

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 5.508

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

#### Sector Agropecuario Provincial de Zaragoza

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza (código de convenio 5000045011981), suscrito el día 15 de febrero de 2018, de una parte por ASAJA, ARAGA Y UAGA, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 3 de abril de 2018, requerida subsanación y presentada esta con fecha 5 de junio de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 12 de junio de 2018. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### **ACUERDO CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA, AÑOS 2017-2018**

##### *Ámbito funcional*

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

##### *Ámbito personal*

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

##### *Ámbito temporal*

Artículo 3.º Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y su duración será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 2018.

##### *Denuncia*

Artículo 4.º La denuncia del presente convenio se producirá de forma automática con tres meses de antelación a la fecha su vencimiento, es decir, el 1 de octubre de 2018.

En el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha en que el convenio se entiende denunciado, es decir, el 1 de noviembre de 2018, se procederá a constituir la mesa negociadora. En ese momento se fijará un calendario o plan de negociación,



debiendo iniciarse esta en el plazo máximo de quince días, a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses, a contar desde la fecha de constitución de la mesa negociadora. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo. No obstante, independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2018, todo el articulado del presente convenio se seguirá aplicando hasta que sea sustituido por el pactado en el nuevo convenio. Las tablas salariales pactadas en este convenio se mantendrán hasta la firma de uno nuevo.

#### *Comisión paritaria del convenio*

Artículo 5.º 1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores se establece una comisión paritaria cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos
- d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa, de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. La comisión estará compuesta por un presidente, que actuará como mediador, con voz pero sin voto, y por dos representantes de la cada una de las organizaciones firmantes del presente convenio. A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones. La comisión paritaria se reunirá:

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

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

b) Convocatorias: La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de los firmantes de este convenio.

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

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

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

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

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

f) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fijan los siguientes domicilios:

—UGT-FICA: Calle Joaquín Costa, 1, 2.ª planta (50001 Zaragoza).

—CC.OO.: Industria: Paseo Constitución, 12, 2.ª planta (50008 Zaragoza).

—UAGA: Calle Lucas Gállego, 72 (50009 Zaragoza).



—ASAJA: Calle Cervantes, 42-44, local (50001 Zaragoza).

—ARAGA: Calle San Andrés, 8 (50001 Zaragoza).

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

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

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

6. Las partes se comprometen a trabajar en el seno de la comisión paritaria con el fin de acordar una nueva redacción del presente artículo que modernice su organización y funciones. Si el acuerdo se alcanzase con anterioridad a la finalización de la vigencia del presente convenio se procederá a la modificación del mismo para que quede incorporada de forma inmediata.

#### *Compensación y absorción*

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

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

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

#### *Clasificación profesional*

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

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

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

a) Oficial administrativo: Son aquellos que tienen dominio del oficio y lo desempeñan como tal.

b) Auxiliar administrativo: Son aquellos trabajadores que desempeñan trabajos elementales de oficina bajo la supervisión y cuidado del oficial administrativo.

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

—Grupo IV: Son los trabajadores que prestan servicios como maquinistas, tractoristas, pastores, sulfatadores o con motocultores, vaqueros e injertadores, y aquellos que requieran formación y experiencia específica por los equipos que manejen y la especialidad del trabajo que desarrollan.

—Grupo V: Guardas y caseros: Son guardas aquellos trabajadores contratados para la vigilancia de una o varias fincas; Son caseros aquellos trabajadores con vivienda en la finca. Junto con las tareas propias de los demás trabajadores, tienen la de vigilancia y limpieza de las dependencias, el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones.



—Grupo VI: Operarios industriales: Son aquellos trabajadores que prestan servicios como operarios en instalaciones industriales afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, distintas a las definidas en el grupo VII.

—Grupo VII: Operarios del campo y almacenes de productos frutícolas y hortícolas: Son aquellos trabajadores afectados por el ámbito funcional del presente convenio, que prestan servicios en el campo o en instalaciones de almacenaje, envasado, confección y primera transformación de productos frutícolas y hortícolas y que estas actividades sean de carácter complementario y de producto propio de la empresa y cuyas tareas no están comprendidas en los anteriores grupos profesionales.

**PODA ESPECIALIZADA:** Los operarios de campo afectados por el ámbito funcional del presente convenio que realicen tareas de poda especializada, es decir, aquella que no sea de mantenimiento, tales como poda de formación o regeneración, percibirán un complemento de puesto de trabajo regulado en el anexo X de 2,81 euros\* la hora sobre su salario hora que le corresponde por su actual grupo. A este plus le sería de aplicación el artículo 37 sobre retribuciones.

\* Es la diferencia entre 6,25 euros y el salario hora actualizado con la propuesta de subida.

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

#### *Movilidad funcional*

Artículo 8.º 1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas, o la especialidad profesional, o el oficio propio de la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. En todo caso la empresa garantizará al trabajador la formación necesaria para la realización de las funciones de que se trate.

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

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

### *Movilidad geográfica*

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

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

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

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

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

- Abono de los traslados de los trabajadores y de sus familiares.
- Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

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

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

- Estarán exceptuados de la movilidad geográfica los siguientes casos:
- Los trabajadores que hayan cumplido 45 o más años.
  - Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.

### *Contratación*

Artículo 10. Los contratos de trabajo se realizarán por escrito siempre que así lo requiera la legislación aplicable, debiéndose incluir en la solicitud de alta el número de teléfono móvil del trabajador, para lo que este deberá comunicarlo a la empresa y aceptar el envío de comunicaciones informativas de la Seguridad Social.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Las partes se comprometen a que las altas de trabajadores agrarios eventuales o fijos discontinuos se tramitarán con carácter previo al inicio de la jornada laboral, salvo que se produzcan circunstancias concretas excepcionales de la actividad que justifiquen la imposibilidad de dar de alta al trabajador antes de inicio de su actividad.

### *Trabajadores fijos discontinuos*

Artículo 11. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores son aquellos trabajadores contratados para atender actividades fijas y periódicas dependientes de factores estacionales que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa.

Será trabajador fijo discontinuo aquel trabajador que haya prestado servicios para la misma empresa en cualquiera de sus centros un mínimo de setenta y cinco jornadas reales cada uno de los años durante tres años consecutivos o cuatro alternos, todo ello dentro del período de los cinco años anteriores a aquel en que se realice el cómputo (ejemplo: para las transformaciones que se realicen en el año 2018 se tendrán en cuenta los años 2014 a 2017).

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad en el puesto de trabajo donde desempeñen sus funciones y en el centro de trabajo en el que realizaron el mayor número de jornadas de las que dieron derecho a su transformación como fijos discontinuos. Salvo acuerdo expreso entre el trabajador y el empresario, el llamamiento deberá hacerse mediante comunicación escrita al teléfono móvil del trabajador. El trabajador tendrá la obligación de comunicar cualquier cambio en el número de teléfono en el que pretende se le comunique la citación. El llamamiento deberá hacerse al menos con tres días de antelación a la incorporación al puesto de trabajo. Si el trabajador no comparece, sin causa justificada, en el día indicado, perderá los derechos que pudieran corresponderle en su condición de fijo discontinuo.

Teniendo en cuenta la necesidad de poder atender y dar solución a las distintas situaciones que afectan a la realidad del campo y a sus trabajadores, y con la finalidad



de fomentar la estabilidad en el empleo de estos, las partes acuerdan, al amparo de lo dispuesto en el citado artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, que el orden y forma de llamamiento, los escalafones y los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en fijos discontinuos, incluido el número de días que los trabajadores deben prestar servicio para adquirir la condición de fijos discontinuos, se podrán fijar a nivel de empresa o centro de trabajo, siempre que dicho acuerdo esté suscrito además de por la representación unitaria de la empresa o el centro de trabajo, por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

Para poder ampliar el número de jornadas reales previsto en el párrafo segundo será requisito indispensable que en el ámbito de donde se vaya a ser fijo discontinuo se trabaje como mínimo tres campañas agrícolas anuales (por ejemplo: campaña cereza, melocotón y pera).

#### *Contratos y representantes de los trabajadores*

Artículo 12. Se entregará al representante legal de los trabajadores copia básica los contratos que requieran formalización por escrito.

También se comunicará al representante legal de los trabajadores los contratos verbales que se realicen, así como los contratos que pasen de temporales a indefinidos.

Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio podrán solicitar a las empresas a través de la organización empresarial a la que pertenezca información sobre las personas contratadas por las empresas, siempre que en las mismas no cuenten con representación de legal. Asimismo y en ausencia de representación empresarial, será la comisión paritaria la que se dirija a las empresas.

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

Artículo 13. Las empresas afectadas por el ámbito de este convenio podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal (ETT), ajustándose en todo momento a la legislación vigente. Las partes firmantes de este convenio adquieren el compromiso de llevar al seno de su comisión paritaria cualquier anomalía, fraude o incidencia que pudiera darse en la relación con las ETT. Asimismo, bajo ningún concepto se podrán contratar los servicios de empresas de servicios cuya única aportación a la empresa contratante sea la mano de obra pero la dirección y la maquinaria y utillaje utilizado por los trabajadores sea de la empresa contratante. Todo ello para realizar trabajos propios de la actividad agraria. En el caso de existencia de representación legal de los trabajadores, estos deberán ser informados con anterioridad.

Se utilizarán únicamente para cubrir actividades temporales, acumulación de trabajo por exceso de pedidos, preselección o interinidad.

Las partes firmantes del presente acuerdo consideran como objetivo prioritario:

El mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo, en el conjunto del sector del agropecuario.

En cualquier caso las partes firmantes priorizarán la utilización de aquellas empresas de trabajo temporal laboral que garanticen el cumplimiento de lo establecido en el convenio.

#### *Recibo de salario*

Artículo 14. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, la liquidación y el pago de salario se hará puntual y documentalmente en la fecha y en el lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres, sin que en ningún momento pueda exceder de la fecha tope reseñada en el artículo siguiente. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

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

#### *Medio de pago y mora*

Artículo 15. Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del segundo día hábil 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, en caso de ser festivo. El empresario que no abonase los salarios en el momento citado incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera por escrito el pago, y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Baja por enfermedad*

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

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

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

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

#### *Jornada de trabajo, jornadas especiales*

Artículo 17. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada, sin que exceda de 1.752 en los años 2017 a 2018. Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

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

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

#### *Beneficios sociales*

##### *Artículo 18. Licencias y permisos retribuidos.*

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

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

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

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

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

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

# N P O B

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Revisión médica*

Artículo 19. El empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la eliminación de los riesgos evaluados o la reducción de los mismos en su defecto, a través de medidas de protección tanto colectivas como individuales.

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

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

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

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

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

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

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

Las empresas tendrán la obligación de promover un reconocimiento médico preventivo al menos una vez al año en la fecha que estas determinen y de comunicar dicha fecha a los trabajadores que estén de alta en ese momento con la antelación suficiente. Dicha revisión se realizará dentro del horario de trabajo. En dicha revisión se realizarán las pruebas de la colinesterasa y de las transaminasas.

#### *Asistencia a consultorios médicos*

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

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

El trabajador deberá justificar debidamente las ausencias por estos motivos.

#### *Botiquín y agua potable*

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

#### *Transporte y cómputo de la jornada*

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

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

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

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

#### *Recuperación de horas perdidas*

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

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

#### *Horas extraordinarias*

Artículo 24. Ambas partes se comprometen a la no realización de horas extraordinarias, salvo que por circunstancias imprevisibles se tengan que realizar. En su caso se compensarán con descanso proporcional a los porcentajes después reseñados, en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización. En caso de no ser compensados por descanso alternativo se abonarán con un incremento del 150% del

valor de la hora ordinaria de trabajo cuando sea jornada laboral y del 175% del valor de la hora ordinaria de trabajo cuando sea jornada festiva o domingo

#### *Trabajo nocturno*

Artículo 25. Los trabajadores de actividades o faenas habituales diurnas que hayan de prestar servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán un suplemento del 50% sobre el salario real.

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

Cualquier trabajo nocturno que requiera la utilización de maquinaria u otros útiles que puedan acarrear peligro deberá realizarse por dos personas, en cualquier caso y de forma alternativa se podrán aplicar procedimientos distintos que permitan mantener siempre el contacto con el trabajador.

#### *Vacaciones*

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

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

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

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

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

#### *Pagas extraordinarias*

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

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

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

#### *Seguro de accidentes*

Artículo 28. Todo trabajador incluido en el vigente convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo cuyo coste irá a cargo de la empresa que lo contrate, en las condiciones habituales de la contratación, que abarcará las siguientes contingencias:

—Para la invalidez permanente, total o absoluta, derivada de accidentes o enfermedades profesionales, la indemnización será de 22.876,95 euros en 2017. Provisionalmente, en tanto en cuanto se vea si es aplicación la cláusula recogida en el artículo 37 para el año 2018, será de 23.174,35 euros.

—Para el fallecimiento o gran invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional, la indemnización para el afectado o sus herederos legales será de 29.414,34



euros en 2017. Provisionalmente, en tanto en cuanto se vea si es de aplicación la cláusula recogida en el artículo 37 para el 2018, será de 29.796,73 euros.

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

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

#### *Prima por jubilación*

Artículo 29. Todo trabajador fijo con cinco años de permanencia en la empresa que se jubile se le concederá una prima por importe de 163,40 euros en 2017. Provisionalmente, en tanto en cuanto se vea si es de aplicación la cláusula recogida en el artículo 37 para el 2018, será de 165,52 euros.

Por cada año de antigüedad o fracción que exceda de los cinco años se incrementará esta prima en 32,67 euros en 2017 y provisionalmente, en tanto en cuanto se vea si es de aplicación la cláusula recogida en el artículo 37 para el 2018, será de 33,09 euros.

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

#### *Comisión de igualdad y contra la violencia de género*

Artículo 30. 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

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

#### *Delegados de prevención*

Artículo 31. Los delegados de prevención, regulados en la legislación vigente, disfrutarán de igual número de horas que los representantes legales de los trabajadores para efectuar las tareas propias de su cargo.

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

#### *Formación de los delegados de prevención.*

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

#### *Trabajo en estado de embarazo*

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

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

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

#### *Derecho de los trabajadores de la salud*

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

#### *Antigüedad*

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

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

Se entenderá como salario fijado en convenio el salario anual que aparece en el anexo I del convenio colectivo —identificado en las tablas salariales como euros/año (salario base, mas tres pagas extras)—, más cualquier otro complemento que

sea abonado por la empresa. Dicho salario anual deberá dividirse entre trescientos sesenta y cinco días para calcular el valor diario.

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

#### *Retribuciones*

Artículo 37. El incremento pactado para el año 2017 y el año 2018 es de un 1,5% y de un 1,3%, respectivamente, para todos los conceptos económicos indicados en el presente artículo, dando como resultado las tablas salariales de los anexos.

En caso de que el IPC del año 2017 fuera superior al 1,5%, el incremento salarial del año 2017 se revisará en el mismo porcentaje que la diferencia entre el 1,5% y ese IPC final, abonándose la misma durante el primer trimestre del año 2018. En caso de que el IPC del año 2017 sea inferior al 1,5%, no se producirá ninguna revisión.

En caso de que el IPC del año 2018 fuera superior al 1,3%, el incremento salarial del año 2018 se revisará en el mismo porcentaje que la diferencia entre el 1,3% y ese IPC final, abonándose la misma durante el primer trimestre de 2019. En caso de que el IPC del año 2018 sea inferior al 1,3%, no se producirá ninguna revisión.

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

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

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

Para las empresas con menos de treinta trabajadores, cualquier cuestión, incluso la controversia judicial, que se suscite por cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo requerirá un previo informe de la comisión negociadora.

#### *Aplicación del estatuto de los trabajadores del laudo arbitral del sector agrario*

Artículo 39. En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre), o en el laudo arbitral del sector agrario.

#### *Otros acuerdos*

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

#### *Artículo 41. — Absentismo.*

No se computarán como faltas de asistencia para cualquier efecto las indicadas en el artículo 52 d), segundo párrafo, del vigente Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

#### *Artículo 42. — Jubilación parcial.*

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

Artículo 43. Ambas partes, en aras de no dilatar excesivamente la negociación del convenio para 2019, acuerdan comenzar las deliberaciones de este el 16 de enero de 2019.

#### *Otros acuerdos*

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



Teniendo en cuenta la especialidad del trabajo en el campo debido a la dispersión de lugares de trabajo y sus infraestructuras y la concentración de la contratación en períodos de tiempo concretos, las partes acuerdan que en el seno de la comisión paritaria y durante la vigencia del presente convenio las partes estudiarán qué medios son los más adecuados para contar con un registro horario. Una vez alcanzado un acuerdo se procederá a su implantación en el ámbito de aplicación del convenio.

*Artículo 45. Enfermedades graves de descendientes.*

La legislación vigente ha recogido el derecho a acceder a una reducción de jornada específica de aquellos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente por menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por enfermedad grave que requieran ingreso hospitalario de larga duración, así como tratamiento continuado de la enfermedad y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. El empleado que se encuentre en esta situación tendrá derecho a solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

*Indemnizaciones*

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

*Distribución irregular de la Jornada*

Artículo 47. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, de acuerdo con el artículo 34.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, han pactado una distribución irregular de la jornada. Dicho pacto está recogido en los artículos 17 (jornadas especiales) y 23 (recuperación horas perdidas).

*Faltas y sanciones*

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

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

Artículo 49. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón.

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

Artículo 50. Se podrá producir modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, en las materias y causas señaladas a tal fin en el artículo 82.3 en el Estatuto de los Trabajadores, y durante el plazo de vigencia de dicho convenio.

## ANEXO I

**Tablas salariales**

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

*Año 2017*

<b>Grupos</b>	<b>Niveles</b>	<b>Salario mes</b>	<b>Salario</b>
Grupo I	Técnicos	1.499,97	22.499,51*
Grupo II	Personal administrativo	Oficial	1.058,10
		Auxiliar	991,45
Grupo III	Encargados Capataz Jefe de equipo		1.170,77
			17.561,53*
Grupo IV	Tractorista Maquinista Pastores Sulfatadores Motocultores		1.058,44
			15.876,63*
Grupo V	Guarda Casero		991,45
			14.871,78*
Grupo VI	Operario industrial	991,45	14.871,78*
		<b>Salario hora</b>	
Grupo VII	Operarios: Campo almacén	6,25 **	

\* Salario base más pagas extras (euros/año)

\*\* Euros/hora. Incluye todos los conceptos

*Tabla 2018*

<b>Grupos</b>	<b>Niveles</b>	<b>Salario mes</b>	<b>Salario</b>
Grupo I	Técnicos	1.519,47	22.792,05*
Grupo II	Personal administrativo	Oficial	1.071,86
		Auxiliar	1.004,34
Grupo III	Encargado Capataz Jefes de equipo		1.185,99
			17.789,85*
Grupo IV	Tractorista Maquinista Pastores Sulfatadores Motocultores		1.071,86
			16.083,02*
Grupo V	Guarda Casero		1.004,34
			15.065,11*
Grupo VI	Operario Industrial	1.004,34	15.065,11*
		<b>Salario hora</b>	
Grupo VII	Operarios: Campo almacén	6,25 **	

\* Salario base más pagas extras (euros/año)

\*\* Euros/hora. Incluye todos los conceptos

## ANEXO II

**Plus de clasificación**

- Operario de campo. Grupo VII (antiguo recolector de hortalizas). Plus clasificación:
  - Año 2017 (es la diferencia entre 6,54 tabla 2016 + 1,5% = 6,64 menos 6,25 = 0,39 euros/hora.
  - Año 2018 (es la diferencia entre 6,64 tabla 2017 + 1,3% = 6,72 menos 6,25 = 0,47 euros/hora.
- Operario de campo. Grupo VII (antiguo recolector o cogedor de vendimia). Plus clasificación:
  - Año 2017 (es la diferencia entre 7,44 tabla 2016 + 1,5% = 7,55 menos 6,25 = 1,30 euros/hora.
  - Año 2018 (es la diferencia entre 7,55 tabla 2017 + 1,3% = 7,65 menos 6,25 = 1,40 euros/hora.

## ANEXO III

**Plus de poda**

- Año 2017. Plus de poda de 2,81 euros/hora.
- Año 2018. Plus de poda de 2,93 euros/hora.

## ANEXO IV

**Eventuales**

- Trabajadores eventuales para AEPSA:
  - Tabla 2017. 6,81 euros/hora, jornada de ocho horas, 54,49 euros/día.
  - Tabla 2018. 6,90 euros/hora, jornada de ocho horas, 55,20 euros/día.

## ANEXO V

**Plus especial de dedicación de caseros**

Plus de especial de dedicación de los caseros: Atendiendo a las especiales características laborales de los caseros, estos tendrán derecho a un complemento salarial denominado "plus de especial dedicación", cuyo importe será de 25,57 euros (1,5%) por día natural en 2017 y de 25,90 euros (1,3%) más euros por día natural en 2018.