



ARAGÓN

MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

FRANCISCO VITORIA 19, 3º IZQ. ESCALERA B  
50008 ZARAGOZA

CORREO ELECTRONICO: [mit.aragon@gmail.com](mailto:mit.aragon@gmail.com)

TELF 876014499

## TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO 2015-2016 DE ZARAGOZA

### *Ámbito funcional y territorial*

Artículo 1.º El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas agropecuarias de la provincia de Zaragoza y su capital, que ejecuten actividades nucleares y/o auxiliares en centros de trabajo considerados agropecuarios de acuerdo con la definición dada en el artículo 2.º del laudo arbitral por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario.

### *Ámbito personal*

Art. 2.º El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en las empresas expresadas en el artículo anterior.

### *Ámbito temporal*

Art. 3.º Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015 y su duración será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 2016.

### *Denuncia*

Art. 4.º El convenio deberá denunciarse con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento, previa comunicación a la otra parte. En el supuesto de no ser denunciado o de prolongarse su vigencia, el 1 de enero de 2017 se incrementará automáticamente en el índice de precios al consumo que para el Estado español señale el Instituto Nacional de Estadística.

Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de constitución de la mesa negociadora. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo.

No obstante, independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2016, todo el articulado del presente convenio se seguirá aplicando hasta que sea sustituido por el pactado en el nuevo convenio. Las tablas salariales pactadas en este convenio se mantendrán hasta la firma de uno nuevo.

### *Comisión paritaria*

Art. 5.º

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores se establece una comisión paritaria cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa, de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los acuerdos que alcance la comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La comisión estará compuesta por un presidente, que actuará como mediador, con voz pero sin voto, y por tres representantes de la central sindical firmante y tres representantes de la empresa, designados



ARAGÓN

entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo. A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones. La comisión paritaria se reunirá:

—Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1 a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

—Para el caso del apartado 1 c), cada cuatro meses.

b) Convocatorias: La comisión paritaria será convocada por la secretaría de la comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días, desde la fecha de solicitud por parte del interesado. Si cumplido este período la comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención, pudiendo entonces el interesado emprender las acciones que considere pertinentes.

c) Exclusiones: En el supuesto de que alguna de las consultas formuladas afectara a cualquiera de los miembros de la comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la comisión paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates ni en la toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Quórum: Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 66% de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de secretarios y un representante de cada parte.

f) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de FITAG-UGT Aragón, sito en 50001 Zaragoza, calle Joaquín Costa, 1, principal.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria. Las partes se obligan a someter a la comisión paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este convenio colectivo, que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho a cualquiera de las partes firmantes no culpable a la denuncia del convenio colectivo.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

#### *Compensación y absorción*

Art. 6.º Las condiciones convenidas en el presente convenio sustituirán a las que actualmente vienen rigiendo por mejora pactada, resolución administrativa o gubernamental, imperativo legal o jurisprudencia contencioso-administrativa.

Las disposiciones legales futuras dimanantes de un convenio que fuera de aplicación, en caso de concurrencia, en todo o en parte, con lo aquí regulado, solo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, resultaran más beneficiosas para los trabajadores que las establecidas en el presente convenio. De esta consideración quedarán excluidas las materias reseñadas en el artículo 84.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que existiese algún empleado o grupo de empleados que tuvieran reconocidas condiciones especiales que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de las mismas categorías profesionales, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose un carácter estrictamente personal y solamente para los empleados a quienes afecten, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

#### *Clasificación del personal*



ARAGÓN

Art. 7.º Los trabajadores se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

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

—Personal administrativo: Es el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa. Dentro de este grupo podemos encontrar dos categorías:

Oficial administrativo: Son aquellos que tienen dominio del oficio y lo desempeñan como tal. b) Auxiliar administrativo: Son aquellos trabajadores que desempeñan trabajos elementales de oficina bajo la supervisión y cuidado del oficial administrativo.

Encargados, capataces y jefes de equipo: Tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.

Tractoristas, maquinistas y especialistas: Son los trabajadores que, con los conocimientos prácticos necesarios, prestan servicios con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma. También aquellos trabajadores que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos cualificados; tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores, motocultores, etc.

Guardas: Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia de una o varias fincas.

Caseros: Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca. Junto con las tareas propias de los demás trabajadores, tienen la de vigilancia y limpieza de las dependencias, el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones.

Oficios varios no cualificados, peones: Son aquellos trabajadores que, no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo físico.

Peones temporeros de campaña: Son aquellos trabajadores contratados única u exclusivamente para la recolección de frutas y hortalizas en períodos de campaña. Su salario será el establecido en el anexo 2 de este convenio.

#### *Movilidad funcional*

Art. 8.º Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional al que se pertenece o a una categoría profesional superior por un período superior a cinco meses en un año y siete meses en dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso. Independientemente del reconocimiento de categoría, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

#### *Movilidad geográfica*

Art. 9.º La movilidad geográfica se efectuará siempre entre puestos de trabajo del mismo nivel, y de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Antes de adoptar los criterios de movilidad geográfica, se agotará la vía de voluntariedad en los cambios, y la de concurso, en los casos que proceda.

Se tendrán en cuenta, a la hora de resolver el traslado forzoso, la antigüedad y las circunstancias familiares.

Los trabajadores no podrán ser objeto de movilidad geográfica sino por razones de necesidad acreditada previo informe de los representantes de los trabajadores de los centros de origen y destino.

Cuando la movilidad geográfica comporte cambio de residencia dará lugar a las siguientes ayudas:

—Abono de los traslados de los trabajadores y de sus familiares.

—Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

El resto de ayudas por razón de traslado se pactarán entre el trabajador y la empresa.

Se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días naturales.

Estarán exceptuados de la movilidad geográfica los siguientes casos:

—Los trabajadores que hayan cumplido 45 o más años.



**ARAGÓN**

—Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.

#### *Contratación*

Art. 10. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### *Trabajadores fijos discontinuos*

Art. 11. Se consideran incluidos en el apartado 3 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores los contratos celebrados para realizar trabajos fijos discontinuos, entendiéndose por tales los de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, siempre que en su conjunto la jornada de trabajo sea inferior al 77% de la jornada anual a tiempo completo establecida en el presente convenio colectivo. Este porcentaje del 77% nunca podrá ser superado con la realización de horas extraordinarias.

En todo caso tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos aquellos que trabajen dos campañas consecutivas o tres alternas en un período de cinco años.

En el contrato de trabajo deberá establecerse la distribución y concreción de la jornada del trabajador fijo discontinuo.

Asimismo, en el contrato de trabajo se deberá especificar y acotar el período de duración de la actividad de acuerdo con la experiencia de años anteriores. En caso de la imposibilidad de este hecho, deberá especificar con precisión y claridad el trabajo para el cual ha sido contratado el trabajador fijo discontinuo.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad en el puesto de trabajo (ejemplo: podadores, tractoristas, manipuladores de productos fitosanitarios, etc.).

Salvo acuerdo expreso entre el trabajador y el empresario, el llamamiento deberá hacerse mediante comunicación escrita al teléfono móvil del trabajador. El trabajador tendrá la obligación de comunicar cualquier cambio en el número de teléfono en el que pretende se le comunique la citación.

El llamamiento deberá hacerse al menos con tres días de antelación a la incorporación al puesto de trabajo.

Si el trabajador no comparece, sin causa justificada, en el día indicado, perderá los derechos que pudieran corresponderle en su condición de fijo discontinuo.

#### *Contratos y representantes sindicales*

Art. 12. Se entregará copia básica al representante legal de los trabajadores de todos los contratos que se formalicen por escrito. También se comunicará a los representantes legales aquellos contratos verbales que se realicen, así como los contratos que pasen de temporales a indefinidos.

#### *Empresas de trabajo temporal (ETT)*

Art. 13. Las empresas afectadas por el ámbito de este convenio podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal (ETT), ajustándose en todo momento a la legislación vigente.

Las partes firmantes de este convenio adquieren el compromiso de llevar al seno de su comisión paritaria cualquier anomalía, fraude o incidencia que pudiera darse en la relación con las ETT.

Asimismo, bajo ningún concepto se podrán contratar los servicios de empresas de servicios cuya única aportación a la empresa contratante sea la mano de obra, pero la dirección y la maquinaria y utillaje utilizado por los trabajadores sea de la empresa contratante. Todo ello para realizar trabajos propios de la actividad agraria.

En el caso de existencia de representación legal de los trabajadores, estos deberán ser informados con anterioridad.

#### *Recibo de salario*

Art. 14. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, la liquidación y el pago de salario se hará puntual y documentalmente, en la fecha y en el lugar convenidos, o conforme a los usos y costumbres, sin



que en ningún momento puede exceder de la fecha tope reseñada en el artículo siguiente. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegase el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

### *Momento de pago y mora*

Art. 15. Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 2 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.

### *Baja por enfermedad*

Art. 16. En el caso de baja por enfermedad de los peones temporeros de campaña o de alta tras una permanencia en el régimen general de la Seguridad Social, el empresario vendrá obligado a firmar el correspondiente justificante; en caso de negativa, el trabajador lo pondrá en conocimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social para que surta los efectos oportunos.

En caso de que el trabajador se encuentre en incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real, mientras dure esta contingencia, con el único límite que el que pudiera existir por la duración del contrato laboral.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará al trabajador que esté en dicha situación hasta el 100% del salario real desde el primer día, hasta un máximo de cuatro meses, o hasta la finalización del contrato en caso de que este acaezca antes de los cuatro meses.

Todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya establecidas.

### *Jornada de trabajo, jornadas especiales*

Art. 17. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada, sin que exceda de 1.752 en los años 2015 a 2016. Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en la sección 2.ª del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en aquellos casos en que las circunstancias estacionales determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales.

Si la jornada de trabajo diaria es continuada, dispondrá el trabajador de media hora de descanso para realizar sus comidas, sin que por ello se le descuente dicho tiempo a ningún efecto.

### *Beneficios sociales*

Art. 18. *Licencias y permisos retribuidos.*

En empresas de más de seis trabajadores, para asistir a cursos de formación sindical o profesional, organizados por las centrales sindicales firmantes, siempre que coincida con el horario de trabajo y excluyendo los períodos de recolección, siembra, pariciones, riego, extinción de plagas, acondicionamiento y preparación de productos perecederos, cinco días naturales.

El número de trabajadores que podrá disfrutar este tipo de permiso simultáneamente se ajustará a la siguiente escala:

- Hasta treinta trabajadores, uno.
- De treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores, tres.
- De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- De cien en adelante, dos por cada cien o fracción.



ARAGÓN

El empresario concederá licencia a todos los trabajadores que lo soliciten, sin pérdida de sus retribuciones, en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente constituida según régimen de la Ley 6/1999, de 26 de marzo, así como de padres, hijos y hermanos: tres días naturales. Se ampliará a cinco días naturales en caso de que haya desplazamiento. Se considerará desplazamiento cuando el trabajador deba viajar a otra localidad situada a 100 kilómetros o más de la de su residencia.

b) Por fallecimiento de abuelos, suegros, nietos y hermanos políticos: dos días naturales. Se ampliará a cinco días naturales en caso de que haya desplazamiento.

Se considerará desplazamiento cuando el trabajador deba viajar a otra localidad situada a 100 kilómetros o más de la de su residencia.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho según régimen de la Ley antes citada, así como padres, hijos, hermanos y suegros: tres días naturales. Se ampliará a cinco días naturales en caso de que haya desplazamiento. Se considerará desplazamiento cuando el trabajador deba viajar a otra localidad situada a 100 kilómetros o más de la de su residencia. Tanto los tres como los cinco días mencionados anteriormente se podrán disfrutar, a decisión del trabajador, dentro de los quince días posteriores al hecho causante.

d) Por nacimiento de hijo: tres días naturales, de los cuales dos días se disfrutarán a partir del hecho causante y el tercer día dentro de los diez días siguientes al hecho causante.

e) Para realizar tareas burocráticas derivadas de adopciones nacionales o internacionales el trabajador dispondrá de cuatro días al año

f) Por matrimonio: quince días. También, en el supuesto de formalizar pareja de hecho, si no se hubiera solicitado por igual motivo en los cuatro años anteriores. Por matrimonio de padres o hijos: dos días naturales.

g) Los padres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o podrán acumularla para ser disfrutada en un solo período de tiempo, pudiendo ser acumulada al descanso maternal, vacaciones, etc. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que los dos trabajasen.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 12 años o una persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tienen derecho a la elección del horario y el turno de trabajo, siempre dentro de los horarios y turnos ya establecidos por la empresa, y sin que se perjudique el proceso productivo. No será necesario que haya una reducción de jornada.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario, entre un octavo y la mitad de la duración de aquella.

i) Así como aquellos permisos retribuidos que tenga reconocidos el trabajador, bien individual o colectivamente.

j) Todo trabajador tendrá derecho a dos días de asuntos propios abonados y no justificables.

#### *Revisión médica*

Art. 19. 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 tanto colectivas como individuales.

Muy especialmente el empresario ha de velar por las siguientes medidas de seguridad previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales:

—Vigilancia de la salud del trabajador mediante reconocimientos médicos periódicos adaptados a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

—Información al trabajador del modo de uso de las sustancias peligrosas.

—Formación sobre el modo de empleo de los equipos de protección individual.





# ARAGÓN

En aquellos trabajos a que se refiere el apartado i) del artículo 119 de la Ordenanza y aquellos en que se empleen productos tóxicos o insecticidas, además de dotar de los elementos de protección necesarios, se facilitará por la empresa ropa adecuada y, en todo caso, un mono o buzo con la frecuencia que fuera precisa.

Los trabajadores en que se manipulen o empleen productos tóxicos darán lugar a un plus de toxicidad del 25% del salario de convenio. Se entenderá como sustancia peligrosa aquella clasificada como tal.

En los trabajos que sean tóxicos, penosos o peligrosos, estará prohibida la realización de horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

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. En dicha revisión se realizarán las pruebas de la colinesterasa y la de las transaminasas.

### *Asistencia a consultorios médicos*

Art. 20. La asistencia a clínica y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida según salario real del trabajador, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a cuarenta horas laborables al año de ausencia en el trabajo para asistir con sus hijos menores de edad ascendientes y cónyuges a consultas médicas.

El trabajador deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

### *Botiquín y agua potable*

Art. 21. En todos los centros de trabajo existirá un botiquín de urgencia. También deberán disponer de abastecimiento de agua potable individualizada.

### *Transporte y cómputo de la jornada*

Art. 22. La jornada laboral comienza en el lugar de reunión donde se distribuye el trabajo, tanto para las faenas exclusivamente manuales como para aquellas en que se necesite emplear maquinarias, aperos o accesorios. Se entiende que termina en el lugar donde había comenzado.

Si para acceder al punto de reunión reseñado en el párrafo anterior la empleadora dispusiera de un vehículo que recogiera a los trabajadores en sus domicilios, el conductor de dicho vehículo comenzará su jornada laboral en el momento en el que recoja el vehículo del lugar donde se encontrase aparcado habitualmente. Asimismo finalizará cuando se deje el vehículo en el lugar habitual de aparcamiento.

Las posibles horas extraordinarias efectuadas por el conductor del vehículo debidas al traslado del resto de trabajadores se considerarán horas extraordinarias estructurales.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a los trabajadores 0,19 euros por kilómetro cuando el trabajador tenga que utilizar su vehículo para acceder al puesto de trabajo, desde el punto de reunión antes citado, tanto a la ida como a la vuelta. No procederá este abono si el empresario proporciona a los trabajadores medios de transporte adecuados.

### *Recuperación de horas perdidas*

Art. 23. Las horas perdidas por los trabajadores fijos y eventuales por la lluvia u otros accidentes atmosféricos serán recuperables en un 50% por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada ininterrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A los trabajadores con la categoría de peones temporeros de campaña se les abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiere de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviere lugar después de las dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los dos casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

### *Horas extraordinarias*



Art. 24. Ambas partes se comprometen a la no realización de horas extraordinarias, salvo que por circunstancias imprevisibles se tengan que realizar. En su caso se compensarán con descanso proporcional a los porcentajes después reseñados, en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización. En caso de no ser compensados por descanso alternativo se abonarán con un incremento del 150% del valor de la hora ordinaria de trabajo cuando sea jornada laboral y del 175% del valor de la hora ordinaria de trabajo cuando sea jornada festiva o domingo.

### *Trabajo nocturno*

Art. 25. Los trabajadores de actividades o faenas habituales diurnas que hayan de prestar servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán un suplemento del 50% sobre el salario real. Si la jornada se realizase parte entre el período denominado nocturno y el diurno, el indicado complemento se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Cualquier trabajo nocturno que requiera la utilización de maquinaria u otros útiles que puedan acarrear peligro deberá realizarse siempre por dos personas.

### *Vacaciones*

Art. 26. La vacación anual será de veintidós días laborables al año, pudiendo dividirse, de mutuo acuerdo, en dos períodos, ambos ininterrumpidos.

Cuando el período de vacaciones coincida con el de baja por maternidad, estas podrán ser disfrutadas en otro momento, incluso en el año natural inmediatamente posterior al que realmente hubieran correspondido.

### *Pagas extraordinarias*

Art. 27. Se abonarán tres pagas extraordinarias en julio, Navidad y marzo, consistentes en el importe de treinta días de salario fijado en el convenio.

Se entenderá como salario fijado en convenio: el salario base, la antigüedad y cualquier otro complemento que sea abonado por la empresa.

Se abonarán dichas pagas el primer día del mes de julio, el primer día del mes de diciembre y el primer día del mes de marzo, a no ser que se prorrateen.

### *Seguro de accidente*

Art. 28. 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 accidentes o enfermedades profesionales, la indemnización será de 22.315,72 euros en 2015 y de 22.538,87 euros en 2016.

—Para el fallecimiento o gran invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional, la indemnización para el afectado o sus herederos legales será de 28.692,72 euros en 2015 y de 28.979,65 euros en 2016.

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 aquella la que cubra los riesgos directamente.

### *Prima por jubilación*

Art. 29. A todo trabajador fijo con cinco años de permanencia en la empresa que se jubile se le concederá una prima por importe de 159,40 euros en 2015 y de 160,99 euros en 2016. Por año de antigüedad o fracción que exceda de los cinco años se incrementará esta prima en 31,87 euros en 2015 y en 32,19 euros en 2016.

Todo trabajador que con quince años de permanencia en la empresa, como mínimo, cause baja por alguno de los motivos comprendidos en la Ley de Seguridad Social, percibirá una gratificación en la misma proporción que se establece en el párrafo anterior.





## *Personal femenino*

Art. 30. La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre, percibiendo por ello idéntica retribución y, asimismo, igual consideración en la realización laboral.

## *Delegados de prevención*

Art. 31. Los delegados de prevención, regulados en la legislación vigente, disfrutarán de igual número de horas que los representantes legales de los trabajadores para efectuar las tareas propias de su cargo. Cuando el delegado de prevención sea a la vez delegado de personal, dichas horas serán tenidas en cuenta de manera independiente.

## *Formación de los delegados de prevención*

Art. 32. Los delegados de prevención deberán recibir del empresario los medios preventivos. Además permitirán que reciban la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones preventivas. A tal efecto se destinarán, al menos, veinte horas durante el primer año de nombramiento como delegado y cinco horas para los años sucesivos.

## *Trabajo en estado de gestación*

Art. 33. La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo, y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si este resultase perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

## *Trabajos nocturnos en estado de gestación y lactancia*

Art. 34. Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia deberán ser cambiadas de la jornada nocturna a la jornada diurna. Se respetará a su vez lo estipulado en el artículo 18 g), segundo párrafo, de este texto. *Derecho de los trabajadores a la protección de la salud*

Art. 35. Todo trabajador, en su relación de trabajo, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto —una vez mejorado todo lo posible— y las circunstancias de salud del trabajador.

## *Antigüedad*

Art. 36. Los premios de permanencia en la empresa se percibirán por los trabajadores según la siguiente escala:

Al cumplir:

Años de servicio    Días de salario convenio

|    |    |
|----|----|
| 3  | 5  |
| 4  | 8  |
| 5  | 11 |
| 6  | 14 |
| 7  | 17 |
| 8  | 20 |
| 9  | 23 |
| 10 | 26 |
| 11 | 29 |
| 12 | 32 |
| 13 | 35 |
| 14 | 38 |
| 15 | 41 |
| 16 | 43 |
| 17 | 45 |



**ARAGÓN**

|    |    |
|----|----|
| 18 | 47 |
| 19 | 49 |
| 20 | 51 |
| 21 | 53 |
| 22 | 55 |
| 23 | 57 |
| 24 | 59 |
| 25 | 61 |
| 26 | 63 |
| 27 | 65 |
| 28 | 67 |
| 29 | 69 |
| 30 | 71 |
| 31 | 73 |
| 32 | 75 |
| 33 | 77 |
| 34 | 79 |
| 35 | 81 |

Se entenderá como salario fijado en convenio el salario anual que aparece en el anexo 1 del convenio colectivo —identificado en las tablas salariales como euros/año (salario base, más tres pagas extras)—, más cualquier otro complemento que sea abonado por la empresa. Dicho salario anual deberá dividirse entre trescientos sesenta y cinco días para calcular el valor diario.

(Este último párrafo está redactado de acuerdo con la decisión de la comisión paritaria publicada en el BOPZ núm. 184, de 12 de agosto de 2005).

#### *Retribuciones*

Art. 37. El incremento pactado para el año 2015 es de un 1% de subida para todos los conceptos económicos sobre las tablas salariales definitivas del año 2014.

El incremento pactado para el año 2016 será del 1% sobre las tablas definitivas del año 2015. En caso de que el IPC del año 2015 fuera superior al 1%, el incremento salarial del año 2016 se revisará en el mismo porcentaje que la diferencia entre el 1% y ese IPC final. En caso de que el IPC del año 2015 sea inferior al 1%, no se producirá ninguna revisión.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán, como mínimo, los salarios brutos diarios siguientes:

#### **ANEXO 1**

##### ***Tabla salarial año 2015***

Esta tabla afecta a todos los trabajadores del sector, excepto a los denominados “temporeros”, que se regirán por una tabla salarial que aparecerá con posterioridad.

|                                           | <b><u>Euros/día</u></b> | <b><u>30 días Euros/mes</u></b> | <b><u>Salario base más tres pagas extras Euros/año</u></b> |
|-------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Técnicos                                  | 48,77                   | 1.463,10                        | 21.946,50                                                  |
| Oficial administrativo                    | 34,41                   | 1.032,30                        | 15.484,50                                                  |
| Auxiliar administrativo                   | 32,24                   | 967,20                          | 14.508,00                                                  |
| Encargados, capataces y jefes de equipo   | 38,07                   | 1.142,10                        | 17.131,50                                                  |
| Tractoristas, maquinistas y especialistas | 34,42                   | 1.032,60                        | 15.489,00                                                  |
| Guardas                                   | 32,24                   | 967,20                          | 14.508,00                                                  |



**ARAGÓN**

|                                        |       |        |           |
|----------------------------------------|-------|--------|-----------|
| Caseros                                | 32,24 | 967,20 | 14.508,00 |
| Oficios varios no cualificados, peones | 32,24 | 967,20 | 14.508,00 |

***Tabla salarial año 2016***

Esta tabla afecta a todos los trabajadores del sector, excepto a los denominados “temporeros”, que se registrarán por una tabla salarial que aparecerá con posterioridad.

|                                           | <u>Euros/día</u> | <u>30 días Euros/mes</u> | <u>Salario base más tres pagas extras Euros/año</u> |
|-------------------------------------------|------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------|
| Técnicos                                  | 49,26            | 1.477,80                 | 22.167,00                                           |
| Oficial administrativo                    | 34,75            | 1.042,50                 | 15.637,50                                           |
| Auxiliar administrativo                   | 32,56            | 976,80                   | 14.652,00                                           |
| Encargados, capataces y jefes de equipo   | 38,45            | 1.153,50                 | 17.302,50                                           |
| Tractoristas, maquinistas y especialistas | 34,76            | 1.042,80                 | 15.642,00                                           |
| Guardas                                   | 32,56            | 976,80                   | 14.652,00                                           |
| Caseros                                   | 32,56            | 976,80                   | 14.652,00                                           |
| Oficios varios no cualificados, peones    | 32,56            | 976,80                   | 14.652,00                                           |

**ANEXO 2**

***Peones temporeros de campaña para la recolección de frutas, hortalizas y uvas***

Año 2015 **Trabajadores Temporeros** Hora Jornada 8 horas Recolección de fruta Capataz 7,43 59,44 Cogedores 6,19 49,52 Recolección de hortaliza Cogedores 6,48 51,84 Vendimia Capataz y Cogedores 7,37 58,96 Año 2016 **Trabajadores Temporeros** Hora Jornada 8 horas Recolección de fruta Capataz 7,50 60,00 Cogedores 6,25 50,00 Recolección de hortaliza Cogedores 6,54 52,32 Vendimia Capataz y Cogedores 7,44 59,52

**ANEXO 3**

***Trabajadores eventuales para las actividades, encuadrados dentro de Aepsa***

Año 2015 **Trabajadores Eventuales** Hora Jornada 8 horas Salario único 6,71 53,68 Año 2016 **Trabajadores Eventuales** Hora Jornada 8 horas Salario único 6,78 54,24

**ANEXO 4**

Caseros: Plus de especial dedicación.

Atendiendo a las especiales características laborales de los caseros, estos tendrán derecho a un complemento salarial denominado “plus de especial dedicación”, cuyo importe será de 24,94 euros por día natural en 2015 y de 25,19 euros por día natural en 2016.

***Condiciones de alojamiento y manutención del personal eventual y de temporada***

Art. 38. Dadas las especiales circunstancias que concurren en las campañas agrícolas, el empresario agropecuario facilitará alojamiento a los trabajadores temporeros.



# ARAGÓN

En estos supuestos se observarán las condiciones de habitabilidad y de higiene que han de reunir las viviendas, tales como agua, iluminación, ventilación directa, servicios de cocina, etc. Iguales condiciones mínimas tendrán que reunir los dormitorios de los trabajadores temporeros cuando sean ofertados por los empresarios como complemento o formando parte de su salario. En caso de trabajadores de diferente sexo, los dormitorios y servicios serán independientes.

Para las empresas con menos de treinta trabajadores, cualquier cuestión, incluso la controversia judicial, que se suscite por cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo requerirá un previo informe de la comisión negociadora. *Aplicación del estatuto de los trabajadores y del laudo arbitral del sector agrario*

Art. 39. En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo), o en el laudo arbitral del sector agrario.

### *Otros acuerdos*

Art. 40. Sin perjuicio de las festividades que señala el calendario laboral y en sustitución de la festividad tradicional de San Isidro, los trabajadores disfrutarán de un día más de fiesta, además de los dos de la localidad, durante las fiestas patronales.

Art. 41. Absentismo.

No se computarán como faltas de asistencia para cualquier efecto las indicadas en el artículo 52 d), segundo párrafo, del vigente Estatuto de los Trabajadores, modificado mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Art. 42. *Jubilación parcial.*

Para la jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, sin que para ello sea necesaria la autorización de la empresa, pudiendo acogerse a la misma cualquier trabajador que cumpla los requisitos establecidos en la normativa vigente y lo solicite, no pudiendo negar la empresa el ejercicio de este derecho.

Art. 43. Ambas partes, en aras de no dilatar excesivamente la negociación del convenio para 2017, acuerdan comenzar las deliberaciones de este el 16 de enero de 2017.

Art. 44. Las empresas, a petición de los representantes de los trabajadores, establecerán medios que permitan dejar constancia de las horas de entrada y salida al centro de trabajo de cada trabajador, tales como reloj para fichar o partes de horarios.

Art. 45. *Enfermedades graves de descendientes.*

La legislación vigente ha recogido el derecho a acceder a una reducción de jornada específica de aquellos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente por menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, así como tratamiento continuado de la enfermedad y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

El empleado que se encuentre en esta situación tendrá derecho a solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

En caso de que el trabajador sufra merma en sus retribuciones, la empresa cumplimentará hasta el 100% de estas.

### *Indemnizaciones*

Art. 46. Cuando se produzca un despido con derecho a indemnización de un trabajador que tuviera alguna de las modalidades de reducción de jornada, marcado por la ley o el presente convenio, el salario a tener en cuenta, a efectos indemnizatorios, será el que le hubiera correspondido en el caso de no haber tenido esa reducción de jornada.

### *Distribución irregular de la jornada*

Art. 47. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, de acuerdo con el artículo 34.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, han pactado una distribución irregular de la jornada. Dicha pacto esta recogido en los artículos 17 —jornadas especiales— y 24 —recuperación horas perdidas—.

#### *Faltas y sanciones*

Art. 48. Se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral del sector agrario en tanto en cuanto no sea sustituida por el convenio general del sector cuya negociación se está desarrollando en la actualidad.

#### *Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) solución extrajudicial de conflictos colectivos*

Art. 49. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

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

Art. 50. Dando cumplimiento a la obligación de exteriorizar el compromiso por jubilación contenido en el artículo 30 del presente convenio colectivo, para adaptarlo a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de planes y fondos de pensiones y demás normativas de aplicación, se creará una comisión de trabajo, que estará formada por las organizaciones firmantes de este convenio.

Esta comisión tendrá por objeto la realización de los estudios necesarios para exteriorizar en un plan de pensiones o figura que se pacte de acuerdo con las características del actual artículo. Art. 51. Se podrá producir modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, en las materias y causas señaladas a tal fin en el artículo 82.3 en el Estatuto de los Trabajadores, y durante el plazo de vigencia de dicho convenio.

La empresa que se vea en la necesidad de optar a solicitar la inaplicación del convenio colectivo deberá comunicar a la representación unitaria, sindical y colectiva de los trabajadores en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, tal voluntad, que tras un período de consulta mínimo de quince días adoptarán la resolución que proceda. Se requerirá que exista acuerdo entre la empresa y la representación social interviniente.

Asimismo, el acuerdo establecido deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral, acompañándose el documento del acuerdo con las medidas adoptadas y duración de estas.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se someterán a la comisión paritaria del convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto planteado. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días, para pronunciarse al respecto, desde la fecha en que la discrepancia le fuera planteada.

Si en la comisión paritaria tampoco se alcanzara acuerdo, transcurrido el período de consulta y finalizado este sin acuerdo, se acudirá a lo establecido en el artículo 49 de este convenio.

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