre las tablas definitivas del año 2009, con efectos retroactivos a 1 de Enero de 2010.

Así mismo se practicará una revisión salarial del 1,50% sobre las tablas salariales definitivas del año 2009, que servirán al solo efecto de cálculos de las tablas salariales del año 2011.

Para el año 2011 se establece un incremento del 1,50% sobre las tablas salariales definitivas del año 2010. La remuneración base anual por los conceptos salariales pactados es la que figura en el Anexo I de este Convenio, para cada categoría profesional, cómputo que solo incluye el salario base, las gratificaciones extraordinarias y paga de beneficios.

**SEGUNDA.-** Revisión salarial.- Una vez conocido el I.P.C. definitivo a 31 de diciembre de 2011, se practicará una revisión salarial consistente en actualizar las tablas con este IPC. No obstante, se abonará una paga, en su caso, en el mes de febrero, consistente en el 50% de la diferencia entre el I.P.C. definitivo y el 1,50%.

**TERCERA.-** A.E.P.S.A.- La retribución de los trabajadores 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 eventuales de este convenio.

#### ANEXO I

##### TABLA SALARIAL AÑO 2010

##### TRABAJADORES FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS DE TEMPORADA Y EVENTUALES

CATEGORÍA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnicos	30,66	13.705,02	13,56	15,50	7,75
Administrativos	28,81	12.878,07	12,74	14,56	7,28
Auxiliar Administrativo	25,16	11.246,52	11,13	12,72	6,36
Encargado capataz, Mecánico, especialista	28,81	12.878,07	12,74	14,56	7,28
Tractorista maquinista, Mayoral	27,76	12.408,72	12,29	14,04	7,02
Tractorista de 2ª	26,33	11.769,51	11,66	13,32	6,66
Guarda, peón, casero, pastor, vaquero	25,16	11.246,52	11,13	12,72	6,36
Aprendiz prof. Agrarias y rabadán	25,16	11.246,52	11,13	12,72	6,36

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2010****(A LOS SOLOS EFECTOS DE CÁLCULO DE LAS TABLAS DEL 2011)****TRABAJADORES FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS DE TEMPORADA Y EVENTUALES**

<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>DIARIO</b>	<b>ANUAL</b>	<b>HORA EXTRA EN LABORAL</b>	<b>HORA EXTRA EN FESTIVO</b>	<b>HORA ORDINARIA</b>
Técnicos	30,82	13.776,54	13,63	15,58	7,79
Administrativos	28,95	12.940,65	12,81	14,64	7,32
Auxiliar Administrativo	25,29	11.304,63	11,18	12,78	6,39
Encargado capataz, Mecánico, especialista	28,95	12.940,65	12,81	14,64	7,32
Tractorista maquinista, Mayoral	27,90	12.471,13	12,34	14,10	7,05
Tractorista de 2ª	26,46	11.827,62	11,71	13,38	6,69
Guarda, peón, casero, pastor, vaquero	25,29	11.304,63	11,18	12,78	6,39
Aprendiz prof. Agrarias y rabadán	25,29	11.304,63	11,18	12,78	6,39

**TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2011****TRABAJADORES FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS DE TEMPORADA Y EVENTUALES**

<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>DIARIO</b>	<b>ANUAL</b>	<b>HORA EXTRA EN LABORAL</b>	<b>HORA EXTRA EN FESTIVO</b>	<b>HORA ORDINARIA</b>
Técnicos	31,28	13.982,16	13,84	15,82	7,91
Administrativos	29,38	13.132,86	12,98	14,84	7,42
Auxiliar Administrativo	25,67	11.474,49	11,35	12,98	6,49
Encargado capataz, Mecánico, especialista	29,38	13.132,86	12,98	14,84	7,42
Tractorista maquinista, Mayoral	28,32	12.659,04	12,53	14,32	7,16
Tractorista de 2ª	26,86	12.006,42	11,88	13,58	6,79
Guarda, peón, casero, pastor, vaquero	25,67	11.474,49	11,35	12,98	6,49
Aprendiz prof. Agrarias y	25,67	11.474,49	11,35	12,98	6,49



rabadán

## ANEXO II

### CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y FORMACIÓN CATEGORÍA PROFESIONAL Prácticas Formación

Personal Técnico SI NO  
Personal Administrativo SI NO  
Encargado Capataz SI NO  
Mecánico SI SI  
Especialista NO SI  
Tractorista Maquinista 1ª NO SI  
Mayoral NO SI  
Tractorista de 2ª NO SI  
Guarda NO NO  
Peón NO NO  
Casero NO NO  
Pastor NO SI  
Vaquero NO SI  
Aprendiz NO NO  
Rabadán NO