ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

3528

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000015012004).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000015012004), suscrito entre los representantes empresariales y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 24 de junio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca,

ACUERDA

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

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

Huesca, 5 de julio de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

AÑOS 2022, 2023, 2024 y 2025

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito territorial
Artículo 1

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

Ámbito funcional
Artículo 2

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

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

Ámbito personal
Artículo 3

El presente Convenio se aplicará a las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas y centros de trabajo indicados en el artículo 1º.

Ámbito temporal
Artículo 4

Cualquiera que sea la fecha de publicidad del presente Convenio, se aplicará desde 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

Prórroga y denuncia del convenio
Artículo 5

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

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, conforme a la legalidad vigente (artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores).

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

Adhesión al A.S.E.C.L.A
Artículo 6

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

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

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

Comisión Paritaria
Artículo 7

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

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

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio

c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.

d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

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

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

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

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

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

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

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

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

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

- Por ASAJA Huesca: Plaza Luis López Allué, nº. 3, 1º piso, C.P. 22001 de Huesca, correo electrónico: ceos@ceos.es
- Por UAGA Huesca: Coso alto 67, C.P. 22003, email uaga@uaga-aragon.com
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº.9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ del Parque, nº.20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

Clasificación Profesional
Artículo 8

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, teniendo en cuenta la función a realizar, se clasificaron en:

· Personal técnico.
· Personal administrativo, empleado y empleada.
· Personal obrero.

Personal Técnico.
Artículo 9

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

Personal Administrativo, Empleado y Empleada.
Artículo 10

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

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

Personal obrero, operarios y operarias
Artículo 11

Este personal se dividirá en las siguientes categorías:

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

2.- Especialista: es el que conoce y realiza todas las faenas y oficios agrarios, incluyendo la conducción de cualquier clase de maquinaria agrícola.
También se consideran especialistas las personas trabajadoras cualificadas de oficios clásicos, tales como; poda, injertar, sulfatar esquilar.

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

4.- Tractorista de 2ª: se entenderá el operario con categoría peón, que conduce tractor o maquinaria agrícola de forma no habitual ni permanente o no realiza alguna de las principales faenas mecánicas del apartado anterior (3).

5.- Guarda: es la persona trabajadora contratada para la vigilancia de una o varias fincas.

6.- Peón: es la persona trabajadora que sin conocimientos específicos es empleado/a indistintamente en las diferentes faenas agropecuarias.

7.- Casero y casera: es la persona trabajadora que, con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, tiene a su cargo, junto con las faenas propias de las demás personas trabajadoras, la vigilancia y limpieza de las dependencias, la comida de los trabajadores/as y el cuidado y alimentación del ganado, cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones. El casero/a disfrutará, además de agua y luz necesarias para su uso doméstico.

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

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

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

11.- Rabadán: es la persona trabajadora empleada en la custodia del ganado, a las órdenes del pastor.

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

13.- Peón cogedor: es la persona trabajadora contratada única y exclusivamente para la recolección de frutas y hortalizas, aclareo, manipulación del propio producto y prestación de servicios en el campo.

Movilidad Funcional
Artículo 12

La movilidad funcional en el seno de la empresa tendrá como límite lo establecido en los artículos22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, esta obraría en los casos en que bien por el tamaño de la explotación o cuando por la ausencia de tareas propias de la categoría de la persona trabajadora fuese necesaria.

Retribuciones
Artículo 13

Para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se acuerda como salario mínimo, los salarios para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 que figuran en los Anexos

Tablas I, II y III. Quedaran pendientes de publicar las tablas 2025 por la cláusula de revisión salarial.

Artículo 14

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

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

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

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

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

Sd= Salario diario.
SC= Salario día categoría correspondiente según establecidos.
Dsal (Días de Salario)=
2022:365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **447**
2023:365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **447**
2024:366 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **448**
2025: 365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **447**

Jd= Jornada diaria
2022, 2023, 2024 y 2025 (6,66 horas = 6 horas 38 minutos para semana de 6 días/ u 8 horas para semana de 5 días laborables)**.**

JA= Jornada Anual
2022: 1.760 horas
2023: 1.760 horas
2024: 1.760 horas
2025: 1.760 horas

Se expondrá el calendario laboral del año en curso en aquellos lugares que pueda ser visto por los trabajadores, ya sea; el lugar de reunión, el centro de trabajo, etc.

Artículo 15

Desarrollando las fórmulas pactadas en el artículo anterior, los salarios mínimos diarios para las personas trabajadoras para los años 2022, 2023,2024 y 2025, son los que figuran en los Anexos Tablas I, II y III. Quedan pendientes de publicar las tablas 2025 por la cláusula de revisión salarial.

Artículo 16

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

Plazo de retribución de los salarios
Artículo 17

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del 5º día natural del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, o en las vísperas, caso de ser festivo.

El abono de la nómina se efectuará vía transferencia bancaria a la cuenta corriente del trabajador/a o mediante talón (cheque) nominativo a su nombre. A tal efecto la persona trabajadora deberá facilitar sus datos bancarios

La empresa que no abonase los salarios en el momento citado incurrirá en mora desde el momento en que la persona 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.

Antigüedad
Artículo 18

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

Complemento en especie
Artículo 19

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

En los supuestos de excepción, en los que un empresario contratase al personal procedente de otras localidades para la realización de faenas de temporada, campaña o circunstanciales, deberán facilitarles, además del alojamiento, la manutención o en su defecto, suministrarles las mercancías necesarias para que ellos mismos puedan atender a su manutención.

En todo caso, los productos facilitados habrán de venderse, como máximo, al precio que fija en el mercado de la localidad de referencia.

Pagas extraordinarias
Artículo 20

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

Las personas trabajadoras temporales o fijas discontinuas (campaña), su importe estará incluido en el valor de la hora ordinaria, cuando el abono de salarios se efectúe de esta forma.

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

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

Participación en beneficios
Artículo 21

Como participación en beneficios, las personas trabajadoras percibirán al final del año o temporada (campaña) 20 días de salario diario, en la parte proporcional al tiempo de servicio. Este concepto se hará efectivo dentro del primer trimestre natural siguiente a la época en que se devengó.

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

En el caso de las personas trabajadoras, temporales o fijas discontinuas (campaña), el importe prorrateado de esta paga, estará incluido en el valor de la hora ordinaria, cuando el abono de los salarios se efectúe por hora.

Seguridad y Salud
Artículo 22

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

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

Las medidas de actuación básicas ante fenómenos meteorológicos adversos vienen reguladas en la Disposición Adicional Quinta de este Convenio.

Plus de Toxicidad
Artículo 23

La persona trabajadora sometido a las condiciones de trabajo, en las condiciones que luego se describen, tendrá derecho al percibo del correspondiente plus de toxicidad, en función de la tarea que lleve a cabo.

Sin perjuicio de lo anterior y mientras se está en fase de sustitución de los productos tóxicos, la persona trabajadora sometido o expuesto a las condiciones de trabajo, que se describen, tendrá derecho al percibo del correspondiente plus de toxicidad, en función de las tareas que lleven a cabo.

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

- Para la determinación de la presencia de un agente biológico, valdrán las tablas oficiales contenidas en los Anexos del RD 664/1997 de 12 de mayo (BOE 30 mayo) y sus posteriores actualizaciones, entendiendo como riesgo biológico el producido por la presencia en el puesto de trabajo de agentes que figuran como nivel 2 o mayor.
- Para determinar la presencia de un agente químico, valdrá la clasificación oficial desustancias peligrosas contenida en RD 363/1995 de 10 de marzo (BOE 4 de mayo) y sucesivas actualizaciones, del siguiente modo:

  a) En todo caso, cuando se pongan a disposición de la persona trabajadora sustancias, o productos que contengan sustancias, clasificadas legalmente como muy tóxicas, tóxicas, carcinogénicas, mutagénicas, corrosivas o nocivas.

  b) En caso de puesta a disposición de la persona trabajadora de sustancias, o productos que contengan sustancias, clasificadas legalmente como irritantes o sensibilizantes.

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

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

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

Complemento de seguridad social
Artículo 24

Se contemplan los siguientes supuestos:

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

Jornada de trabajo y flexibilidad (distribución irregular de la jornada).
Artículo 25

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

La jornada destinada a trabajo efectivo será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual sin que exceda de 1760 horas anuales.

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

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

Las empresas vendrán obligadas a informar con 5 días de preaviso previa a su aplicación a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (RLPT), informando previamente de las causas y periodos de aplicación. En ausencia de RLPT se informará a toda la plantilla y a los sindicatos firmantes.

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

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

En el supuesto de finalización del contrato, o fin de campaña de fijos discontinuos de existir exceso de horas no compensadas o abonadas en el mes, se liquidarán el finiquito.

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

La empresa dispone de un crédito adicional de doce horas para formación. Este crédito horario, exclusivo para formación, queda a disposición de la empresa con el fin de proceder a la actualización de la formación de los trabajadores/as en materias propias del sector. Los/as trabajadores/as deberán acudir obligatoriamente a la formación programada por la empresa.

En caso de que este crédito de formación no se aproveche, se pierde.

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

Registro Horario.

Artículo 26

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

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

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

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

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

Las organizaciones sindicales firmantes del convenio y/o los RLPT y las personas trabajadoras podrán requerir copia del registro horario.

Artículo 27

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

Artículo 28

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

Recuperación de las horas

Artículo29

El 50 por 100 de las horas dejadas de trabajar por las personas trabajadoras fijos por causas de lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables mediante ampliación de la jornada laboral normal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación.

Este proceso se planificará e informará de ello a los RLPT y a las personas trabajadoras, trasladándose al registro horario.

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

Dentro del trabajo efectivo computable se entenderán comprendidos los tiempos de interrupción producida por meteoros sobrevenidos, entendiéndose que, si la interrupción se

produce durante la mañana, se entenderá trabajada la jornada hasta mediodía, y si se ocasiona durante la tarde, se entenderá trabajada la jornada entera.

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

A las personas trabajadoras eventuales y fijas discontinuas (campaña) se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, sin haber sido avisado por el empresario tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

Vacaciones
Artículo 30

Las personas trabajadoras disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año, que comprenderán 22 días laborables de lunes a viernes. No se computarán como días de vacaciones los posibles festivos oficiales que coincidieran con el periodo de disfrute de estas, procediéndose a la ampliación de las mismas o a su acumulación junto con las horas sobrantes de la jornada anual.

El periodo de vacaciones se abonará conforme al módulo de salario que la persona trabajadora perciba, tanto mensual, diario o por hora, del salario real.

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

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

Licencias y Permisos.
Artículo 31

A los efectos del computo de los días laborales y naturales de permiso este se realizará de forma que se inicie el día en el que se produce el hecho causante o en el primer día laborable, salvo en aquellos puntos que tienen en este artículo distribución especifica. Este precepto será de aplicación cuando la persona trabajadora no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya parte de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará a elección del trabajador el mismo día o el siguiente día laborable, según el caso, quedando el resto de la jornada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

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

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por los tiempos reseñados en los puntos establecidos en el presente artículo.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
b) Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos/as y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días
c) Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
d) Durante un día por traslado de domicilio habitual.
e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal como establece la legislación vigente.
f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los apartados previstos en la legislación vigente.
g) Por el tiempo establecido para disfrutar de la formación y cualificación profesional.
h) El tiempo necesario para la realización, a la trabajadora embarazada de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sean necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
i) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso por lactancia podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de 13 días laborales que se disfrutará después del período obligatorio del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

El periodo lactancia se podrá acumular en días 13 laborales se utilizará en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes o jornada semanal de lunes a sábado, etc.).

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones

justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. En este supuesto la empresa propondrá un plan alternativo conforme al artículo 37.4 del ET. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras.

k) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto 37.7 ET.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

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

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos terceros y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados j, k, i, de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Redactado según Ley).

m) 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.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia previstas por estas causas serán retribuidas y tendrán una equivalencia de cuatro días al año. Las personas trabajadoras, en su caso, acreditarán el motivo de ausencia.

o) Permiso parental. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, no retribuido, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Estos permisos serán retribuidos con arreglo al salario real de la persona trabajadora.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
Artículo 32

Las empresas afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a su vez desarrollado por el RDL

6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la normativa posterior que la desarrolle.

La persona trabajadora tendrá derecho adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A tal fin, se promoverá la utilización de la Jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

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

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

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

En virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, excluyéndose las solicitudes para la adaptación que no tengan vinculación con situaciones familiares.

Procedimiento de solicitud:

1. La persona trabajadora solicita por escrito al empleador la adaptación de la jornada, con explicación motivada y justificación documentada sobre la medida que solicita, derivada de una situación de hecho real y que su situación laboral actual no le permite la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una perspectiva razonable y proporcional en relación con la capacidad organizativa y productiva de la empresa

2. La empresa debe contestar a la solicitud de la persona trabajadora en el plazo máximo de 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

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

3. Durante el proceso, la empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida, conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. Notificada la respuesta por escrito a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de quince días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.

5. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por los mecanismos del orden social legalmente previstos para ello.

6. En el caso de que no exista respuesta por parte de la empresa, se considerará aceptada dicha adaptación.

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

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

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los artículos 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, del 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Protección de la Maternidad y riesgos durante el embarazo.
Artículo 33

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

Suspensión del Contrato por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda y acogimiento
Artículo 34.

Se estará a lo dispuesto en los artículos45 y 48 de los Reales Decretos Legislativos 2/2015, 6/2019 y 8/2019, Estatuto de los Trabajadores.

Horas extraordinarias y Salario-hora profesional.
Artículo 35

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

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Retribución total anual correspondiente a la categoría profesional}}{\text{Jornada anual}}$$

Vigilancia y control de la salud, revisiones médicas
Artículo 36

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

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

En dichas revisiones médicas se incluirán las pruebas de la colinesterasa y de las transaminasas, pruebas tendentes a prevenir la posible aparición de futuras enfermedades producidas por la manipulación de productos fitosanitarios. De los resultados de las revisiones médicas deberá entregarse copia completa y debidamente explicada a las personas trabajadoras.

Artículo 37

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

Modalidades de Contratación

Contratación

Artículo 38

Las personas trabajadoras empleadas en las empresas del Sector Agrícola del presente Convenio podrán ser contratado/a directamente por éstas bajo cualquiera de las modalidades legalmente establecidas, sin perjuicio de las peculiaridades contenidas en el presente capítulo.

Trabajadores/as Fijos/as

Artículo 39

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

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

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

Trabajadores/as Fijos-Discontinuos

Artículo 40

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 persona l 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 discontinúo 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 presente artículo en su punto 4.º 1.

Trabajadores/as Eventuales por Circunstancias de la producción
Artículo 41

A.) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) 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 ET.

Su duración no podrá ser superior a seis meses. 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.

B). 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 párrafo. Las empresas solo podrán 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. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

Contrato de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora.

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. 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.

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.

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, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

C). Contratación mediante la utilización Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Respetando las disposiciones legales al respecto, las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajos directos y estables.

En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del convenio para promover el adecuado uso de las ETT en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional
Artículo 42

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo

superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas bajo esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Contrato para la formación en alternancia
Artículo 43

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo apartado 3 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar

directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal del convenio provincial.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo

no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Este tipo de contrato se podrá realizar para aquellas categorías que figuran en los anexos tablas I, II, y III, siendo el periodo de prueba en ningún caso será superior a 15 días.

No podrá utilizarse esta modalidad contractual a las personas trabajadoras que acrediten las titulaciones referidas en el artículo anterior.

Empresas de Trabajo Temporal
Artículo 44

Las empresas podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal según articule la legislación vigente.

Empresas de Servicios Multiservicios.
Artículo 45

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

Control de la Contratación
Artículo 46

Para el cumplimiento de todo lo regulado en materia de contratación, deberá informarse a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), según señala el Artículo 15 del estatuto de los Trabajadores, así mismo, debiendo aportar la empresa los documentos de cotización RNT (Relacion Nominal de Trabajadores/as) y RLC (Relacion de Liquidación de Cotizaciones), antiguos TC-1/8 y TC-2/8, tanto propios como de empresas de trabajo temporal o de servicios.

Ante la inexistencia de representación legal la Comisión Mixta de Interpretación previa petición de parte interesada podrá requerir dichos documentos.

Botiquín y agua potable
Artículo 47

En todos los centros, zonas o áreas de trabajo o en cada grupo de personas trabajadoras y/o lugares de trabajo, se dispondrá de botiquín y agua potable.

Ropa de Trabajo
Artículo 48

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

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

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

Indemnización por desplazamiento

Artículo 49

Las empresas para compensar los gastos de desplazamiento de las personas trabajadoras abonarán a estos un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad de 0.15€ euros por kilómetro para el año 2024 y 0.16 € para el año 2025 por kilómetro, a contar desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25 kilómetros.

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

No procederá este complemento, cuando la empresa desplace con medios propios a las personas trabajadoras, o proporcione vivienda o medio adecuado de locomoción.

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

Nocturnidad

Artículo 50

Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores/as que hayan de prestar servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base.

Se exceptuarán los trabajos de ganadería, guardería y los que, a voluntad de la persona trabajadora, se realicen en aquel periodo.

Del mismo modo, quedan exceptuadas las personas trabajadoras que hayan sido contratados expresamente para prestar servicios durante la noche.

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

Seguridad en Trabajos Nocturnos

Artículo 51

Cuando se realicen trabajos nocturnos, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, se desarrollarán por más de una persona trabajadora o, bajo la supervisión de un superior.

Por razones de seguridad se procurará que exista contacto entre ellos. En aquellas empresas cuyo volumen de personas trabajadoras no supere en número de seis se establecerán otras medidas de seguridad, considerándose suficiente a estos efectos que la persona trabajadora disponga de un teléfono móvil o dispositivo de localización.

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

Seguro de accidentes.

Artículo 52

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

- Para la invalidez permanente, total o absoluta, derivada de accidente laboral y enfermedad profesional la indemnización será: desde la publicación del convenio hasta el 31 de diciembre de 2024 de 39.200 euros, y para el año 2025 40.400 euros.

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

- Para el fallecimiento o gran invalidez derivada de accidente laboral y enfermedad profesional la indemnización para él o, la afectado/a, o sus herederos legales será: desde la publicación del convenio hasta el 31 de diciembre de 2024 de 39.200,00 euros, y para el año 2025 será de 40.400,00 euros.

Las empresas entregarán copia de la suscripción de la citada póliza a los representantes legales de las personas trabajadoras allí donde los haya, o a los delegados/as de prevención si los hay, y por último a las personas 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 la empresa la que cubra los riesgos directamente.

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

De la Igualdad
Artículo 53

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

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

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

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

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

Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

2.- *Planes de Igualdad.*

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

3.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

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

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

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

- Por ASAJA Huesca: en la plaza Luis López Allué, nº. 3, 1º piso, C.P. 22001 de Huesca, correo electrónico: ceos@ceos.es
- Por UAGA Huesca: Coso alto 67, C.P. 22003, email uaga@uaga-aragon.com
- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº. 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO INDUSTRIA: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: fiaragon@industria.ccoo.es

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

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

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

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

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

a) Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.

b) Velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.

c) Velar por que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Velar por que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

f) La comisión velará por el cumplimiento de la Ley de igualdad, y demás disposiciones, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

g) Esta comisión velará también porque no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.

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

4. Protocolo de acoso sexual y por razón de género, procedimiento de actuación, donde y como presentar una denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia del hecho presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La persona denunciante podrá ser:

- Anónima.
- Identificarse como denunciante.
- Podrá solicitar su anonimato en la tramitación de la denuncia.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos.
- Ante la representación sindical.
- Ante la Comisión Paritaria de Igualdad del convenio.

En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.

Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represarías: Se prohíbe expresamente las represarías contra las personas que efectúen una denuncia, compadezcan como testigos o participen en la investigación.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma. En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la ley 2/2023.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.

- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Comisión instructora.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente. En caso de no contar con RLPT se designarán tres personas: 1 por la parte económica firmante del convenio y 2 por la parte social firmantes del convenio

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y recibirán la formación necesaria.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Procedimiento formal.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 7 días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe, que deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Acciones a adoptar del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

La Dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, y adoptar las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

1. Definiciones de acoso.

A) Delito de acoso sexual. Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevale de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

B) Acoso sexual. Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual.

No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual.

Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

b) Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

c) Proposiciones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

C) Acoso por razón de sexo. Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

b) Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas que el presente texto identifica como conductas de acoso, son inadmisibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso Las empresas deberán promover condiciones de

trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para acometer este compromiso, las organizaciones firmantes acuerdan reclamar a las administraciones medios para realizar jornadas de formación conjuntas para que las personas que decidan las empresas afiliadas a ASAJA, UAGA, así como los Sindicatos firmantes CCOO y UGT a sus representantes sindicales y, puedan tener conocimientos básicos sobre el tema**.**

Protección del Medio Ambiente
Artículo 53

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:
- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
-Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

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

Herramientas de trabajo
Artículo 54

Las empresas proporcionarán todas las herramientas necesarias para el desempeño de la actividad de la persona trabajadora que incluirá entre otras:

- Material de poda, tijeras manuales, eléctricas, de aire, sierras, etc.…

Derechos de los sindicatos y sus Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (RLPT)
Artículo 55

En materia de derechos sindicales, las partes se atendrán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

Las competencias y garantías de la representación legal de los trabajadores serán las establecidas en los Artículos 64 y 68 LET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Derecho a asamblea

Para la celebración de reuniones de las personas trabajadoras en asamblea dentro de la empresa, fuera de la jornada laboral, se establece que la misma deberá celebrarse en los locales facilitados por la dirección de las empresas a tales efectos, previa petición escrita de los Representantes Legales de las Personas Trabajadas, o de cualquiera de los sindicatos firmantes del presente convenio. Dicha petición se formulará con un plazo mínimo de 48 horas.

En caso de haber dos o más centros de trabajo en la misma empresa, la dirección indicará un local de reunión por cada uno de los centros de trabajo, eligiendo los trabajadores/as aquel que consideren más oportuno.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Acumulación del crédito horario

El crédito de horas retribuidas de los miembros del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados/as de personal, podrán ser acumuladas en uno o varios de los componentes, con los siguientes requisitos:

Existirá un preaviso a la dirección de la empresa, con un plazo no inferior a quince días, en el que se designen a las personas sobre las que recaen la acumulación y número de horas a acumular.

La duración del permiso retribuido para el adecuado cumplimiento de la función negociadora del convenio colectivo no está sujeto a las limitaciones cuantitativas del crédito de horas, extendiéndose al tiempo necesario para la participación en la negociación de convenios colectivos por parte de los representantes sindicales.

Tablón de anuncios

Las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores y las sindicales, así como a los sindicatos firmantes del convenio y a solicitud de estos, un tablón de anuncios en un lugar de fácil visibilidad y acceso para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Incremento salarial

Los incrementos acordados, se iniciará su aplicación en el año 2022 sobre la tabla actualizada del año 2021.

Incremento salarial para el año 2022: un 2.2%, Anexo I Tablas 2022.

Incremento salarial para el año2023: un 4.00%, con efectos 1 de enero de 2023, resultando Anexo II Tablas 2023.

Incremento salarial para el año 2024: un 3.0%, con efectos 1 de enero de 2024, resultando Anexo III Tablas 2024 provisionales.

Incremento salarial para el año 2025: un 3,0 %, con efectos 1 de enero 2025, resultaran las tablas salariales como ANEXO que se publicaran una vez revisadas.

A las categorías que, aplicados los incrementos acordados, no alcanzasen el Salario Mínimo Interprofesional, se actualizarán a la cuantía que se señale para cada año con su posterior publicación.

Ejemplo de Peón Cogedor, dentro de la clasificación profesional de Obrero, el valor precio hora ordinaria es el siguiente:

- Para el año 2022; 7,95 euros / hora.
- Para el año 2023; 8.59 euros / hora
- Para el año 2024; 9.02 euros / horas.
- Para el año 2025, se publicarán una vez se aplique la revisión salarial y la posible afección por aumento del SMI de 2025, si superase las tablas.

La Categoría de tractorista de 2ª, se adicionará en el año 2024, con efectos 1 de enero, un lineal de 200€ año en la tabla ANEXO III.

SEGUNDA. Revisión salarial

Actualización de tablas salariales el 1 de enero de cada año, sin efectos retroactivos, con un tope de un punto porcentual (1%) en cada uno de los años 2023, 2024 y 2025 en el supuesto que el IPC real de cada año supere el incremento pactado.

TERCERA. A.E.P.S.A

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

CUARTA. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.
Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39del E.T.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

3. Procedimiento.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo41.4 del ET.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

QUINTA. Actuaciones ante fenómenos meteorológicos adversos.

Estando las partes firmantes del convenio de acuerdo en tomar medidas preventivas en lo referente a las temperaturas en todas las actividades que se desarrollan en este convenio y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Real decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Las empresas, deberán garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que están expuestas a riesgos derivados de exposición a temperaturas en sus puestos de trabajo, tal y como recoge el R.D. 486/1997 en su artículo 7 punto uno.

"*La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el anexo III*."

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP

Por ello y en aras de prevenir daños a la salud, cuando se esté expuesto a condiciones ambientales adversas, se estará a lo previsto en el apéndice 4 sobre ambiente térmico de la Guía Técnica del INSHT para la Evaluación y la Prevención de los Riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo del RD 486/1997

Criterios de actuación frente a la exposición de condiciones ambientales extremas. –

1. Justificación.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 16 establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. En su art. 15 establece que se adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. Así mismo en su art. 32bis, se establece que la presencia de recurso preventivo será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Además, debemos hacer referencia a las facultades que los artículos 18, 33, 34, 35, 36 sobre Información, consulta y participación de los trabajadores establece dentro de los Capítulos III y V de la L.P.R.L., en cuanto a derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

En la aplicación de aquellas medidas necesarias no supondrá ningún coste a las personas trabajadoras.

Por otro lado, el RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su art.7 establece que, la exposición a las condiciones ambientales no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo cumplirse el Anexo lll.

Dicho anexo III, especifica que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados

En concreto el ambiente térmico puede producir riesgos para la salud debidos al calor en las siguientes situaciones:

- Lugares de trabajo con temperatura del aire alta (zona de clima caluroso, en verano)
- Lugares de trabajo con radiación térmica elevada (lugares con exposición directa a radiación solar)
- Lugares de trabajo con altos niveles de humedad
- Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección, aunque las condiciones ambientales no sean tan extremas
- Tareas donde se realice una actividad física intensa, aunque las condiciones ambientales no sean extremas.

2. Objeto/alcance.

La Comisión Paritaria del Convenio establecemos a modo enunciativo una serie de actuaciones mínimas para garantizar la salud de los trabajadores que se encuentran expuestos a

condiciones ambientales extremas, como consecuencia del tipo de instalación en la que se realiza la actividad (interior o exterior), el clima existente en diferentes momentos de la actividad, etc.

También será de aplicación cuando, por motivos de avería, desabastecimiento, etc., no se pueda garantizar lo establecido en el RD 486/1997 del Anexo III.

3. Criterios de referencia.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo sobre Lugares de trabajo.
- Guía Técnica del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo (ed. marzo 2015). "Apéndice 4. Ambiente térmico".
- Tablas publicadas por AEMET, para la evaluación de la sensación térmica.
- Real Decreto 1826/2009 que modifica el RITE.

Desarrollo.

4. Trabajos en interior y al aire libre.

4.1 Aplicación previa.

Cuando la temperatura o la humedad de los locales cerrados excedan los valores dados en el apartado 3 del anexo III del RD 486/1997, o también cuando el trabajo sea de tipo medio y pesado y aunque no se rebasen los límites establecidos en el citado anexo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico por calor en los términos establecidos en el "Apéndice 4. Ambiente térmico" de la Guía Técnica del RD 486/1997. La empresa podrá optar por cualquier de los métodos contemplados.

Deberán tenerse en cuenta, las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del puesto de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y el clima de la zona en la que esté ubicada. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

4.2 Aplicación y ejecución.

En espera de los resultados que arroje la evaluación por disconfor térmico, se aplicarán aquellas medias necesarias que las partes firmantes del convenio recogemos a modo enunciativo dentro de las presentes disposiciones mínimas, relacionando temperatura (ºC) y humedad (HR), obteniendo así valores de sensación térmica.

4.3 Trabajos al aire libre.

Para este tipo de trabajos, se estará en todo momento a lo dispuesto en Real Decreto 486/1997, en su Disposición adicional única. "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre".

5. Procedimiento de aplicación.

En dependencia de los valores obtenidos relacionando la Temperatura y la Humedad relativa, se aplicarán las medidas preventivas necesarias para prevenir *la aparición de daños para la salud*, considerando los niveles de riesgo definidos en la tabla de valores de sensación térmica por calor publicada por AEMET.

- De 27 a 32 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN, posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
- De 33 a 40 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN EXTREMA, Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física
- De 41 a 53 grados de sensación térmica PELIGRO, Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
- De 54 o más grados de sensación térmica PELIGRO EXTREMO, Golpe de calor,

insolación inminente.

6. Control de los riesgos debidos al calor.

Para disminuir el riesgo existente en una situación dada se puede actuar reduciendo la actividad física del sujeto, actuando sobre las condiciones ambientales o actuando sobre ambos factores a la vez. Siendo estas algunas de las medidas recomendadas a adoptar:

Medidas preventivas encaminadas a reducir las condiciones ambientales agresivas:

Evitar la existencia de focos radiantes importantes. Para ello deberá procederse a su apantallamiento para evitar que la radiación térmica llegue al trabajador.

Evitar los aportes externos de calor, procedentes de la radiación solar. Pueden reducirse, aumentando la resistencia térmica con materiales aislantes y con dobles paredes y techos.

También la temperatura y la humedad elevadas pueden ser causas de situaciones de disconfor térmico. Para reducir la humedad es recomendable ventilar con aire exterior, siempre y cuando la humedad relativa exterior sea inferior a la interior. Si esto no fuera suficiente, se puede optar por el empleo de deshumidificadores.

Para disminuir la temperatura se puede optar por aumentar la velocidad del aire alrededor del trabajador, favoreciendo la pérdida de calor por evaporación. También se puede optar por instalar sistemas de climatización que controlen la temperatura ambiente.

Para situaciones particulares, donde no sea viable disponer de un sistema de climatización para el control de la temperatura, se recomienda que los trabajadores dispongan de lugares de descanso climatizados.

Medidas preventivas encaminadas a disminuir la carga metabólica:

Para disminuir la actividad física se pueden emplear, por ejemplo, medios mecánicos para el manejo de piezas, o se puede reducir el tiempo en el que se realiza esa actividad física estableciendo rotaciones entre actividades con menor carga metabólica o facilitando la adopción de pausas cortas y frecuentes en zonas con condiciones ambientales más favorables.

Medidas preventivas aplicadas sobre el individuo:

La exposición de la persona trabajadora al calor debe ir precedida de un periodo de aclimatación.

La aclimatación es siempre relativa y específica, es decir, los trabajadores se aclimatan a unas condiciones de calor, humedad y actividad física determinadas. La ausencia del trabajo durante varios días (vacaciones, enfermedad, etc.) hace que se vaya perdiendo la aclimatación, con lo que las personas trabajadoras necesitan volver a aclimatarse al reincorporarse al trabajo.

En cuanto a la utilización de los EPIS sólo se contemplará cuando no se ha conseguido reducir el riesgo con las medidas de protección colectiva. Normalmente ofrecen una protección adecuada durante el tiempo necesario para realizar ciertas operaciones de inspección o mantenimiento.

Como recomendación general de debe impulsar el consumo de bebidas apropiadas para compensar el déficit hídrico y salino.

En cuanto a la formación e información de las personas trabajadoras, estas deben incluir los riesgos, síntomas y signos previos, medidas preventivas y primeros auxilios que implica la exposición al calor.

Todas estas medidas deberán adaptarse según la graduación de temperaturas relativas a la sensación térmica anteriormente citadas (Precaución, precaución extrema, peligro o peligro extremo).

Ninguno de los costes de estas medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

7. Medidas preventivas por temperaturas bajas.

La propia guía de aplicación del RD 486/97 incluye una serie de medidas para tener en cuenta, ante la ausencia de una normativa específica. Estas medidas deberán aplicarse en función de las temperaturas de exposición.

Las medidas preventivas deben orientarse hacia la protección y la formación de los trabajadores. La protección debe basarse en el empleo de ropas adecuadas. La ropa de protección frente al frío debe proteger de la pérdida de calor, pero cuando se trabaja en lugares fríos, no conviene llevar exceso de ropa, ya que, si se suda, se moja y aumenta la pérdida de calor corporal. Deben protegerse también eficazmente los pies, las manos, la cabeza y la cara, partes del cuerpo que están más expuestas a la congelación.

Es conveniente además que estas prendas estén confeccionadas con tejidos capaces de evaporar el sudor. Lo recomendable es que la ropa de abrigo esté constituida por varias capas y que la más externa sea impermeable al aire y al agua.

Las personas trabajadoras expuestos a frío intenso deben recuperar el calor perdido mediante pausas en lugares cálidos. Es recomendable también que dispongan de bebidas calientes.

Debe evitarse la exposición al frío intenso de un trabajador en solitario. Siempre debe haber en los alrededores otros trabajadores para que se puedan advertir los signos de enfriamiento en los trabajadores y las posibles situaciones de riesgo.

Tampoco se debe olvidar, en cuanto a la formación e información de los trabajadores, que estas deben ir encaminada a la toma de conciencia por los mismos sobre los riesgos, medidas preventivas y los primeros auxilios que implica la exposición al frío.

La empresa dará formación sobre la prevención y detección del golpe de calor, así como de la hipotermia.

Las empresas garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Del mismo modo, el servicio de prevención a través de la vigilancia de la salud contemplará estas características de las personas trabajadoras y su exposición a dichos riesgos.

Las empresas deberán revisar los sistemas de climatización (frío y calor), renovación de aire, aislamiento térmico, previamente a las fechas invernales o estivales, según corresponda.

Así mismo, se recomienda la instalación de fuentes de agua accesibles a todas las personas trabajadoras.

8. Tablas AEMET, Sensación térmica.

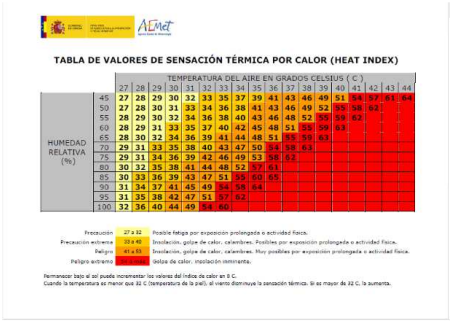
TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR CALOR (HEAT INDEX)

TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (C)

HUMEDAD RELATIVA (%)	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	27	28	29	30	32	33	35	37	39	41	43	46	49	51	54	57	61	64
50	27	28	30	31	33	34	36	38	41	43	46	49	52	55	58	62		
55	28	29	30	32	34	36	38	40	43	46	48	52	55	59	62			
60	28	29	31	33	35	37	40	42	45	48	51	55	59	63				
65	28	30	32	34	36	39	41	44	48	51	55	59	63					
70	29	31	33	35	38	40	43	47	50	54	58	63						
75	29	31	34	36	39	42	46	49	53	58	63							
80	30	32	35	38	41	44	48	52	57	61								
85	30	33	36	39	43	47	51	55	60	65								
90	31	34	37	41	45	49	54	58	64									
95	31	35	38	42	47	51	57	62										
100	32	36	40	44	49	54	60											

Precaución — 27 a 32 — Posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
Precaución extrema — 33 a 40 — Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro — 41 a 65 — Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro extremo — 66 o más — Golpe de calor, insolación inminente.

Permanecer bajo el sol puede incrementar los valores del índice de calor en 8 C.
Cuando la temperatura es menor que 32 C (temperatura de la piel), el viento disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32 C, la aumenta.

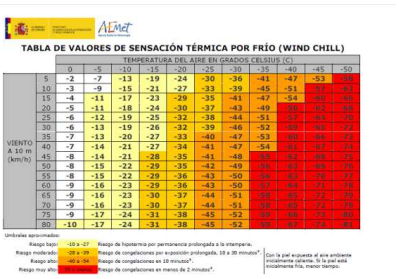
TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR FRÍO (WIND CHILL)

TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (C)

VIENTO A 10 m (km/h)	0	-5	-10	-15	-20	-25	-30	-35	-40	-45	-50
5	-2	-7	-13	-19	-24	-30	-36	-41	-47	-53	-58
10	-3	-9	-15	-21	-27	-33	-39	-45	-51	-57	-63
15	-4	-11	-17	-23	-29	-35	-41	-47	-54	-60	-66
20	-5	-11	-18	-24	-30	-37	-43	-49	-56	-62	-68
25	-6	-12	-19	-25	-32	-38	-44	-51	-57	-63	-70
30	-6	-13	-19	-26	-32	-39	-46	-52	-59	-65	-72
35	-7	-13	-20	-27	-33	-40	-47	-53	-60	-66	-73
40	-7	-14	-21	-27	-34	-41	-47	-54	-61	-67	-74
45	-8	-14	-21	-28	-35	-41	-48	-55	-61	-68	-75
50	-8	-15	-22	-29	-35	-42	-49	-56	-62	-69	-76
55	-8	-15	-22	-29	-36	-43	-50	-56	-63	-70	-77
60	-9	-16	-23	-29	-36	-43	-50	-57	-64	-71	-78
65	-9	-16	-23	-30	-37	-44	-51	-58	-65	-72	-78
70	-9	-16	-23	-30	-37	-44	-51	-58	-65	-72	-79
75	-9	-17	-24	-31	-38	-45	-52	-59	-66	-73	-80
80	-10	-17	-24	-31	-38	-45	-52	-59	-67	-74	-81

Umbrales aproximados:
Riesgo bajo: -10 a -27 — Riesgo de hipotermia por permanencia prolongada a la intemperie.
Riesgo moderado: -28 a -39 — Riesgo de congelaciones por exposición prolongada. 10 a 30 minutos*.
Riesgo alto: -40 a -54 — Riesgo de congelaciones en 10 minutos*.
Riesgo muy alto: -55 o menos — Riesgo de congelaciones en menos de 2 minutos*.

Con la piel expuesta al aire ambiente inicialmente caliente. Si la piel está inicialmente fría, menor tiempo.

* Con vientos sostenidos de más de 50 km/h, las congelaciones pueden producirse más rápidamente.

SEXTA. Aplicación del Estatuto de los Trabajadores y del laudo arbitral del sector agrario.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el laudo arbitral de condiciones de trabajo para el sector agrario del 6 de octubre de 2000, emitido por la comisión consultiva nacional de convenios colectivos (BOE 29 de noviembre de 2000), y posteriores resoluciones que lo modifique o sustituyan, así como al Estatuto de los Trabajadores y demás normas de legislación de afección del ámbito del presente convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2022

TRABAJADORES/AS FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS TEMPORADA Y EVENTUALES

CATEGORIA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnico/a	37,02	16546,62	16,45	18,80	9,40
Administrativo/a	34,77	15541,15	15,45	17,66	8,83
Auxiliares Administrativos	31,32	14000,04	13,92	15,91	7,95
Encargado, Capataz, Mécanico Especialista	34,77	15541,15	15,45	17,66	8,83
Tractorista maquinista, Mayoral	33,55	14994,80	14,91	17,04	8,52
*** Tractorista 2ª**	31,84	14232,66	14,15	16,17	8,09
Guarda, Peón, Casero, Pastor, Vaquero	31,32	14000,00	13,92	15,91	7,95
Aprendiz profesiones agrarias y rabadan	31,32	14000,00	13,92	15,91	7,95
Peón Cogedor	31,32	14000,00	13,92	15,91	7,95

REVISION ACTUALIZACION	**2,20%**	
Dias Salario----------	447	dias
Jornada anual----------	1760	horas

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2023

PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS, FIJAS DISCONTINUAS (campaña) Y EVENTUALES

CATEGORIA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnico/a	38,50	17208,48	17,11	19,56	9,78
Administrativo/a	36,16	16162,80	16,07	18,37	9,18
Auxiliares Administrativos	33,83	15120,00	15,03	17,18	8,59
Encargado, Capataz, Mécanico Especialista	36,16	16162,80	16,07	18,37	9,18
Tractorista maquinista, Mayoral	34,89	15594,59	15,51	17,72	8,86
*** Tractorista 2ª**	33,83	15120,00	15,03	17,18	8,59
Guarda, Peón, Casero, Pastor, Vaquero	33,83	15120,00	15,03	17,18	8,59
Aprendiz profesiones agrarias y rabadan	33,83	15120,00	15,03	17,18	8,59
Peón Cogedor	33,83	15120,00	15,03	17,18	8,59

REVISION ACTUALIZACION	4,00%	
Dias Salario----------	447	dias
Jornada anual----------	1760	horas

ANEXO III

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2024

PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS, FIJAS DISCONTINUAS (campaña) Y EVENTUALES

CATEGORIA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnico/a	39,65	17764,39	17,66	20,19	10,09
Administrativo/a	37,24	16684,92	16,59	18,96	9,48
Auxiliares Administrativos	35,44	15876,00	15,79	18,04	9,02
Encargado, Capataz, Mécanico Especialista	37,24	16684,92	16,59	18,96	9,48
Tractorista maquinista, Mayoral	35,93	16098,36	16,01	18,29	9,15
*** Tractorista 2ª**	35,88	16074,24	15,98	18,27	9,13
Guarda, Peón, Casero, Pastor, Vaquero	35,44	15876,00	15,79	18,04	9,02
Aprendiz profesiones agrarias y rabadan	35,44	15876,00	15,79	18,04	9,02
Peón Cogedor	35,44	15876,00	15,79	18,04	9,02

*** La categoria Tractorista de 2ª, para 2024 tiene un incremento lineal de 200€ año consolidado, cuando reuna las condiciones establecidas en el articulo 11.**

REVISION ACTUALIZACION	3,00%	
Dias Salario----------	448	dias
Jornada anual----------	1760	horas

CSV8L0QOFJ0BFKDANBOP