

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 2540

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

#### Empresa Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (COSANSE).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (COSANSE) para los años 2022 a 2024 (código de convenio 50003532012001), suscrito el día 20 de diciembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial el día 10 de enero de 2023, requerida subsanación y presentada esta con fecha 30 de marzo de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 31 de marzo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

#### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD COOPERATIVA AGRARIA SAN SEBASTIÁN

##### Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo obliga a todos los centros de trabajo de la Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (COSANSE).

##### Art. 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en los diferentes centros de trabajo que posee la empresa mencionada en el artículo 1.º de este convenio.

##### Art. 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y extenderá su vigencia temporal durante tres años, hasta el 31 de diciembre de 2024.

##### Art. 4. *Denuncia.*

Este convenio se considerará automáticamente denunciado por el simple cumplimiento de su vigencia. Vencida la misma, se seguirá aplicando en sus propios términos hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo.

##### Art. 5. *Comisión paritaria.*

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 de 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 artículo 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 dos representantes designados entre los miembros del comité firmantes de este convenio y dos representantes designados entre los miembros de la empresa firmantes del presente convenio colectivo. A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

#### 4. *REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO.*

a) REUNIONES: La comisión paritaria se reunirá:

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

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

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

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

c) EXCLUSIONES: En el supuesto de que alguna de las consultas formulada 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) CUÓRUM: Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

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

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

f) DOMICILIO: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la empresa.

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, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

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

#### Art. 6. *Clasificación de personal.*

##### *CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.*

En función de las labores desarrolladas por el trabajador, este quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos y niveles profesionales:

##### 1. GRUPO PROFESIONAL 1.

1.1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesiten formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.



1.2. **Formación:** Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad.

1.3. **Niveles:**

1.3.1. Nivel 1: Si el esfuerzo físico es moderado.

1.3.2. Nivel 2: Si el esfuerzo físico requerido es intenso y continuado.

2. GRUPO PROFESIONAL 2:

2.1. **Criterios generales:** Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2.2. **Formación:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional media.

2.3. **Niveles:**

2.3.1. Nivel 1: Si solo se realizan tareas administrativas o si las realizadas no pertenecen a ningún otro nivel de este grupo.

2.3.2. Nivel 2: Si se realizan tareas preferentemente manuales, aún con auxilio de medios mecánicos.

2.3.3. Si se realizan tareas manuales y, además, tareas administrativas básicas.

2.3.4. Si se aplica esfuerzo físico intenso y, además, maneja y hace un mantenimiento básico de elementos de transporte tales como carretillas elevadoras.

3. GRUPO PROFESIONAL 3:

3.1. **Criterios generales:** Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

3.2. **Formación:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional media, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3.3. **Niveles:**

3.3.1. Nivel 1: Tareas de carácter mercantil y las que no pertenezcan a otro nivel de este grupo.

3.3.2. Nivel 2: Manejo y mantenimiento básico de elementos mecánicos de transporte.

3.3.3. Nivel 3: Operaciones de mantenimiento general de instalaciones y maquinaria.

3.3.4. Nivel 4: Manejo y mantenimiento completo de medios mecánicos de transporte.

4. GRUPO PROFESIONAL 4:

4.1. **Criterios generales:** Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñen, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

4.2. **Formación:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional superior, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

4.3. **Niveles:**

4.3.1. Nivel 1: Mando sobre un grupo de trabajadores dedicado a una tarea concreta, sirviéndose o no de máquinas auxiliares, así como tareas que no pertenezcan a otro nivel de este grupo.

4.3.2. Nivel 2: Tareas de carácter administrativo desempeñadas con iniciativa y responsabilidad restringidas.

4.3.3. Nivel 3: Tareas de carácter administrativo realizadas con alto grado de iniciativa y responsabilidad.

5. GRUPO PROFESIONAL 5:

5.1. **Criterios generales:** Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

5.2. **Formación:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional superior, complementadas con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.



#### 6. GRUPO PROFESIONAL 6:

6.1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

6.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### 6.3. Niveles:

6.3.1. Tareas encuadrables en este grupo, pero no en otro nivel del mismo.

6.3.2. Tareas propias de una profesión universitaria de grado, diplomatura o ingeniería técnica.

6.3.3. Tareas propias de una profesión universitaria de grado, diplomatura o ingeniería técnica, que involucren además la jefatura, coordinación y/o supervisión de otros trabajadores también universitarios.

#### 7. GRUPO PROFESIONAL 7:

7.1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 8 o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

7.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o específica en el puesto de trabajo.

#### 8. GRUPO PROFESIONAL 8:

8.1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y/o comercial. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

8.2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o específica en el puesto de trabajo.

#### Art. 7. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1.800 horas cada uno de los tres años de vigencia del presente convenio.

Sin perjuicio de su consideración como trabajo ordinario, podrán ser objeto de distribución irregular por la empresa hasta 160 horas/año de trabajo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

#### 1. DE MAYO A OCTUBRE:

I. En ningún caso la jornada ordinaria superará las nueve horas diarias de trabajo efectivo. Las que excedan de este límite tendrán la consideración de extraordinarias.

II. El trabajo ordinario en sábado no rebasará las 2:00 p.m. horas.



2. DE NOVIEMBRE A ABRIL: Hasta dos horas semanales de lunes a viernes.

3. Los trabajadores con derecho a elegir su horario de trabajo reducido lo harán conforme previene el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores o, a su elección, cuando haya ampliación de jornada que incluya el sábado, no trabajarán este pero sí toda la jornada de mañana, ampliada o no, de lunes a viernes. Dicha elección se realizará una sola vez para toda la campaña de mayo a octubre.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto al respecto al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa anunciará con la mayor antelación posible los días y horas en que se aplicará la flexibilidad.

5. La aplicación de la misma en ningún caso podrá suponer discriminación por causa alguna, verificándose de la forma más homogénea posible para grupos homogéneos de trabajadores en igualdad de circunstancias.

6. A 30 de abril de cada año se habrán realizado todas las compensaciones necesarias que implique la flexibilidad de jornada aquí contemplada.

*Art. 8. Trabajadores fijos-discontinuos.*

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se realizará por orden de antigüedad dentro de la especialidad a la que pertenezcan.

*Art. 9. Campaña mínima garantizada.*

Los trabajadores que hubieran adquirido la condición de trabajadores fijos discontinuos a fecha 31 de diciembre de 2018 tendrán una campaña mínima garantizada, que se extenderá desde el 1 de mayo al 15 de octubre. La jornada de trabajo en la campaña garantizada será de ocho horas diarias.

Para los trabajadores que hubieran adquirido la condición de trabajadores fijos discontinuos en el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y 31 de diciembre de 2022 tendrán una campaña mínima garantizada de tres meses de trabajo.

Durante la misma la jornada de trabajo será de ocho horas diarias.

Dicha garantía queda supeditada a las condiciones meteorológicas o de fuerza mayor.

*Art. 10. Jornada mínima garantizada.*

Se garantiza a los trabajadores que cada día que sean llamados a trabajar fuera de la campaña mínima garantizada; trabajen un mínimo de cuatro horas, para aquellos que tengan jornada completa, y dos horas para los que tengan contrato a media jornada.

Si la jornada efectiva trabajada fuera inferior a estas cuatro o dos horas, tendrá que abonarse el salario correspondiente a las cuatro o las dos horas. Estas cuatro o dos horas se tendrán en cuenta a efectos de cómputo de la jornada máxima anual marcada en este convenio.

*Art. 11. Jornada y fiestas patronales.*

Cuando se superen las seis horas de trabajo continuado se tendrá derecho a un descanso de quince minutos ininterrumpidos, retribuidos y no recuperables.

Durante las fiestas patronales la jornada de trabajo se adaptará a los criterios que por costumbre se vienen dando en la empresa. En ningún caso se desarrollará el trabajo fuera del horario habitual matutino.

*Art. 12. Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables.

Los trabajadores fijos, fijos discontinuos podrán disfrutar de ocho días laborables de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre. A los efectos de este cómputo se considerarán laborables de lunes a viernes, excluyéndose del mismo el sábado, aunque fuere día de trabajo para otros empleados.

Los trabajadores eventuales de menos de un año de antigüedad disfrutarán las vacaciones entre el 30 de octubre y el 30 de abril.

En Navidad se podrán disfrutar seis días laborables repartidos en dos turnos desde el 23 de diciembre hasta el 7 de enero, ambos inclusive.

La empresa se compromete a responder en el plazo máximo de un mes, a la solicitud que efectúe el personal de plantilla del disfrute de sus días de vacaciones, considerándose admitida la solicitud del trabajador sin contestación una vez superado dicho plazo.

**Art. 13. Retribuciones.**

Las tablas salariales experimentarán los siguientes incrementos:

- Durante 2022: Un 1,25% sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2021.
- Durante 2023: Un 1,25% sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2022.
- Durante 2024: Un 1,50% sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2023.

Resultan de todo ellos las tablas recogidas en el anexo incorporado. Que serán de aplicación desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

No obstante lo anterior, se garantiza a todo trabajador una percepción mínima anual por todos los conceptos de 14.000 euros durante 2022, o la parte proporcional correspondiente a la duración del contrato y a la jornada, de conformidad con las disposiciones sobre salario mínimo interprofesional e, igualmente, en su caso, la que pudiera resultar de las mismas durante 2023 y 2024.

**Art. 14. Antigüedad.**

La antigüedad consistirá en cuatrienios del 5% cada uno de ellos. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la fecha en que empezó a prestar sus servicios el trabajador en la empresa independientemente de la modalidad contractual bajo la que lo hizo.

**Art. 15. Horas extraordinarias.**

Durante los años de vigencia del presente convenio las horas extraordinarias se retribuirán a razón de:

- Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, a razón de 9 euros/hora.
- Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023, a razón de 9 euros/hora.
- Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024, a razón de 9 euros/hora.

**Art. 16. Pagas extraordinarias.**

Se abonarán tres pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario del trabajador.

**Art. 17. Nocturnidad.**

Las horas de trabajo realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas serán consideradas como nocturnas. Dichas horas serán remuneradas con un 25% más sobre el valor del salario base/hora.

**Art. 18. Incapacidad temporal (IT).**

En caso de accidente de trabajo, incluyendo los accidente *in itinere* la empresa garantiza a los trabajadores, que de acuerdo con la normativa general de la Seguridad Social tengan derecho a la prestación de incapacidad temporal, un complemento de hasta el 100% de su salario real.

Para las contingencias comunes (enfermedades comunes y accidentes no laborales), la empleadora complementará la incapacidad temporal de la siguiente manera:

- Del 4.º al 20.º día, ambos incluidos, hasta el 75% del salario real del trabajador.
- Del 21.º al 70.º día, ambos incluidos, hasta el 85% del salario real del trabajador.

**Art. 19. Consultorios médicos.**

El trabajador, siempre que lo avise con antelación y justifique posteriormente, dispondrá como permiso retribuido del tiempo estrictamente necesario para la visita a clínicas y consultorios médicos, previa prescripción facultativa y con volante médico del Servicio Público de Salud, con el límite de veinticuatro horas anuales remuneradas.

**Art. 20. Trabajadoras embarazadas.**

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán diez minutos de descanso por cada dos horas de trabajo. Estas trabajadoras quedan excluidas de los trabajos en palets, cajas u otros puestos que pudiesen ser perjudiciales para su salud.

**Art. 21. Licencias y permisos retribuidos.**

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

- a) Por fallecimiento del cónyuge: Tres días. Cinco días en caso de desplazamiento a otra localidad.
- b) Por fallecimiento de hijos: Tres días. Cinco días en caso de desplazamiento a otra localidad.



c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

d) Por enfermedad grave con hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. La elección del disfrute de los tres días la hará el trabajador en cualquier momento de la hospitalización. Los tres días deberán cogerse consecutivamente.

e) Por matrimonio o pareja de hecho legalmente establecida: Diecisiete días naturales.

f) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Asimismo las personas trabajadoras podrán acumular este permiso de lactancia a su período vacacional que se disfrute fuera de campaña. Entendiendo por campaña lo estipulado en el artículo 7 del presente convenio colectivo.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

h) Las parejas de hecho legalmente establecidas tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de poder acogerse a los permisos y licencias que aparecen en este convenio colectivo.

#### Art. 22. *Asuntos propios.*

Los trabajadores dispondrán de dos días anuales de asuntos propios remunerados y no recuperables.

#### Art. 23. *Ropa de trabajo.*

Se entregará la ropa que como costumbre se viene dando a los trabajadores. En todo caso se entregará un chaleco por persona y cada dos años, o en un plazo inferior en caso de deterioro.

Se entregará toda aquella ropa o medios de protección que la Mutua de Accidentes o el comité de prevención designe como necesaria.

#### Art. 24. *Cese del trabajador.*

Aquellos trabajadores con contrato de más de dos meses, y que hayan superado el período de prueba, deberán preavisar a la empleadora con un plazo de quince días cuando sea su intención abandonar la empresa sin que haya finalizado su contrato. Su incumplimiento dará derecho a la empresa a descontar un día de su salario real por cada día de incumplimiento de preaviso.

#### Art. 25. *Garantía «ad personam».*

Serán respetadas las situaciones personales que siendo más beneficiosas, y consideradas en su conjunto y cómputo anual, puedan ostentar los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en el momento de su entrada en vigor.



Art. 26. *Absorción y compensación.*

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-administrativo.

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.

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.

Art. 27. *Régimen disciplinario.*

GRADUACIÓN DE FALTAS:

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.



j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el período de un año.

SANCIONES:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes.

a) POR FALTA LEVE:

• Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) POR FALTA GRAVE:

• Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) POR FALTA MUY GRAVE:

• Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 28. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

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 en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el (ASECLA) y en su Reglamento de aplicación.

*Art. 29. Rotación de puestos de trabajo.*

La empresa y el comité de esta se comprometen a elaborar una relación de puestos de trabajo, que por su especial dureza, deben entrar en un protocolo, que también elaborarán, de rotación.

*Art. 30. Crédito horario.*

El crédito horario de los miembros del comité de empresa, puede ser acumulado en uno o varios de sus miembros. El comité de empresa deberá comunicarlo previamente a la empleadora.

*Art. 31. Salón de reuniones.*

La empleadora habilitará un lugar, para que los miembros del comité de empresa, tengan sus reuniones, así como un armario con su llave donde estos puedan guardar su documentación. También se colocarán tabloneros de anuncios en todos aquellos lugares que posean independencia dentro de la estructura de la empresa.

*Art. 32. Reuniones empresa y comité de empresa.*

Se mantendrán cuatro reuniones ordinarias anuales en los meses de mayo (inicio de campaña), septiembre (fiestas patronales), noviembre (seguimiento de la campaña) y febrero.

También se reunirán de forma extraordinaria siempre que una de las partes lo solicite.

*Art. 33. Promoción.*

Empresa y comité pactarán un sistema de promoción de los trabajadores.

En el supuesto de existir vacantes de plantilla de contratos indefinidos a jornada completa, serán ofrecidos de forma preferente al personal fijo discontinuo, comprometiéndose las partes a regular el sistema de acceso.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

A fin de adaptar la anterior clasificación profesional en base a categorías a la nueva establecida en función de grupos profesionales, quedan asimiladas aquellas a estos y sus niveles correspondientes de la siguiente manera:

1. Limpiador: Grupo 1, nivel 1.
2. Peón: Grupo 1, nivel 2.
3. Auxiliar administrativo: Grupo 2, nivel 1.
- 3 (bis) Auxiliar administrativo de almacén: Grupo 2, nivel 1.
4. Envasador: Grupo 2, nivel 2.
5. Envasador multifunción: Grupo 2, nivel 3.
6. Peón especialista: Grupo 2, nivel 4.
7. Dependiente: Grupo 3, nivel 1.
8. Carretillero de 2.<sup>a</sup>: Grupo 3, nivel 2.
9. Oficial 1.<sup>a</sup> de mantenimiento: Grupo 3, nivel 3.
10. Carretillero de 1.<sup>a</sup>: Grupo 3, nivel 4.
11. Envasadora especialista: Grupo 4, nivel 1.
12. Oficial administrativo de 2.<sup>a</sup>: Grupo 4, nivel 2.
13. Oficial administrativo de 1.<sup>a</sup>: Grupo 4, nivel 3.
14. Encargado de tienda: Grupo 5.
15. Encargado: Grupo 6, nivel 1.
16. Ingeniero Técnico Agrícola de 2.<sup>a</sup>: Grupo 6, nivel 2.
17. Ingeniero Técnico Agrícola de 1.<sup>a</sup>: Grupo 6, nivel 3.
18. Jefe administrativo: Grupo 7.
19. Gerente: Grupo 8



Tablas 2022										
GRUPO	NIVEL	S. BASE	ACTIVIDAD	INCENTIVO	VACACIONES	P.E. VERANO	P.E. NAVIDAD	E. BENEFICIO	TOTALES	
1	1	salario mes	672,53		93,00		56,04	56,04	56,04	933,65
	1	precio/hora	4,48		0,62		0,37	0,37	0,37	6,21
	2	salario mes	718,86		194,29		59,91	59,91	59,91	1.092,88
	2	precio/hora	4,79		1,30		0,40	0,40	0,40	7,29
2	1	salario mes	695,64	229,96						925,60
	1	salario mes	694,59	229,96						924,55
	2	salario mes	672,53		93,00		56,04	56,04	56,04	933,65
	2	precio/hora	4,48		0,62		0,37	0,37	0,37	6,21
	3	salario mes	706,97		93,00		58,91	58,91	58,91	976,70
	3	precio/hora	4,71		0,62		0,39	0,39	0,39	6,50
	4	salario mes	810,63		206,71		67,55	67,55	67,55	1.219,99
	4	precio/hora	5,40		1,38		0,45	0,45	0,45	8,13
3	1	salario mes	694,59	327,84						1.022,43
	2	salario mes	771,67	294,47						1.066,14
	3	salario mes	834,47	377,72						1.212,19
	4	salario mes	817,58	409,38						1.226,96
4	1	salario mes	740,98		93,00		61,75	61,75	61,75	1.019,23
	1	precio/hora	4,94		0,62		0,41	0,41	0,41	6,79
	2	salario mes	715,44	276,08						991,52
5	3	salario mes	931,87	330,48						1.262,35
	1	salario mes	870,05	502,57						1.372,62
6	1	salario mes	783,80	255,63	684,93					1.724,36
	2	salario mes	921,13	523,28						1.444,41
7	3	salario mes	1.254,58	709,89						1.964,47
	1	salario mes	1.514,93	619,76						2.134,69

Tablas 2023										
GRUPO	NIVEL	S. BASE	ACTIVIDAD	INCENTIVO	VACACIONES	P.E. VERANO	P.E. NAVIDAD	E. BENEFICIO	TOTALES	
1	1	salario mes	680,94		94,16		56,75	56,75	56,75	945,35
	1	precio/hora	4,54		0,63		0,38	0,38	0,38	6,31
	2	salario mes	727,85		196,72		60,65	60,65	60,65	1.106,52
	2	precio/hora	4,85		1,31		0,40	0,40	0,40	7,36
2	1	salario mes	704,34	232,83						937,17
	1	salario mes	703,27	232,83						936,10
	2	salario mes	680,94		94,16		56,75	56,75	56,75	945,35
	2	precio/hora	4,54		0,63		0,38	0,38	0,38	6,31
	3	salario mes	715,81		94,16		59,65	59,65	59,65	988,92
	3	precio/hora	4,77		0,63		0,40	0,40	0,40	6,60
	4	salario mes	820,76		209,29		68,40	68,40	68,40	1.235,25
	4	precio/hora	5,47		1,40		0,46	0,46	0,46	8,25
3	1	salario mes	703,27	331,94						1.035,21
	2	salario mes	781,32	298,15						1.079,47
	3	salario mes	844,90	382,44						1.227,34
	4	salario mes	827,80	414,50						1.242,30
4	1	salario mes	750,24		94,16		62,52	62,52	62,52	1.031,96
	1	precio/hora	5,00		0,63		0,42	0,42	0,42	6,89
	2	salario mes	724,38	279,53						1.003,91
5	3	salario mes	943,52	334,61						1.278,13
	1	salario mes	880,93	508,85						1.389,78
6	1	salario mes	793,60	258,83	693,49					1.745,92
	2	salario mes	932,64	529,82						1.462,46
	3	salario mes	1.270,26	718,76						1.989,02
7	1	salario mes	1.533,87	627,51						2.161,38

Tablas 2024										
GRUPO	NIVEL	S. BASE	ACTIVIDAD	INCENTIVO	VACACIONES	P.E. VERANO	P.E. NAVIDAD	E. BENEFICIO	TOTALES	
1	1	salario mes	691,15		95,57		57,60	57,60	57,60	959,52
	1	precio/hora	4,61		0,64		0,38	0,38	0,38	6,39
	2	salario mes	738,77		199,67		61,56	61,56	61,56	1.123,12
	2	precio/hora	4,93		1,33		0,41	0,41	0,41	7,49
2	1	salario mes	714,91	236,32						951,23
	1	salario mes	713,82	236,32						950,14
	2	salario mes	691,15		95,57		57,60	57,60	57,60	959,52
	2	precio/hora	4,61		0,64		0,38	0,38	0,38	6,39
	3	salario mes	726,55		95,57		60,55	60,55	60,55	1.003,77
	3	precio/hora	4,84		0,64		0,40	0,40	0,40	6,68
	4	salario mes	833,07		212,43		69,42	69,42	69,42	1.253,76
	4	precio/hora	5,55		1,42		0,46	0,46	0,46	8,35
3	1	salario mes	713,82	336,92						1.050,74
	2	salario mes	793,04	302,62						1.095,66
	3	salario mes	857,57	388,18						1.245,75
	4	salario mes	840,22	420,72						1.260,94
4	1	salario mes	761,49		95,57		63,46	63,46	63,46	1.047,44
	1	precio/hora	5,08		0,64		0,42	0,42	0,42	6,98
	2	salario mes	735,25	283,72						1.018,97
5	3	salario mes	957,67	339,63						1.297,30
	1	salario mes	894,14	516,48						1.410,62
6	1	salario mes	805,50	262,71	703,89					1.772,10
	2	salario mes	946,63	537,77						1.484,40
	3	salario mes	1.289,31	729,54						2.018,85
7	1	salario mes	1.556,88	636,92						2.193,80