



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3605

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número: 22000015012004), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-2012 al 31-12-2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 7 de junio de 2013. La Directora del Servicio Provincial. Laura Portaña Borbón.

Validez

desconocida

DIPUTACION
PROVINCIAL
DE HUESCA



Convenio

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

DISPOSICIONES GENERALES**Ámbito territorial**

Artículo 1º.- Las normas pactadas en el presente Convenio, serán de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo ubicados en la provincia de Huesca.

Ámbito funcional

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

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

Ámbito personal

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

Ámbito temporal

Artículo 4º.- Cualquiera que sea la fecha de publicidad del presente Convenio, se aplicará desde 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014.

Prórroga y denuncia del convenio.

Artículo 5º.- El presente convenio se entenderá prorrogado, de año en año, de no mediar denuncia, la cual podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante escrito comunicado a la Autoridad Laboral, con un plazo mínimo de quince días antes de la finalización de su vigencia.

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, respetando en todo caso el límite temporal de un año desde su denuncia, establecido en la legalidad vigente (artículo 86.3 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 6º.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo, en vigor, sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

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

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Comisión Paritaria

Artículo 7º. Comisión Paritaria.

Para la vigencia, interpretación y cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará formada por tres miembros representantes de los trabajadores de las Centrales Sindicales firmantes y otros tres 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.

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

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.

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.

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 sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de Asaja Huesca en la plaza Luis López Allué, nº 3, 4º piso, C.P. 22001 de Huesca.

Clasificación Profesional

Artículo 8º.- Los trabajadores afectados por este Convenio, teniendo en cuenta la función a realizar, se clasificarán en:

Personal técnico.
Personal administrativo.
Personal obrero.

Técnicos

Artículo 9º.- Son los que, con el correspondiente título superior o de escuela técnica, ejercen funciones de aquel carácter o de dirección especializada.

Administrativos

Artículo 10º.- Integra este grupo el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa o explotación agrícola. En función de su cometido profesional se dividen en Administrativos y Auxiliares Administrativos, respectivamente.

Personal obrero

Artículo 11º.- Este personal se dividirá en las siguientes categorías:

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

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

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

3.-Especialista: es el que conoce y realiza todas las faenas y oficios agrarios, incluyendo la conducción de cualquier clase de maquinaria agrícola.

También se consideran especialistas los trabajadores cualificados de oficios clásicos, tales como podadores, injertadores, sulfatadores y esquiladores.

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

5.- Tractorista de 2ª: se entenderá al peón que conduce tractor o maquinaria agrícola de forma no habitual y permanente o no realiza alguna de las principales faenas mecánicas del apartado anterior.

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

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

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

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

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

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

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

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

Movilidad Funcional

Artículo 12º.- La movilidad funcional en el seno de la empresa tendrá como límite lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante esta obraría en los casos en que bien por el tamaño de la explotación bien por la ausencia de tareas propias de la categoría del trabajador así lo hiciesen necesario.

Retribuciones

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Artículo 13º.- Para los trabajadores afectados por el presente convenio se acuerda como salario mínimo, los salarios para los años 2012 - 2013 y 2014 que figuran en los anexos I y II.

Artículo 14º.- La retribución mínima diaria correspondiente a los trabajadores fijos de temporada y eventuales, será la que resulte de la siguiente fórmula, que se desarrollará en función de los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo Provincial Agrícola.

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

Sd= Salario diario.

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

Dsal (Días de Salario)=

2012 366 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **448**

2013 365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **447**

2014 365 días + 62 días pagas extras + 20 días beneficios = **447**

Jd= Jornada diaria

2012-2013-2014 (6,66 h = 6 h. 38 minutos para semana de 6 días/ u 8 h. para semana de 5 días laborables).

JA= Jornada Anual **2012, 2013 y 2014:** 1.768 horas

Artículo 15º.- Desarrollando las fórmulas pactadas en el artículo anterior, los salarios mínimos diarios para los trabajadores fijos de temporada y eventuales para los años 2013 y 2014, serán los que figuran en el anexo II.

Artículo 16º.- El personal interino será retribuido con la misma remuneración de la categoría que tuviera aquel a quién sustituya, salvo la antigüedad.

Plazo de retribución de los salarios

Artículo 17º.- Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 5 del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este Convenio, o en las vísperas caso de ser festivo. El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera por escrito el pago y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Antigüedad

Artículo 18º.- Se establece un complemento de cuatro días por bienios sobre el salario convenio actualizado en el límite máximo de 75 días. Los bienios se computarán a partir del 1º de abril de 1977.

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Complemento en especie

Artículo 19º.- 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 20º.- Todos los trabajadores fijos de plantilla percibirán dos gratificaciones extraordinarias, la primera se percibirá durante los quince primeros días de julio y la segunda el 22 de diciembre.

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

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

Participación en beneficios

Artículo 21º.- Como participación en beneficios, los trabajadores fijos de plantilla y los fijos de temporada percibirán al final del año o temporada 20 días de salario diario.

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

Para los trabajadores eventuales el devengo de la participación en beneficios se efectuará según se establece en el Artículo 14º.

Plus de transporte

Artículo 22º.- Se establece este plus por día trabajado en la cuantía de de 0,68 euros para el año 2013 y de 0,69 euros para el año 2014 para todas las categorías profesionales.

Este plus tendrá la consideración de extrasalarial y no se tomará en cuenta para la antigüedad, pagas extraordinarias y beneficios.

Seguridad y Salud

Artículo 23º.- El empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la eliminación de los riesgos evaluados, o la reducción de los mismos en su defecto, a través de medidas de protección colectivas y cuando esto no sea posible con protecciones individuales.

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

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Plus de Toxicidad

Artículo 24º.- Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador sometido a las condiciones de trabajo, en las condiciones que luego se describen, tendrá derecho al percibo del correspondiente plus de toxicidad, en función de la tarea que lleva a cabo.

1º Corresponderá el plus de toxicidad cuando el trabajador desempeñe un puesto de trabajo cuyo contenido pueda suponer un factor de riesgo laboral relacionado con agentes químicos o biológicos:

- Para la determinación de la presencia de un agente biológico, valdrán las tablas oficiales contenidas en los Anexos del RD 664/1997 12 de mayo (BOE 30 mayo) y sus posteriores actualizaciones, entendiéndose como riesgo biológico el producido por la presencia en el puesto de trabajo de agentes que figuran como nivel 2 o mayor.
- Para determinar la presencia de un agente químico, valdrá la clasificación oficial de sustancias peligrosas contenida en RD 363/1995 10 de marzo (BOE 4 de mayo) y sucesivas actualizaciones, del siguiente modo:
 - a- En todo caso, cuando se pongan a disposición del trabajador sustancias, o productos que contengan sustancias, clasificadas legalmente como muy tóxicas, tóxicas, carcinogénicas, mutagénicas, corrosivas o nocivas.
 - b- En caso de puesta a disposición del trabajador de sustancias, o productos que contengan sustancias, clasificadas legalmente como irritantes o sensibilizantes.

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

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

Complemento de seguridad social

Artículo 25º.- Se contemplan los siguientes supuestos:

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

b).- Si la causa de incapacidad deriva en hospitalización o esta se produce en su transcurso, durante los 120 primeros días de I.T., la empresa abonará la diferencia existente entre lo abonado por la entidad gestora de la Seguridad Social y el 100% del salario de Convenio.

c).- En caso de accidente o enfermedad laboral, la empresa abonará la diferencia existente entre lo satisfecho por la entidad gestora de la Seguridad Social y el 100% del salario de convenio durante un periodo máximo de tres meses para los trabajadores eventuales y seis meses para los fijos.

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Jornada de trabajo

Artículo 26º.- La duración máxima de la jornada real de trabajo en el campo será de 40 horas semanales.

Se establece una jornada laboral para toda la vigencia del convenio de 1768 horas.

La empresa dispone de un crédito adicional de doce horas para formación. Este crédito horario, exclusivo para formación, queda a disposición de la empresa con el fin de proceder a la actualización de la formación de los trabajadores en materias propias del sector. Los trabajadores deberán acudir obligatoriamente a la formación programada por la empresa. En caso de que este crédito de formación no se aproveche, se pierde.

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

La jornada máxima, sin embargo, no podrá exceder de un total de 9 horas diarias, computándose el exceso, como horas extraordinarias, excepto las que tengan que ser recuperadas con arreglo al artículo 30º.

Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en este artículo, a lo largo del año

Artículo 27º. - Distribución de la jornada

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo, deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

El empresario podrá distribuir irregularmente 150 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Artículo 28º.- 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 29º.- La jornada de pastores y vaqueros, será como queda expuesta. Si por necesidad de vigilancia o pastoreo tuviesen que pernoctar fuera de su domicilio, se les compensará por esta causa con una cantidad en metálico no inferior al 25 por 100 del salario del Convenio.

Recuperación de las horas

Artículo 30º.- El 50 por 100 de las horas dejadas de trabajar por los trabajadores fijos por causas de lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables mediante ampliación de la jornada laboral normal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación.

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

Dentro del trabajo efectivo computable se entenderán comprendidos los tiempos de interrupción producida por meteoros sobrevenidos, entendiéndose que si la interrupción se produce durante la mañana, se entenderá trabajada la jornada hasta mediodía, y si se ocasiona durante la tarde, se entenderá trabajada la jornada entera.

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

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

Vacaciones

Artículo 31.- Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año. No se computarán como días de vacaciones los posibles festivos oficiales que coincidieran con el periodo de disfrute de estas, procediéndose a la ampliación de las mismas o a su acumulación junto con las horas sobrantes de la Jornada Anual.

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Licencias

Artículo 32.- Sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, las empresas concederán a los trabajadores:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días en los casos de nacimiento o adopción de hijo, defunción o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) durante un día por traslado de domicilio habitual.
- d) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de la formación y cualificación profesional, relativas al sector, en los supuestos en que la Legislación establezca su obligatoriedad, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 25 de este convenio.
- f) El tiempo necesario para la realización, a la trabajadora embarazada de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sean necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a la ausencia de una hora del puesto de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en el periodo de 10 días laborables. Esta medida tiene por objeto no solo una mejor organización del trabajo, sino, una mejor atención a los hijos. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por los interesados y debe ser disfrutado de manera continuada después del periodo de prestación por maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.
- i) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Artículo 33.- Se reconocen los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Protección de la Maternidad

Artículo 34.- Las empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el Artículo 16 de la Ley 31/1995, que pudieran afectar a la salud de las trabajadoras, al feto, o al lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el Artículo 26 de la mencionada Ley, y de conformidad con el cual se tendrán en cuenta, asimismo, las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

Suspensión del Contrato por maternidad y paternidad

Artículo 35.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 y 48.bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Mencionar, especialmente, que el padre o progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos.

Salario-hora profesional

Artículo 36.- 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:

$$\text{Salario-hora} = \frac{\text{Retribución total anual correspondiente a cada categoría profesional}}{\text{jornada anual}}$$

Revisiones médicas

Artículo 37.- A petición de los trabajadores, las empresas tendrán la obligación de promover un reconocimiento médico preventivo al menos una vez al año. Dicha revisión se realizará dentro del horario de trabajo y todos los gastos que pudieran derivarse de ella, desplazamientos, etc. correrán a cargo de la empleadora.

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

En dichas revisiones médicas se incluirán las pruebas de la colinesterasa y de las transaminasas, pruebas tendentes a prevenir la posible aparición de futuras enfermedades

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

producidas por la manipulación de productos fitosanitarios. De los resultados de las revisiones médicas deberán entregarse copias completas y debidamente explicadas a los trabajadores.

Artículo 38.- Cuantas normas se han estipulado y recogido en el presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas y en ningún caso podrán perjudicar condiciones más beneficiosas y que en el momento de su aprobación se hallen pactadas y en vigor.

Modalidades de Contratación

Artículo 39.- Contratación.- El personal empleado en las empresas a que se refiere el presente Convenio podrá ser contratado directamente por éstas bajo cualquiera de las modalidades legalmente establecidas, sin perjuicio de las peculiaridades contenidas en el presente capítulo. El contrato por circunstancias de la producción se podrá ampliar por una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho.

Artículo 40.- Trabajadores Fijos.- Es el contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, una vez superado el periodo de prueba. La duración del periodo de prueba no podrá ser superior a tres meses para el personal técnico, un mes para el personal administrativo, Encargado-Capataz, Mecánico, Especialista, Tractoristas, Mayoral, Guarda, Casero, Pastor y Vaquero y de 15 días para el resto de categorías. Durante el periodo de prueba, las partes están obligadas a desarrollar las tareas propias de la categoría profesional del trabajador y, mientras dure, cualquiera de ellas puede dar por rescindido el contrato si necesidad de preaviso o indemnización.

Artículo 41.- Trabajadores Fijos-Discontinuos.- Es el contratado para la realización de trabajos intermitentes o periódicos, tanto para la actividad de temporada o campaña como para otros trabajos y actividades normales y permanentes de la empresa que no exijan la prestación de servicios todos los días laborables del año. Para favorecer la contratación estable para las actividades agrícolas, las partes firmantes de este Convenio se proponen extender la contratación fija-discontinua. Accederá a la consideración de fijo-discontinuo aquel trabajador o trabajadora que sea contratado por el mismo empresario durante tres campañas consecutivas o cuatro alternas en un periodo de seis años. El llamamiento se realizará, con quince días de preaviso, en función de las necesidades de la empresa por orden de antigüedad y previa a la realización de cualquier otra modalidad contractual directa o indirecta.

Artículo 42.- Trabajadores Temporeros.- Tienen esta consideración los trabajadores contratados por un mismo empresario para una o varias operaciones agrarias o periodos de tiempo previamente determinados. Se presumirá que los contratos realizados al amparo de este artículo tienen carácter eventual. Su periodo de prueba tendrá la misma duración que para los trabajadores fijos.

Artículo 43.- Trabajadores en Prácticas.- Es el contratado que este en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. El puesto de trabajo ocupado deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados y preparación del trabajador. La duración de esta modalidad contractual podrá ser de entre 6 y 18 meses. El periodo de prueba no podrá durar más de un mes para los contratados en prácticas con título de formación profesional, ni de dos meses para los titulados universitarios.

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

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

La retribución a percibir por los trabajadores contratados por esta modalidad será del 90% de la categoría que le corresponda.

Las categorías a las que se podrá aplicar este tipo de contrato figuran en el Anexo III.

Artículo 44.- Trabajadores con Contrato para la Formación.- Este tipo de contrato se podrá realizar para aquellas categorías que figura en el Anexo III, y por un tiempo máximo de 12 meses. El periodo de prueba en ningún caso será superior a 15 días. No podrá utilizarse esta modalidad contractual a los trabajadores que acrediten las titulaciones referidas en el artículo anterior.

Artículo 45.- Empresas de Trabajo Temporal.- Las empresas solo podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal para desarrollar aquellos servicios que no sean propios de la actividad agraria y que por lo tanto sean excepcionales y de difícil reproducción en el tiempo. Excepcionalmente se podrán utilizar, si ante la imposibilidad de realizar otra modalidad contractual debidamente acreditada por los Servicios Públicos de Empleo, se pusiera en peligro la recolección del producto.

Artículo 46.- Empresas de Servicios.- No se podrán contratar labores agrícolas a empresas de servicios cuya única aportación a la empresa contratante sea la mano de obra, y la dirección, maquinaria y utillaje empleado por los trabajadores sea de la empresa contratante.

Artículo 47.- Control de la Contratación.- Para el cumplimiento de todo lo regulado en este Capítulo, deberá informarse a la representación legal de los trabajadores, debiendo aportar la empresa los Documentos de cotización TC-1/8 y TC-2/8 tanto propios como de Empresas de Trabajo Temporal o de Servicios. Ante la inexistencia de representación legal la Comisión Mixta de Interpretación previa petición de parte interesada podrá requerir dichos documentos.

Botiquín y agua potable

Artículo 48.- En todos los centros de trabajo existirá un botiquín de urgencia así mismo los trabajadores dispondrán de agua potable.

Ropa de Trabajo

Artículo 49.- Las empresas vendrán obligadas a facilitar Ropa de Trabajo y Equipos de Protección Individuales adecuados en función de las características del puesto de trabajo, de la climatología, así como de la duración de la tarea a desarrollar. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación en materia de Seguridad y Salud Laboral, en concreto al Art. 17 de la Ley de Prevención de Riesgos y al R.D. 773/1997 sobre Equipos de Protección Individual.

Indemnización por desplazamiento

Artículo 50.- Los empleadores, para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores, abonarán a éstos un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad de 0,13 € por kilómetro, a contar desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, con un máximo de 25 kilómetros. La distancia se medirá tanto a la ida como a la vuelta, descontando los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro.

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

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

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

Nocturnidad

Artículo 51.- Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que hayan de prestar servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base. Se exceptuarán los trabajos de ganadería, guardería y los que, a voluntad del trabajador, se realicen en aquel periodo. Del mismo modo, quedan exceptuados los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar servicios durante la noche.

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

Seguridad en Trabajos Nocturnos

Artículo 52.- Cuando se realicen trabajos nocturnos, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, se desarrollarán por más de un trabajador, o bajo la supervisión de un superior. En todo caso, por razones de seguridad de los trabajadores, se procurará que exista contacto entre ellos. No obstante, en aquellas empresas cuyo volumen de trabajadores no supere los seis trabajadores fijos, se establecerán otras medidas de seguridad, considerándose suficiente a estos efectos que el trabajador que realice los trabajos nocturnos disponga de un teléfono móvil.

Seguro de accidentes

Artículo 53.- Todo trabajador incluido en el vigente convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo cuyo coste irá a cargo de la empresa que lo contrate, en las condiciones habituales de la contratación, que abarcará las siguientes contingencias:

- Para la invalidez permanente, total o absoluta, derivada de accidente laboral, la indemnización será de 32.544 euros.
- Para el fallecimiento o gran invalidez derivada de accidente laboral, la indemnización para el afectado o sus herederos legales será de 32.544 euros.

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

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

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

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

De la Igualdad

Artículo 54.-

1.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. Las organizaciones firmantes del presente Convenio, entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

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

3.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio. Esta comisión tiene el mismo domicilio que la Comisión Paritaria.

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

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

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

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

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

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

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

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

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

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

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

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

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

4.- Igualdad de Género. En la redacción del texto de este convenio se han seguido las normas propias de la lengua sin que la utilización del plural determine la prelación de un sexo sobre otro con el único objeto de hacer la lectura del texto inteligible y de fácil comprensión. Así pues, todas las referencias para hombres y/o mujeres deberán entenderse expresamente hechas en plena igualdad de condiciones a todos los efectos, sea cual sea el contexto del redactado, salvo en los derechos de maternidad y/o paternidad en que expresamente vienen dados por la naturaleza biológica de la relación que genera directamente el derecho.

Protección del Medio Ambiente

Artículo 55.- Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Incremento salarial. Para el año 2012 no se establece incremento ninguno.

Para el año 2013 se practicará un incremento salarial del 1,7 % sobre las tablas salariales definitivas del año 2011, con efectos del 1 de enero 2013, resultando las tablas salariales que se relacionan en el ANEXO I de este convenio.

Para el año 2014 se acuerda un incremento salarial del 1 % resultando las tablas salariales que se relacionan en el ANEXO I de este convenio.

SEGUNDA.- Revisión salarial.- No se pacta cláusula de revisión salarial para la vigencia del convenio.

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

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

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 concurren 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 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 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 prorrogarse más allá del momento en que

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

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 podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

ANEXO I
TABLA SALARIAL AÑO 2012
 (TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2011)

TRABAJADORES FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS DE TEMPORADA Y EVENTUALES

CATEGORÍA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnicos	31,56	14.107,32	13,97	15,96	7,98
Administrativos	29,64	13.249,08	13,11	14,98	7,49
Auxiliar Administrativo	25,9	11.577,30	11,46	13,1	6,55
Encargado capataz, Mecánico, especialista	29,64	13.249,08	13,11	14,98	7,49
Tractorista maquinista, Mayoral	28,57	12.770,79	12,64	14,44	7,22
Tractorista de 2ª	27,1	12.113,70	11,99	13,7	6,85
Guarda, peón, casero, pastor, vaquero	25,9	11.577,30	11,46	13,1	6,55
Aprendiz prof. Agrarias y rabadán	25,9	11.577,30	11,46	13,1	6,55

Nota aclaratoria: Dado que no se ha pactado incremento salarial para el año 2012, durante este año seguirán vigentes las tablas salariales del año 2011, que son precisamente las recogidas en este Anexo I.

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2013

TRABAJADORES FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS DE TEMPORADA Y EVENTUALES

CATEGORÍA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnicos	32,1	14.348,70	14,21	16,24	8,12
Administrativos	30,14	13.472,58	13,34	15,24	7,62
Auxiliar Administrativo	26,34	11.773,98	11,66	13,32	6,66
Encargado capataz, Mecánico, especialista	30,14	13.472,58	13,34	15,24	7,62
Tractorista maquinista, Mayoral	29,06	12.989,82	12,86	14,7	7,35
Tractorista de 2ª	27,56	12.319,32	12,2	13,94	6,97
Guarda, peón, casero, pastor, vaquero	26,34	11.773,98	11,66	13,32	6,66
Aprendiz prof. Agrarias y rabadán	26,34	11.773,98	11,66	13,32	6,66

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2014

TRABAJADORES FIJOS EN PLANTILLA, FIJOS DE TEMPORADA Y EVENTUALES

CATEGORÍA PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL	HORA EXTRA EN LABORAL	HORA EXTRA EN FESTIVO	HORA ORDINARIA
Técnicos	32,42	14.491,74	14,35	16,4	8,2
Administrativos	30,44	13.606,68	13,48	15,4	7,7
Auxiliar Administrativo	26,6	11.890,20	11,78	13,46	6,73
Encargado capataz, Mecánico, especialista	30,44	13.606,68	13,48	15,4	7,7
Tractorista maquinista, Mayoral	29,35	13.119,45	12,99	14,84	7,42
Tractorista de 2ª	27,84	12.444,48	12,32	14,08	7,04
Guarda, peón, casero, pastor, vaquero	26,6	11.890,20	11,78	13,46	6,73
Aprendiz prof. Agrarias y rabadán	26,6	11.890,20	11,78	13,46	6,73

(continuación)

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

ANEXO III**CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y FORMACIÓN**

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