

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3296

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Agropecuario Provincial de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (código de convenio 50000045011981), suscrito el día 21 de julio de 2022, de una parte por las Asociaciones de ASAJA, ARAGA y UAGA, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial el día 17 de septiembre de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 26 de abril de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 28 de abril de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR AGROPECUARIO PROVINCIAL DE ZARAGOZA

Ámbito funcional

Artículo 1. El presente convenio se aplicará a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a las personas contratadas por estas y, asimismo, se regirán por las disposiciones del presente convenio las industrias complementarias de las actividades agrarias y sus trabajadores y trabajadoras, tales como las de elaboración de aceite o queso, así como las de primera transformación, manipulación, envasado de los frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganaderías siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.

Ámbito personal

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

Ámbito temporal

Artículo 3. Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019, finalizando el 31 de diciembre de 2025.

Denuncia

Artículo 4. La denuncia del presente convenio se producirá de forma automática con tres meses de antelación a la fecha su vencimiento, es decir, el 1 de octubre de 2025.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha en que el convenio se entienda denunciado, es decir, el 1 de noviembre de 2025, se procederá a constituir la mesa negociadora. En ese mismo acto se fijará un calendario o plan de negociación, debiendo iniciarse esta en el 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 2025, 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, salvo que resulte de aplicación la revisión salarial prevista en el artículo 34 del presente convenio, en cuyo caso se suscribirán unas nuevas tablas.

Comisión paritaria del convenio

Artículo 5. Creación, composición y funciones.

1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.
2. Composición. La comisión mixta estará integrada paritariamente por un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial.
3. Funciones: Son funciones de la comisión mixta las siguientes:
 - 1.º La interpretación y aplicación del convenio.
 - 2.º El análisis de temas específicos del sector a petición de cualquiera de las partes sobre:
 - a) Expedientes que sean sometidos a su análisis.
 - b) Crisis del sector.
 - c) Seguridad y salud laboral.
 - d) Seguimiento de los planes de igualdad y elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
 - 3.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
 - 4.º Actuación en procedimientos de interpretación, mediación y con ocasión de conflictos colectivos sobre interpretación del convenio, previamente a la remisión del asunto a la jurisdicción social.
 - 5.º Homologar, legitimar y remitir al BOPZ para su publicación, las tablas salariales.
 - 6.º Intervención en los procedimientos de descuelgue.
 - 7.º Aprobar aquellos reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.
 - 8.º Establecer la lista de las personas mediadoras para la solución de los conflictos de que se habla en el presente convenio.
 - 9.º Fomentar y difundir entre las partes y el conjunto de la sociedad, la utilización de personas mediadoras como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
 - 10.º Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, mediando entre las partes y, en caso de desavenencia, en la mediación.

Procedimiento de la comisión mixta

1. Los asuntos sometidos a la comisión mixta de interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las centrales sindicales o la patronal.

En el primer supuesto, la comisión mixta de interpretación, deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de ocho días.

2. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran.



3. Solamente entenderá de las consultas sobre interpretación del convenio, y propuestas de mediación, que se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

4. La comisión mixta podrá emplear en su funcionamiento medios telemáticos.

Procedimiento de interpretación

Los conflictos sobre interpretación del presente convenio se someterán al dictamen de la comisión mixta de interpretación, como trámite previo a su remisión a la jurisdicción.

Procedimiento de mediación

1. En aquellos supuestos establecidos en el convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan, la comisión mixta intervendrá directamente o a través de personas mediadoras designadas al efecto, para instar a las partes a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo.

2. Propuesta la mediación por las partes en litigio o siendo procedente por establecerlo así el convenio, cada una de las representaciones en la comisión mixta designará a dos personas mediadoras que formarán el colegio mediador, presidido por la persona de más edad y ejerciendo las labores de secretario o secretaria la persona más joven.

3. Constituido el colegio, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el colegio mediador, que les instará a que alcancen un acuerdo.

4. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación.

5. La comisión mixta podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores, incluso asumiendo directamente el papel de colegio mediador.

Compensación y absorción

Artículo 6. 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 las personas trabajadoras 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 personal afectado por este convenio que tuvieran reconocidas condiciones especiales que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para las personas trabajadoras de los mismos niveles, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose un carácter estrictamente personal, y solamente para el personal a quienes afecten, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Contratación

Ingreso

Artículo 7. Los contratos de trabajo se realizarán por escrito debiendo incluirse lo datos que en cada caso exija la normativa de aplicación.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación.

Derecho de información

Artículo 8. 1.º La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que no se establece el deber de notificación a la representación legal de las personas trabajadoras.

2.º Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del



número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

3.º La copia básica se entregará por la empresa, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo. Los representantes del personal que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Las personas representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento

4.º Las comunicaciones se llevarán a cabo preferentemente mediante el uso de medios telemáticos, y en los términos previstos en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, o norma que lo sustituya, para lo cual la persona trabajadora facilitará un número de teléfono móvil y una dirección de correo electrónico en la que se efectuarán las comunicaciones que sean necesarias.

5.º Igualmente, las empresas habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas legalmente, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

6.º La empresa notificará a los representantes legales de las personas trabajadoras las prórrogas de los contratos de trabajo, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar. Entregando copia de la misma.

7.º Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informados trimestralmente sobre las previsiones de la empresa de la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas contratadas a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

8.º En el último trimestre de cada año, las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de contratos por circunstancias de la producción para atender las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

9.º Asimismo la empresa informará sobre la evolución de la plantilla durante el año, así como sobre las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas.

10.º También se dará información sobre previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, y los planes de formación y promoción.

11.º En relación a las personas fijas discontinuas, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

12.º Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio podrán solicitar a las empresas a través de la organización empresarial a la que pertenezcan información sobre las personas contratadas por las empresas, siempre que en

las mismas no cuenten con representación legal. Asimismo, y en ausencia de representación empresarial, será la comisión paritaria la que se dirija a las empresas.

Altas de personas trabajadoras

Artículo 9. 9.1. Las empresas se comprometen a que las altas del personal agrario temporal o fijo discontinuo se tramitarán con carácter previo al inicio de la jornada laboral, salvo que se produzcan circunstancias concretas excepcionales de la actividad que justifiquen la imposibilidad de dar de alta a la persona antes de inicio de su actividad.

9.2. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, de contratarse a personal eventual o fijo discontinuo el mismo día en que comiencen su prestación de servicios, las solicitudes de alta podrán presentarse hasta las doce horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarlas con anterioridad al inicio de dicha jornada. No obstante, si la jornada de trabajo finalizase antes de las doce horas, las solicitudes de alta deberán presentarse antes de la finalización de esa jornada.

Ingresos

Artículo 10. Se acuerda un período de prueba de:

- Grupo I (seis meses).
- Grupo III (dos meses).
- Grupo II, IV y V (un mes).
- Grupos VI y VII (quince días).

• Cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, el período de prueba no tendrá lugar.

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

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

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

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

Modalidades de contratación

Artículo 11. Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación.

Contrato a tiempo parcial

Artículo 12. 1.º Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que el personal a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

2.º El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

Contrato formativo

Artículo 13. 1.º El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2



del artículo 11 del ET, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 del mismo precepto.

2.º El tiempo de trabajo efectivo en el contrato para la formación en alternancia, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65% o al 85% de la jornada prevista en el convenio colectivo para el primer y segundo año del contrato, respectivamente.

3.º La retribución de la persona contratada en alternancia será del 60% y 75%, respectivamente, para el primer y segundo año del contrato, sobre el salario correspondiente al trabajo para el que se está realizando la formación, en proporción al tiempo efectivo de trabajo. El salario resultante de la aplicación de los citados porcentajes no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

4.º En el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se podrá pactar un período de prueba de hasta un mes, y tendrá una duración máxima de hasta un año.

5.º La retribución de la persona contratada en prácticas no será inferior al 80% del salario del convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas. El salario resultante de la aplicación del citado porcentaje no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

6.º En el supuesto de haber varias personas candidatas de diferente sexo, de idéntica o semejante cualificación académica y profesional para la concertación de un contrato en formación, se dará preferencia a contratar a la persona del sexo menos representado en el puesto a cubrir en la empresa.

Contratos de duración determinada

Artículo 14. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Contrato de sustitución

Artículo 15. 1.º Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

2.º En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

3.º Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

4.º El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Contratos por circunstancias de la producción

Artículo 16. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Artículo 17. 1.º Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.



3.º Su duración máxima será de seis meses, si bien la comisión negociadora podrá ampliar dicha duración en cualquier momento de la vigencia del presente convenio siguiendo los trámites previstos para la modificación del convenio.

4.º En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 18. 1.º Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este artículo.

2.º Cada centro de trabajo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

3.º Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

4.º Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo una previsión anual del uso de estos contratos en dicho centro de trabajo. En el año 2022 esa previsión se realizará excepcionalmente en el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente convenio.

5.º No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Contrato fijo discontinuo

Artículo 19. 1.º El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2.º El contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración inferior a 90 días, se transformará en contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo, cuando la persona contratada haya prestado servicios en la empresa 89 días en un año natural, independientemente de los centros de trabajo en los que haya prestado servicios, siempre que haya trabajado dos años consecutivos mediante esta modalidad contractual circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración inferior a 90 días e independientemente del número de días que haya trabajado en esos dos años.

Como medida de acción positiva en el caso de trabajadoras, la transformación del contrato regulada en el párrafo anterior se producirá con 85 días en lugar de 89.

3.º El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

4.º Mediante acuerdo de la empresa con los representantes legales de las personas trabajadoras se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras o de no alcanzarse acuerdo para determinar el criterio o criterios de llamamiento, se aplicará el establecido a continuación:

4.º 1. Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas por riguroso orden de antigüedad en el puesto de trabajo y actividad en el que desempeñe sus funciones en el centro de trabajo en el que realizó el mayor número de jornadas, elaborándose un censo o escalafón que recoja dicho orden en función de la antigüedad como personal fijo discontinuo en el puesto y actividad realizada en el centro de trabajo.

4.º 2. En todo caso el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, con las indicaciones precisas de las condiciones de incorporación y con la antelación



adecuada. La persona trabajadora deberá facilitar un número de teléfono móvil y/o correo electrónico a los efectos de realizar dicho llamamiento. La persona trabajadora tendrá la obligación de comunicar cualquier cambio en el número de teléfono móvil o/y correo electrónico en el que pretende se le comunique el llamamiento.

4.º 3. El llamamiento deberá hacerse al menos con tres días de antelación a la incorporación al puesto de trabajo. Si transcurridos esos tres días la persona trabajadora no comparece sin causa justificada, en el día indicado, perderá los derechos que pudieran corresponderle en su condición de personal fijo discontinuo.

4.º 4. Durante el período de excedencia forzosa por cuidado de los menores, la persona trabajadora tendrá derecho a mantener su puesto en el escalafón.

5.º El personal fijo discontinuo que trabaje once meses a lo largo de trece meses será considerado personal fijo a tiempo completo siempre que haya trabajado al menos un 80% de los días de promedio al mes.

6.º Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo tendrán prioridad en la llamada frente a otro tipo de contratación eventual para el puesto y actividad de su escalafón o censo en el centro de trabajo a que se refiere el artículo 19.4.º 1.

Empresas de trabajo temporal

Artículo 20. 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, priorizándose la utilización de aquellas empresas de trabajo temporal que garanticen el cumplimiento de lo establecido en el convenio.

Subcontratación

Artículo 21. No se podrán contratar o subcontratar 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 el personal sea de la empresa contratante. Todo ello para realizar trabajos propios de la actividad agraria. En el caso de existencia de representación legal de las personas trabajadoras deberán ser informados con anterioridad, y sin perjuicio de la información sobre previsiones que, en materia de subcontratación, establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo será de aplicación al respecto todo lo estipulado en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Ceses voluntarios

Artículo 22. El personal contratado que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del grupo profesional I y III: Dos meses.
- Personal de los grupos profesionales II y IV: Un mes.
- Personal de los grupos profesionales V, VI y VII: Quince días.

Clasificación profesional

Artículo 23. El personal contratado se clasifica teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO: Es el personal que con el correspondiente título facultativo superior o de escuela técnica ejercen funciones de aquel carácter, de dirección especializada o asesoramiento. Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO: Es el personal que realiza funciones administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas en la empresa. Dentro de este grupo podemos encontrar dos niveles salariales:

a) Personal oficial administrativo: Son aquellas personas que tienen dominio del oficio y lo desempeñan como tal.

N P O B

b) Personal auxiliar administrativo: Son aquellas personas trabajadoras que desempeñan trabajos elementales de oficina bajo la supervisión y cuidado del personal oficial administrativo.

GRUPO III: PERSONAL ENCARGADO, CAPATACES JEFES Y JEFAS DE EQUIPO: Coordinan labores, y, tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.

GRUPO IV: Es el personal que presta servicios como maquinistas, tractoristas, pastores, sulfatadores o con motocultores, vaqueros e injertadores, y aquéllos que requieran formación y experiencia específica por los equipos que manejen y la especialidad del trabajo que desarrollan.

GRUPO V: PERSONAL DE GUARDAS Y CASEROS: Son guardas aquel personal contratado para la vigilancia de una o varias fincas; Son caseros el personal contratado 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.

GRUPO VI: PERSONAL OPERARIO INDUSTRIAL: Son aquellas personas trabajadoras que prestan servicios como personal operario en instalaciones industriales afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, distintas a las definidas en el grupo VII. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

GRUPO VII: PERSONAL OPERARIO DEL CAMPO Y ALMACENES DE PRODUCTOS FRUTÍCOLAS Y HORTÍCOLAS: Son personas trabajadoras, afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, que prestan servicios en el campo o en instalaciones de almacenaje, envasado, confección y transformación de productos frutícolas y hortícolas y que estas actividades sean de carácter complementario y de producto propio de la empresa y cuyas tareas no están comprendidas en los anteriores grupos profesionales

Ninguna persona trabajadora con contrato en vigor o que hubiese trabajado con anterioridad en la empresa o finca en el momento de la firma del convenio del sector agropecuario de Zaragoza del año 2017-2018 podrá ver disminuida su retribución salarial como consecuencia de la aplicación del sistema de clasificación fijado en el citado convenio, de tal forma que, si como consecuencia de dicha reclasificación el salario que le correspondiese fuese inferior al que percibía con anterioridad, la diferencia deberá ser abonada en un concepto denominado plus clasificación que no será absorbible, ni compensable, y que se incrementará y revisará salarialmente en los mismos porcentajes que lo hagan el resto de los conceptos salariales. Se incluyen los trabajadores y trabajadoras que participan en la recolección de la hortaliza y la vendimia a los que deben abonarse un plus de clasificación recogido en el anexo II.

Movilidad funcional

Artículo 24. 1.º La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o la especialidad profesional o el oficio propio de la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional.

2.º La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes legales de las personas trabajadoras.

3.º La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. En todo caso, la empresa garantizará a la persona trabajadora la formación necesaria para la realización de las funciones de que se trate.



4.º Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a cinco meses durante un año o a siete durante dos años, no teniéndose en cuenta para su cómputo los períodos en que se realizan funciones superiores como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, excedencia, permiso por nacimiento y cuidado de menor y riesgo por embarazo de la trabajadora de un grupo profesional superior, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, independientemente del reconocimiento de la adscripción al grupo. La persona trabajadora 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.

5.º El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

Movilidad geográfica

Artículo 25. La movilidad geográfica se efectuará siempre entre puestos de trabajo del mismo nivel, y de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Se entenderá que existe movilidad geográfica cuando se requiera cambio de residencia, cuando haya un desplazamiento entre centros de trabajo superior a 75 km o exista un cambio de provincia, o que se deba invertir más del 25% de la jornada en el desplazamiento.

En dichos supuestos, 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. En dichos casos se tendrá en cuenta, a la hora de resolver el traslado forzoso, la antigüedad y las circunstancias familiares.

Las personas trabajadoras no podrán ser objeto de movilidad geográfica sino por razones de necesidad acreditada y previo informe de los Representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras y de sus familiares.
- Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

El resto de las ayudas por razón de traslado se pactarán entre la persona trabajadora 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:

- Las personas trabajadoras que hayan cumplido 45 o más años.
- Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.

Percepciones económicas *Estructura salarial*

Artículo 26. La retribución se compone de salario y los complementos que a continuación se detallan.

Retribuciones *Salario de convenio*

Artículo 27. Salario de convenio es el salario que incluyendo las pagas extraordinarias reguladas en el artículo 32 figura en el anexo I.

Complemento adaptación SMI —CASMI—

Artículo 28. Cuando el SMI vigente en cada momento sea superior al salario de convenio, la diferencia se abonará en un complemento denominado complemento adaptación SMI, que será compensable de acuerdo con lo dispuesto en la norma que lo establezca.

El Complemento de Adaptación al SMI no podrá superar el 15% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. En todo caso, el 31 de diciembre de 2025, el complemento de adaptación al SMI no podrá superar el 10% del salario mínimo interprofesional vigente en ese momento. En caso de que el CASMI fuese superior a dicho porcentaje la diferencia se consolidará en el salario base.

Complemento de prestación de servicios

Artículo 29. Las empresas abonarán un complemento en función de los días de prestación de servicio de la persona trabajadora.

Dichos días de prestación se calcularán de la siguiente forma:

—Para las personas trabajadoras de cotización mensual se computará treinta días por cada mes de trabajo.

—Para las personas trabajadoras de cotización por jornadas reales se computarán treinta días por cada veintidós jornadas reales. Se entenderán como días de prestación de servicios los días que el trabajador este en situación de IT y permiso por nacimiento y cuidado de menor siempre que coincidan con su período de actividad.

—Por cada trescientos sesenta días así calculados se computará un año a efecto de la aplicación de la escala para calcular el complemento de prestación.

El importe de cada día de complemento se calculará dividiendo para trescientos sesenta y cinco, el salario del año anterior, que será el salario de convenio del año fijado en las tablas mas cualquier otro complemento que haya percibido el trabajador o trabajadora, excluido el importe del presente complemento.

DÍAS DE PRESTACIÓN/DÍAS DE COMPLEMENTO

3 años de prestación:	5 días de complemento.
4 años de prestación:	8 días de complemento.
5 años de prestación:	11 días de complemento.
6 años de prestación:	14 días de complemento.
7 años de prestación:	17 días de complemento.
8 años de prestación:	20 días de complemento.
9 años de prestación:	23 días de complemento.
10 años de prestación:	26 días de complemento.
11 años de prestación:	29 días de complemento.
12 años de prestación:	32 días de complemento.
13 años de prestación:	35 días de complemento.
14 años de prestación:	38 días de complemento.
15 años de prestación:	41 días de complemento.
16 años de prestación:	43 días de complemento.
17 años de prestación:	45 días de complemento.
18 años de prestación:	47 días de complemento.
19 años de prestación:	49 días de complemento.
20 años de prestación:	51 días de complemento.
21 años de prestación:	53 días de complemento.
22 años de prestación:	55 días de complemento.
23 años de prestación:	57 días de complemento.
24 años de prestación:	59 días de complemento.
25 años de prestación:	61 días de complemento.
26 años de prestación:	63 días de complemento.
27 años de prestación:	65 días de complemento.
28 años de prestación:	67 días de complemento.
29 años de prestación:	69 días de complemento.
30 años de prestación:	71 días de complemento.
31 años de prestación:	73 días de complemento.
32 años de prestación:	75 días de complemento.
33 años de prestación:	77 días de complemento.
34 años de prestación:	79 días de complemento.
35 años de prestación:	81 días de complemento.

Las personas trabajadoras que perciban el denominado complemento personal que se regula en la disposición adicional primera comenzarán a generar el presente complemento de prestación de servicios desde la fecha de la publicación del presente convenio.

Las personas trabajadoras que no perciban el denominado complemento personal que se regula en la disposición adicional primera, comenzarán a generar el derecho a la percepción del complemento de prestación de servicios regulado en el presente artículo desde la fecha de inicio del contrato de trabajo indefinido o indefinido fijo discontinuo según informe de vida laboral a la fecha de publicación de este convenio.



Plus de clasificación

Artículo 30. Las personas operarias que participan en la recolección de la hortaliza y la vendimia percibirán un plus de clasificación por cada hora de trabajo. Dicho plus es el establecido en el anexo II A y II B, respectivamente.

Plus de poda especializada

Artículo 31. Las personas operarias de campo, afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, que realicen tareas de poda especializada, es decir, la de formación, que es aquella realizada por el personal con experiencia y formación y que se realiza para la formación de la planta durante los tres primeros años de vida y la de rejuvenecimiento, es decir, la que se realiza cuando la producción empieza a decrecer y es una alternativa al arranque del árbol, percibirán un complemento de puesto de trabajo por cada día trabajo de poda de formación o rejuvenecimiento. Dicho complemento es el establecido en el anexo III.

Pagas extraordinarias

Artículo 32. Se abonarán tres pagas extraordinarias en julio, navidad y marzo, consistentes en el importe de treinta días de salario total. Se entiende por salario total el salario de convenio 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.

Incrementos

Artículo 33. El incremento pactado para el año 2022 es del 8,8%, para el año 2023 es el 2,7%, para el año 2024 es el 2% y para el año 2025 es el 2%, dando como resultado las tablas salariales de los anexos I a V.

Revisión salarial

Artículo 34. Si la suma de los IPC reales de 2022, 2023, 2024 y 2025 es superior a la subida pactada en el artículo anterior, procederá la actualización de las tablas en la diferencia a los únicos efectos de determinar la base de cálculo para el incremento del año 2026.

Recibo de salario

Artículo 35. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, la liquidación y el pago de salario se hará puntual y documentalente, en la fecha y en los lugares 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 periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

La persona trabajadora 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.

Medio de pago y mora

Artículo 36. 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 para el caso de ser festivo. La empresa que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador o trabajadora 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.

Jornada de trabajo, jornadas especiales

Artículo 37. La jornada destinada a trabajo efectivo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin que exceda de 1760 horas anuales a partir del 1 de julio de 2022.

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.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo y, en ausencia de éstos, los sindicatos firmantes del presente convenio podrán acordar la jornada de trabajo continuada para la totalidad o parte del año. En dicho acuerdo deberá fijarse el tiempo destinado a la comida.

A falta de acuerdo de fijación de la jornada continuada, cuando la persona trabajadora deba prestar servicios a jornada continua, dispondrá de media hora de descanso para realizar sus comidas, sin que por ello se le descuente dicho tiempo a ningún efecto.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Las partes acuerdan analizar la evolución del sector, las variaciones del SMI, la evolución del IPC, el grado de cumplimiento del convenio, necesidades de formación, la jornada media de los convenios del sector agrario, etc., a la hora de afrontar la negociación del convenio que dará inicio en el segundo semestre del 2025, para fijar la jornada de trabajo efectivo anual.

Recuperación de horas perdidas

Artículo 38. Las horas perdidas de las personas trabajadoras de cotización mensual 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 interrumpida, 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 diaria y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

A las personas trabajadoras que coticen por jornadas reales 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

Artículo 39. 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 4 meses inmediatamente posteriores a su realización. En caso de no ser compensadas por descanso alternativo, se abonarán con un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria de trabajo, salvo cuando dichas horas se trabajen en festivos o domingos, en cuyo caso se abonarán con un incremento del 75% sobre el precio de la hora ordinaria de trabajo.

Trabajo nocturno

Artículo 40. El plus de nocturnidad se abonará en los trabajos que se realicen desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas.

El plus de nocturnidad será la cuantía correspondiente al 25% del salario real del año anterior, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario real del año anterior dividido para el número de horas de jornada anual. La resultante será el valor de la hora por grupo profesional que se tendrá que multiplicar por el plus del 25% y posteriormente multiplicarlo por el número de horas de jornada nocturna».

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 por dos personas en cualquier caso, y de forma alternativa, se podrán aplicar procedimientos distintos que permitan mantener siempre el contacto con la persona trabajadora

Vacaciones

Artículo 41. La vacación anual será de veintidós días laborables al año, pudiendo dividirse, de mutuo acuerdo, en dos períodos, ambos ininterrumpidos.

N P O B

En período de campaña podrán disfrutarse vacaciones siempre que haya acuerdo de ambas partes.

Cuando el período de vacaciones coincida con el permiso por nacimiento y cuidado de menor, estas podrán ser disfrutadas en otro momento, incluso en el año natural inmediatamente posterior al que realmente hubieran correspondido.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, por alguna de las causas de los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del texto refundido del Estatutos de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del citado artículo 48 del texto refundido del Estatutos de los Trabajadores correspondiera, a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En aplicación del artículo 38 del texto refundido del Estatutos de los Trabajadores de, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Transporte y cómputo de la jornada

Artículo 42. 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 las personas trabajadoras en sus domicilios, el conductor o conductora de dicho vehículo comenzara 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 o conductora del vehículo debidas al traslado del resto de personas trabajadoras se considerarán horas extraordinarias estructurales.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a las personas trabajadoras 0,19 euros por kilómetro cuando el trabajador o trabajadora 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 la empresa proporciona a la plantilla medios de transporte adecuados.

Registro horario

Artículo 43. En los términos previstos por el artículo 34.9 ET, será obligatorio para las empresas garantizar un registro diario de la jornada. Los trabajadores y las trabajadoras vendrán obligados a adaptarse al sistema de registro que la empresa tenga.

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

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

En los casos en que no hubiese registro electrónico se llevará en soporte papel.

La representación legal de las personas trabajadoras y, en ausencia de estos, las organizaciones sindicales firmantes del convenio, podrán requerir copia del registro horario.

Todos los trabajadores y trabajadoras a la finalización del contrato podrán solicitar copia del certificado oficial que se entrega a las distintas administraciones.



Distribución irregular de la Jornada

Artículo 44. 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. Dicho pacto está recogido en los artículos 37 —jornadas especiales— y 38—recuperación horas pérdidas—.

Beneficios sociales

Baja por enfermedad

Artículo 45. En caso de que la persona trabajadora se encuentre en incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa completará al trabajador o trabajadora que este 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 complementará a la persona trabajadora que este 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.

Licencias y permisos

Artículo 46. La empresa concederá licencia a todos los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, sin pérdida de sus retribuciones, en los siguientes casos:

- Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente constituidas, así como de padres, madres hijos/hijas y hermanos/hermanas: tres días naturales. Se ampliará a cinco días naturales en caso de que haya desplazamiento. Se considerará desplazamiento cuando la persona trabajadora deba viajar a otra localidad situada a 100 kilómetros o más de la de su residencia.

- Por fallecimiento de abuelos/abuelas, suegros/suegras, nietos/nietas y hermanos/hermanas políticas: dos días naturales. Se ampliará a cinco días naturales en caso de que haya desplazamiento.

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

- Por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho según régimen de la Ley antes citada, así como padres, madres hijos/hijas, hermanos/hermanas y suegros/suegras: tres días naturales. Se ampliará a cinco días naturales en caso de que haya desplazamiento. Se considerará desplazamiento cuando el trabajador o trabajadora 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 de la persona trabajadora dentro de los quince días posteriores al hecho causante.

- Para realizar tareas burocráticas derivadas de adopciones nacionales o internacionales la persona trabajadora dispondrá de cuatro días al año.

- 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, madres o hijos/hijas: dos días naturales.

- Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, que podrán acumularla para ser disfrutada en un solo período de tiempo, pudiendo ser acumulada al descanso del permiso por nacimiento y cuidado de menor, vacaciones, etc. La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 12 años o una persona con discapacidad 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.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe 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.



• Así como aquellos permisos retribuidos que tenga reconocidos el trabajador, o la trabajadora bien individual o colectivamente.

Revisión médica

Artículo 47. La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras 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, la empresa ha de velar por las siguientes medidas de seguridad previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales:

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

—Información a la persona trabajadora del modo de uso de las sustancias peligrosas.

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

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 fuere preciso.

Las personas trabajadoras que manipulen o empleen productos tóxicos percibirán un plus de toxicidad del 25% del salario. 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 en la fecha que estas determinen y de comunicar dicha fecha a la plantilla que esté de alta en ese momento con la antelación suficiente. La revisión se realizará dentro del horario de trabajo. En dicha revisión se realizarán las pruebas de la transaminasa y colinesterasa.

Asistencia a consultorios médicos

Artículo 48. La asistencia a clínica y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida según salario real de la persona trabajadora siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 17 horas laborables al año o a la parte proporcional de contrato inferior al año, de ausencia en el trabajo para asistir con sus hijas o hijos menores de edad, ascendientes y cónyuges a consultas médicas.

La persona trabajadora deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

Botiquín y agua potable

Artículo 49. En todos los centros de trabajo existirá un botiquín de urgencia. También deberán disponer de abastecimiento de agua potable individualizada.

Seguro de accidentes

Artículo 50. Toda persona trabajadora incluida en el vigente convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo cuyo coste ira 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 del importe que figura en la letra A del anexo VI.

—Para el fallecimiento o gran invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional, la indemnización para la persona afectada o sus herederos legales será la que figura en la letra B del anexo VI.

Las empresas entregarán copia de la citada póliza a los Representantes legales de las personas trabajadora allí donde los haya, o a los delegados/delegadas de prevención si los hay, y por último, a los trabajadores o trabajadoras 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

Artículo 51. Toda persona trabajadora fija con cinco años de permanencia en la empresa que se jubile, se le concederá una prima del importe que figura en el anexo VII.

Por cada año de antigüedad o fracción que exceda de los cinco años se incrementará esta prima en los importes que figuran en la letra B del anexo VI.

Toda persona trabajadora 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.

Comisión de igualdad y contra la violencia de género

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 52. Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir —por vía normativa, incluso— en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

Artículo 53. Comisión de igualdad.

La comisión para la Igualdad de oportunidades se constituirá por un representante de cada una de las organizaciones firmantes de este convenio y velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este capítulo, desarrollando entre otras, las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

d) Esta comisión podrá requerir a las empresas que tengan el presente convenio de referencia para recibir información sobre su plan de igualdad.

e) Asimismo, las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión para la Igualdad de oportunidades en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.

f) La comisión se reunirá, como mínimo 2 veces al año, así como las que, a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el convenio, se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de 5 días laborables.

g) Las reuniones se celebrarán en cualquiera de las sedes de las partes firmantes de este convenio.

h) De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

i) Las organizaciones firmantes se comprometen dentro de la Comisión para la Igualdad de oportunidades, a programar y calendarizar posibles Jornadas formativas e informativas relativas a Igualdad en materia jurídica y social, utilizando para ello recursos propios o recursos de la administración.

Artículo 54. Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral.

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio está el «Respeto a las personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones,



que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, por tanto, adoptamos un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso para lo que se acuerda el protocolo de acoso que forma parte del presente convenio como anexo VIII.

Artículo 55. 1. 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.

En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:

- Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado.
- Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.
- Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin intereses.

2. Las partes se comprometen a trabajar en el seno de la comisión paritaria con el fin de constituir una comisión de igualdad. Si el acuerdo se alcanzase con anterioridad a la finalización de la vigencia del presente convenio se procederá a la modificación del mismo para que quede incorporada de forma inmediata.

Delegados de prevención

Artículo 56. Las personas delegadas de prevención, regulados en la legislación vigente, disfrutarán de igual número de horas que los representantes legales de personas trabajadoras para efectuar las tareas propias de su cargo.

Cuando el delegado o delegada de prevención sea a la vez delegado de personal, dichas horas serán tenidas en cuenta de manera independiente.

Formación de los delegados de prevención

Artículo 57. Las personas delegadas 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/delegada y cinco horas para los años sucesivos.

Artículo 58. La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turno.



Derecho de los trabajadores a de la salud

Artículo 59. Toda persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

Condiciones de alojamiento y manutención del personal eventual y de temporada

Artículo 60. Dadas las especiales circunstancias que concurren en las campañas agrícolas, la empresa agropecuaria que haya facilitado el alojamiento de forma habitual a las personas trabajadoras temporeras lo continuará facilitando, debiendo hacerlo constar en el contrato, o en un anexo del mismo, estableciéndose las condiciones por las que se registrá.

En cualquier caso, siempre que se facilite alojamiento 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 reunirlos dormitorios de las personas trabajadoras temporeras cuando sean ofertados por la empresa como complemento o formando parte de su salario. En caso de personas trabajadora de diferente sexo, los dormitorios y servicios serán independientes.

Para las empresas con menos de treinta personas en plantilla, 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 paritaria.

Enfermedades graves de descendientes

Artículo 61. La legislación vigente ha recogido el derecho a acceder a una reducción de jornada específica de aquellos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo 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. La persona trabajadora 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 23 años.

En el caso de que el trabajador o trabajadora sufra una merma en sus retribuciones, distinta de la derivada de la correspondiente reducción de jornada, la empresa completará dichas retribuciones hasta alcanzar el 100%.

Indemnizaciones

Artículo 62. Cuando se produzca un despido con derecho a indemnización de un trabajador o trabajadora 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.

San Isidro

Artículo 63. Sin perjuicio de las festividades que señala el calendario laboral y en sustitución de la festividad tradicional de San Isidro, las personas trabajadoras disfrutaran de un día de permiso o la parte proporcional de su contrato al año, además de los dos de la localidad, durante las fiestas patronales. Dicho día podrá fijarse por la empresa en otro período si las fiestas patronales coinciden con el período de campaña.

Jubilación parcial

Artículo 64. 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 o trabajadora que cumpla los requisitos establecidos en la normativa vigente y lo solicite, no pudiendo negar la empresa el ejercicio de este derecho.

Aplicación del estatuto de los trabajadores y del laudo arbitral del sector agrario

Artículo 65. En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y demás normas), o en el laudo arbitral del sector agrario.

Faltas y sanciones

Artículo 66. 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) extrajudicial de conflictos colectivos

Artículo 67. 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 las personas trabajadoras 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.

Artículo 68. 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.

Disposiciones adicionales

Primera. — Las personas trabajadoras que con antelación a la fecha de publicación del presente convenio tuvieran derecho a percibir el complemento de «antigüedad» señalado en el anterior convenio colectivo del Sector Agropecuario provincial de Zaragoza publicado en el BOP de fecha 23 de junio de 2018 consolidarán el derecho a su percibo por tiempo de trabajo efectivo hasta la fecha de publicación del Convenio Colectivo pasando a denominarse «complemento personal». Dicho complemento personal no podrá ser inferior al importe que se percibiera a la fecha de publicación del convenio. El presente complemento personal que no será compensable ni absorbible, salvo con el CASMI, se revalorizará anualmente a partir de 2023 con los incrementos salariales fijados en el convenio.

ANEXO I		2022		2023		2024		2025		
AÑOS		2022		2023		2024		2025		
INCREMENTOS SALARIO		8,80 %		2,70 %		2,00 %		2,00 %		
JORNADA		1760 horas		1760 horas		1760 horas		1760 horas		
TABLA SALARIAL CONVENIO										
		2021	2022		2023		2024		2025	
		ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	
GRUPO I	TECNICO	22.792,05	1653,18	24.797,75	1697,82	25.467,29	1731,78	25.976,64	1766,41	26.496,17
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVOS, AUXILIAR	16.077,88	1166,18	17.492,73	1197,67	17.965,04	1221,62	18.324,34	1246,05	18.690,82
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO, OFICIAL	15.065,11	1092,72	16.390,84	1122,23	16.833,39	1144,67	17.170,06	1167,56	17.513,46
GRUPO III	ENCÁRGADO, CAPATAZ, JEFE DE EQUIPO	17.789,85	1290,36	19.355,36	1325,20	19.877,95	1351,70	20.275,51	1378,73	20.681,02
GRUPO IV	TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, PASTORES, SULFATADORES Y MOTOCULTORES	16.083,02	1166,56	17.498,33	1198,05	17.970,78	1222,01	18.330,20	1246,45	18.696,80
GRUPO V	GUARDA, CASERO	15.065,11	1092,72	16.390,84	1122,23	16.833,39	1144,67	17.170,06	1167,56	17.513,46
GRUPO VI	OPERARIO INDUSTRIAL	15.065,11	1092,72	16.390,84	1122,23	16.833,39	1144,67	17.170,06	1167,56	17.513,46
GRUPO VII, DESARROLLO PARA SU ABONO MENSUAL - ANUAL = TABLA SALARIAL + CASMI = SMI. INCLUYE LOS CONCEPTOS SALARIALES DE LA TABLA DEL CONVENIO, SALVO EL COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SI TUVIERE DERECHO AL MISMO.										
		2021	2022		2023		2024		2025	
		ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	
GRUPO VII	OPERARIOS DEL CAMPO Y ALMACENES	10.950,00	794,24	11.913,60	856,80	12.852,00	832,00	12.852,00	848,64	12.852,00
TABLA SALARIAL CONVENIO										
CASMI ANUAL			139,09	2086,40	151,20	2268,00	151,20	2268,00	151,20	2268,00
SMI			933,33	14.000,00	1008,00	15.120,00	1008,00	15.120,00	1008,00	15.120,00
TABLA SALARIAL CONVENIO										
		2021	2022		2023		2024		2025	
		ANUAL	HORA	ANUAL	HORA	ANUAL	HORA	ANUAL	HORA	
GRUPO VII	OPERARIOS DEL CAMPO Y ALMACENES	10.950,00	6,77	11.913,60	7,30	12.852,00	7,30	12.852,00	7,30	12.852,00
TABLA SALARIAL CONVENIO										
CASMI ANUAL			1,19	2086,40	1,29	2268,00	1,29	2268,00	1,29	2268,00
SMI			7,95	14.000,00	8,59	15.120,00	8,59	15.120,00	8,59	15.120,00
GARANTIZADO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL S.M.I.										
SALARIO CONVENIO ANUAL A ABONAR EN 15 PAGAS O EN PRECIO HORA										
CASMI ES LA DIFERENCIA ENTRE LA TABLA SALARIAL DEL CONVENIO Y EL SMI, A ABONAR EN 15 PAGAS, O PRECIO HORA										



ANEXO III		PLUS PODA			
AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
INCREMENTOS SALARIO		8,80 %	2,70 %	2,00 %	2,00 %
JORNADA		1760 horas	1760 horas	1760 horas	1760 horas
GRUPO VII/Complemento día	2,93	3,19	3,27	3,34	3,41
GRUPO VII/Complemento hora		0,40	0,41	0,42	0,43
	2021	2022	2023	2024	2025
GRUPO VII	ANUAL	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA
TABLA SALARIAL CONVENIO	10.950,00	11.913,60	12.235,27	12.479,97	12.729,57
* PLUS AÑO	641,67	701,32	720,26	734,67	749,36
TOTAL CONVENIO + * PLUS	11.591,67	12.614,92	12.955,53	13.214,64	13.478,93
SMI		14.000,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00
CASMI ANUAL		1385,08	2164,47	1905,36	1641,07
PRECIO HORA CONVENIO		6,77	6,95	7,09	7,23
PRECIO HORA * PLUS		0,40	0,41	0,42	0,43
PRECIO HORA CONVENIO + * PLUS		7,17	7,36	7,51	7,66
CASMI HORA		0,79	1,23	1,08	0,93
PRECIO HORA CONVENIO + * PLUS + CASMI = SMI		7,95	8,59	8,59	8,59

***Plus poda artículo 31, este plus se abonara durante los días u horas, que se realicen las tareas relativas a las distintas podas**

***Cuando el trabajador no realice la actividad de poda deberá percibir el CASMI que previsto en el anexo I.**

GRUPO VII, DESARROLLO PARA SU ABONO MENSUAL - ANUAL = TABLA SALARIAL + CASMI = SMI. INCLUYE LOS CONCEPTOS SALARIALES DE LA TABLA DEL CONVENIO, SALVO EL COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SI TUVIERE DERECHO AL MISMO.

GARANTIZADO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL S.M.I.

SALARIO CONVENIO ANUAL A ABONAR EN 15 PAGAS O EN PRECIO HORA

CASMI ES LA DIFERENCIA ENTRE LA TABLA SALARIAL DEL CONVENIO Y EL SMI, A ABONAR EN 15 PAGAS, O PRECIO HORA

ANEXO IV		TRABAJADORES AEPSA			
AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
INCREMENTOS SALARIO		8,80 %	2,70 %	2,00 %	2,00 %
JORNADA		1760 horas	1760 horas	1760 horas	1760 horas
GRUPO VII	12144,00	13212,67	13569,41	13840,80	14117,62
	2021	2022	2023	2024	2025
GRUPO VII	ANUAL	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA
TABLA SALARIAL CONVENIO	12.144,00	13.212,67	13.569,41	13.840,80	14.117,62
SMI		14.000,00	15.120,00	15.120,00	15.120,00
CASMI ANUAL		787,33	1550,59	1279,20	1002,38
PRECIO HORA		7,51	7,71	7,86	8,02
CASMI HORA		0,45	0,88	0,73	0,57
PRECIO HORA CONVENIO + CASMI = SMI O SU TABLA CONVENIO		7,95	8,59	8,59	8,59

GRUPO VII, DESARROLLO PARA SU ABONO MENSUAL - ANUAL = TABLA SALARIAL + CASMI = SMI. INCLUYE LOS CONCEPTOS SALARIALES DE LA TABLA DEL CONVENIO, SALVO EL COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SI TUVIERE DERECHO AL MISMO.

GARANTIZADO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL S.M.I.

SALARIO CONVENIO ANUAL A ABONAR EN 15 PAGAS O EN PRECIO HORA

CASMI ES LA DIFERENCIA ENTRE LA TABLA SALARIAL DEL CONVENIO Y EL SMI, A ABONAR EN 15 PAGAS, O PRECIO HORA

ANEXO V		Plus especial dedicación caseros			
AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
INCREMENTOS SALARIO		8,80 %	2,70 %	2,00 %	2,00 %
JORNADA		1760 horas	1760 horas	1760 horas	1760 horas
GRUPO V/ complemento día	25,90	28,18	28,94	29,52	30,11
SALARIO CONVENIO ANUAL A ABONAR EN 15 PAGAS					
GRUPO V	ANUAL	ANUAL / MENSUAL	ANUAL / MENSUAL	ANUAL / MENSUAL	ANUAL / MENSUAL
TABLA SALARIAL CONVENIO	15.065,11	16.390,84	16.833,39	17.170,06	17.513,46
PLUS AÑO	9453,00	10.285,41	10.563,11	10.774,38	10.989,86
TABLA SALARIAL + PLUS AÑO		26.676,25	27.396,51	27.944,44	28.503,33
TABLA SALARIAL MENSUAL		1092,72	1122,23	1144,67	1167,56
PLUS MENSULA		685,69	704,21	718,29	732,66
TABLA SALARIAL + PLUS MES		1778,42	1826,43	1862,96	1900,22

ANEXO VI		Artículo 51, Prima por jubilación			
AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
INCREMENTOS SALARIO		8,80 %	2,70 %	2,00 %	2,00 %
A	165,52	180,09	184,95	188,65	192,42
B	33,09	36,00	36,97	37,71	38,47

ANEXO VII		Artículo 50, Seguro de accidentes			
AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
INCREMENTOS SALARIO		8,80 %	2,70 %	2,00 %	2,00 %
A	23.174,00	25.213,31	25.894,07	26.411,95	26.940,19
B	29.796,00	32.418,05	33.293,34	33.959,20	34.638,39

ANEXO VIII

Protocolo de acoso en el ámbito laboral**Artículo 1. Ámbito personal.**

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

CAPÍTULO I

DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 2. Acoso moral.

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Se manifiesta de forma sistemática (alterna o continuadamente), durante un tiempo prolongado y en el lugar de trabajo o en el recinto de la empresa.

Artículo 3. Tipos de acoso moral.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la víctima del acoso.



II. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

III. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Artículo 4. *Acoso sexual.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

I. Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).

II. Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

Artículo 5. *Acoso por razón de sexo.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 6. *Actos discriminatorios.*

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Artículo 7. *Medidas preventivas.*

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 8. *Procedimiento de actuación.*

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los Representantes de las personas trabajadoras.



Artículo 9. *Principios del procedimiento de actuación.*

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

—Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

—Prioridad y tramitación urgente.

—Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

—Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

—Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

—Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

Artículo 10. *Ámbito de aplicación.*

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Artículo 11: *Iniciación del procedimiento*

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a quien tenga atribuida la función de responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Artículo 12. *Instrucción.*

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas en quienes recaiga la función de responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente, y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 13. *Procedimiento previo.*

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Artículo 14. Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

En la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

Si fuera necesario, el instructor, podrá valerse de asesoramiento experto (interno o externo), informando de su elección a los representantes de los trabajadores, salvo que los hechos no hayan sido puestos en conocimiento de los representantes, por expreso deseo de la víctima.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días desde la fecha de la denuncia, salvo que por circunstancias especiales se requiera una ampliación del referido plazo, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Artículo 15. Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Artículo 16. Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

Artículo 17. Cierre del expediente.

La dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, desde la convicción del instructor, adoptará en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.