



## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SEVILLA PARA LAS FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS 2008-2009-2010-2011**

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en toda la provincia de Sevilla. Las fincas que en parte estén dentro de dicha provincia y en parte de otra, se 11726 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 236 jueves 9 de octubre de 2008 regirán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de la explotación.

Igualmente, se regirán por lo establecido en este convenio, las explotaciones forestales y análogas, las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceituna, aceite, queso, manipulado, almacenamiento, transportes y transformación de los frutos o productos agrarios, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

Las normas contenidas en este Convenio, se aplicarán a todas las faenas agrícolas, ganaderas y forestales realizadas por empresas agrarias.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Este convenio colectivo será de aplicación en las relaciones laborales de los empleadores y trabajadores agrarios, que realicen las funciones comprendidas en el artículo 1 de este convenio.

Se regirán así mismo por las normas de este convenio, el personal técnico, administrativo, de oficios clásicos (mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, etc.) pastores, guardas rurales, guardas forestales y de cotos de caza, que tengan a su cargo la custodia o vigilancia de explotaciones agrarias y cinegéticas.

Igualmente, estarán afectados por las normas de este convenio, los trabajadores ocupados en faenas de riego, limpieza, desbroce de acequias, que estén al servicio de comunidades o asociaciones de regantes, cuyo fin sea el aprovechamiento de las aguas caudales y pozos para el riego de las explotaciones agrarias.





Las presentes normas afectarán a los empleadores agrarios, titulares de explotaciones agrarias, que realicen las funciones recogidas dentro del ámbito funcional de este convenio.

A tal efecto, serán considerados empleadores agrarios las personas físicas o jurídicas (Cooperativas, S.A.T., Sociedades Anónimas, Sociedades Limitadas, Comunidades de Bienes, Comunidades de Regantes, etc.)

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de cuatro años, contados desde el 1 de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre del año 2011, ambos inclusive, cualquiera que sea la fecha de su publicación por la autoridad laboral.

Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este Convenio, por otro año más, y así sucesivamente, si con tres meses de antelación a tal fecha o a la de vencimiento de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.

Para la aplicación salarial durante la vigencia del presente convenio, los salarios para el año 2008, serán según la tabla anexa. Para los años 2009, 2010 y 2011, se estará a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 5. Formación y cualificación.**

Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los empleadores y trabajadores ocupados (cualquiera que sea su relación contractual), acuerdan:

1. Desarrolla y potenciar dentro de su ámbito el Acuerdo de Formación Continua de los sectores Agrarios, Forestales y Pecuarios.
2. Estructurar, desarrollar y confluir programas de Formación regladas y otros, creando un itinerario de ciclos formativos.
3. Constituir una Comisión mixta compuesta por las partes firmantes de convenio, con el objeto de potenciar los

Centros de formación de Arahal, Cantillana y Huévar a través de ofertas formativas dirigidas a trabajadores/as y empleadores, con el fin de mejorar la calidad de la formación de estos colectivos, tanto para la mejor adaptación a los cambios evolutivos de la demanda de competencia profesional, así como el uso de nuevas tecnologías, creando un reglamento de funcionamiento de esta Comisión.

Dicha Comisión, elaborará un plan de formación anual, dentro del ámbito



agroalimentario, para dicho Centros, para ello las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial, se comprometen a:

- a) Fomentar, informar y asesorar tanto a trabajadores/as como empleadores de todos los programas formativos que se desarrollen en los centros de formación.
- b) Dicha Comisión garantizará y supervisará los distintos planes de formación continua y otros presentados por las empresas del sector, así como los planes presentados por las organizaciones firmantes de este convenio.
- c) Crear un itinerario curricular de la formación mediante estudios de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia de Sevilla, y se prestará una especial atención a la programación formativa profesional en materia de prevención de riesgos laborales.
- d) Dichos Centros realizarán anualmente una programación de formación profesional y cualificación, como de formación en Prevención de Riesgos Laborales, dirigidas a trabajadores/ as y empleadores.
- e) Instar a los organismos correspondientes la homologación de los certificados de profesionalidad de las distintas especialidades, que también deben de ir acompañadas con la experiencia laboral, siempre de modo complementario. Así mismo, los empresarios reconocerán dicha certificación, traduciéndose en el reconocimiento de la categoría profesional.

#### **Artículo 6. Categorías profesionales.**

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

1. Técnicos
2. Administrativos
3. Encargados y Capataces
4. Tractoristas-maquinistas
5. Especialistas
6. Guardas
7. Caseros
8. Ganaderos
9. De oficios clásicos



## 10. Peón agrícola

*Personal Técnico:* Es personal técnico el que, con el correspondiente título facultativo superior o de Escuela Técnica, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada o de asesoramiento.

*Personal Administrativo:* Se comprende en este grupo el personal, administrativos titulados y no titulados, que realizan funciones de carácter burocrático en la empresa. .

*Encargados o Capataces:* Tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.

*Tractoristas-maquinistas:* Son los trabajadores que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

*Especialistas:* Forman este grupo aquellos trabajadores diplomados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados propios o similares a los de aquellos, tales como injertadores, podadores, sulfatadores y motocultores.

*Guardas:* Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia de una o varias fincas.

*Caseros:* Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, si la tuvieran, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias, el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones.

*Ganaderos:* Comprende este grupo el personal dedicado al cuidado directo del ganado, así como a los trabajos propios de la dehesa, tales como vaqueros, granjero, porqueros, pastores y caballistas.

*De oficios clásicos:* Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios (tales como albañilería, carpintería, herrería, conductor mecánico, etc.) son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

*Peón Agrícola:* Son aquellos trabajadores que, no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o de atención.



Si por circunstancias de carácter excepcional los trabajadores hubieran de realizar trabajos de categoría inferior a la que tienen reconocida, conservarán la retribución correspondiente a su categoría. En los casos en que se realicen tareas de categoría superior a la que corresponde, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las partes que firman el presente convenio, en cuanto a compensación y absorción, estarán a lo dispuesto en el número V del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 8. Comisión mixta de interpretación y seguimiento.**

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación y seguimiento de este convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento del convenio:

*Composición:* La Comisión estará constituida por 12 miembros, 6 de los cuales representan a la parte empresarial (ASAJA), y otros 6 a la parte social, en proporción a su representación en la mesa de negociación de este convenio, que es la siguiente: 3 miembros UGT y 3 miembros CC.OO.

Los miembros componentes, habrán de ser entre los que forman la comisión deliberadora, y cuyos nombres y composición definitivas se hará a la firma de este convenio.

Esta Comisión, podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

*Funciones específica:*

- Controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio. - Interpretación y aclaración del convenio.
- Arbitraje de los problemas y conflictos que les sean sometidos por las partes.
- Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

*Procedimiento:* La Comisión Mixta se reunirá cada 3 meses, convocándose Con 15 días de antelación, y cuantas veces sea necesario a petición de alguna de las partes.

En cada reunión se hará levantamiento de actas con su posterior registro en el



C.M.A.C. Los asuntos sometidos a la comisión mixta, deberán ser resueltos en el plazo de 10 días desde la fecha de notificación.

*Domicilio:* Se fija como domicilio a efectos de notificaciones en:

— FTA-UGT: Avda. Blas Infante, 4, planta 2. 41011 Sevilla.

— CC.OO.: Trajano, 1, 2ª Planta. 41002 Sevilla.

— Asaja-Sevilla: San Francisco Javier, Edificio Sevilla- 2, planta 3, mód. 22. 41018 Sevilla.

### **Artículo 9. Derechos supletorios.**

Para las cuestiones no previstas en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y por lo dispuesto en el Laudo dictado como consecuencia del arbitraje de la derogada Ordenanza, y demás disposiciones vigentes.

## **Capítulo II. Organización de trabajo**

### **Artículo 10. Principio general.**

La contratación de personal y la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, con sujeción a la legislación vigente en cada momento y Convenio colectivo.

### **Artículo 11. Contratación.**

Los empresarios deberán cumplimentar los trámites, en materia de contratación que en cada momento resulten establecidos por ley o por normas administrativas al respecto. *Modalidades de contratos:*

El personal ocupado en las explotaciones agropecuarias del ámbito del presente Convenio se clasificará según la permanencia en la empresa, en los siguientes:

A. *Personal fijo:* Todo aquel que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, y transcurren 11 meses ininterrumpidos desde la fecha en que hubiere iniciado la prestación de sus servicios a la misma. No se considerará que exista interrupción cuando las soluciones de continuidad son inferiores a 15 días consecutivos.

B. *Fijo de trabajos discontinuos:* Son aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa adscrita a uno o varios centros de trabajo del mismo titular son contratados para realizar trabajos de carácter fijos-discontinuos y no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.





Adquirirán tal condición quienes sean contratados 170 días de trabajo efectivo en cada año, durante 3 años consecutivos o 4 alternos en distintas faenas o tareas en la misma empresa.

Este tipo de trabajador deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que ha adquirido tal condición teniendo preferencia respecto a los trabajadores eventuales.

En cuanto a la forma de llamamiento ésta se hará mediante comunicación previa de al menos cinco días de antelación del inicio de la faena o tarea, dicha comunicación se efectuará de manera fehaciente (correo certificado, telegrama, burofax o cualquier otro sistema que garantice dicho llamamiento).

Simultáneamente se comunicará al representante de los trabajadores o Comité de empresa cuando lo hubiere.

El orden de llamamiento será por riguroso orden del escalafón de trabajadores fijos- discontinuos y para el cese en orden inverso que para los llamamientos. En caso de igualdad, tendrá prioridad el trabajador con mayores cargas familiares.

Igualmente el empleador podrá llamar y cesar al número de trabajadores fijos discontinuos, que considere pertinente y necesario para la faena a realizar, procurando la máxima equidad, ajustado a las circunstancias climáticas, de mercados y técnicas de las empresas. Los usos y costumbres preexistentes y acordadas en esta materia se respetarán por las partes.

1. Llegado el día de la incorporación al puesto de trabajo hubiera de ser suspendido por causas climatológicas o causas imprevistas, el preaviso inicial servirá y será suficiente.

En el supuesto que la actividad laboral se suspenda por causas climatológicas o por otras causas imprevistas, llegado el día de trabajo de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará a su puesto inmediatamente sin necesidad de cumplir los 5 días de preaviso estipulado.

Garantizándose por parte de la empresa 180 días de trabajo condicionado a las necesidades de la empresa y a los factores climatológicos, debiendo comunicarse al trabajador dichas circunstancias.

El reconocimiento y aplicación de esta modalidad contractual, se inició a partir del 1 de enero de 2002. 11728 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 236 jueves 9 de octubre de 2008

2. El salario por día trabajado de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, será el resultado de aplicar la fórmula siguiente:

SB x 455 días

274

SB: Salario base diario de la categoría profesional del trabajador fijo de la misma categoría profesional. *Orden de llamadas y cese y escalafones y/o listados de fijos-discontinuos.*

— Cada empresa acogida a este Convenio Colectivo, donde existan trabajadores fijos-discontinuos confeccionará un escalafón de dichos trabajadores para cada una de las clasificaciones definidas en el Anexo I apartado A del Convenio, por orden de días trabajados en el centro de trabajo de un mismo titular, en el que habrá de constar respecto de cada trabajador incluido en el escalafón siguiente:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de la adquisición de la condición fijo-discontinuo.
- Días trabajados en la empresa desde el día de la fecha para el que se adquiriría tal condición
- Número de orden en el listado.

— El numero de orden dentro del escalafón será en función del tiempo total trabajo en el Centro de trabajo adscrito a un mismo titular, de manera que el trabajador que mayor número de días tenga trabajado, en dicho centro de trabajo, tendrá necesariamente un número de orden preferente por antigüedad en orden decreciente y diferenciado por categorías o clasificación según Anexo II, respecto a aquel trabajador que inmediatamente le siguiese en el número de días trabajado, y así sucesivamente.

— Las empresas acogidas a este Convenio, están obligadas a llamar a los trabajadores Fijos de trabajos Discontinuos por riguroso orden de número en el escalafón.

En aquellos casos en que la empresa llame arbitrariamente a un escalafonado sin tener en cuenta el orden riguroso en el escalafón, el trabajador fijo del trabajador discontinuo, que le corresponda por turno de escalafón ser llamados, tendrá derecho a tanto salario como haya dejado de percibir por el tiempo que trabajó en la empresa el trabajador llamado indebidamente.

— No acudir al llamamiento por incapacidad temporal acreditada mediante parte facultativo tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo una vez producida el alta médica siempre y cuando su número de

escalafonado esté trabajando.

— No acudir a la llamada porque esté trabajando y en alta en otra empresa. El primer año el trabajador guardará su derecho preferente en el escalafón y en el mismo puesto. *Se considerara baja voluntaria:*

— No acudir al llamamiento sin causa justificada conllevará la desaparición en el escalafón, y se entenderá baja voluntaria.

— La reincorporación al puesto de trabajo 4 días posteriores al llamamiento sin que exista justificación.

— Una vez llamado el trabajador si éste abandona el trabajo sin causa justificada, se entenderá baja voluntaria. Ceses:

Los ceses serán en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta entre otros criterios el volumen de actividad de la empresa, criterios técnicos y de producción, factores climatológicos, terminación de la campaña.

Las empresas estarán obligadas a exponer en un sitio de fácil acceso por todos los trabajadores, todos los meses de enero de cada año, los escalafones de los trabajadores Fijos- Discontinuos.

C. Personal eventual: Es el contratado circunstancialmente sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar.

Transcurrido once meses de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo.

Las empresas entregarán copia a los trabajadores eventuales de la comunicación de la contratación que éstas realizarán al Servicio Andaluz de Empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria estudiará la creación de un modelo de Contrato de Trabajo para el personal eventual.

## **Artículo 12. Hojas de salarios.**

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar las correspondientes hojas de salarios incluyendo los mismos, así como los datos de empresa y trabajador, entregándose a éste sea fijo, temporero o eventual, o cualquier otra modalidad contractual, un duplicado de aquélla.

Los trabajadores eventuales cobrarán preferentemente todas las semanas.

## **Artículo 13. Periodo de prueba.**



Tendrán la condición de fijos en plantilla los trabajadores contratados como tales, una vez superados los siguientes periodos de prueba:

- Personal técnico: 6 meses.
- Administrativo: 2 meses.
- Encargados y capataces: 2 meses.
- Tractoristas y maquinistas: 30 días.
- Especialista: 30 días.
- Guardas y caseros: 30 días.
- Personal oficios clásicos, y
- Peón Agrícola: 2 semanas.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales adquirirán la condición de fijos una vez transcurridos once meses de trabajo ininterrumpidos con la empresa, contados desde la fecha con que se hubiese comenzado la prestación de servicios a la misma. No se considerará que exista interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a quince días consecutivos.

#### **Artículo 14. Jornadas de trabajo.**

La duración de la jornada de trabajo normal en el campo será de 1781 horas anuales y 39 horas semanales, divididas en fracciones de 6 h.30 min.

Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo en el campo, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible, compensando el circunstancial exceso de horas de algunos días con el defecto de otros, siempre que se respeten las 39 horas semanales. No obstante el exceso de horas al día trabajadas sobre las 6 h., 30 min., serán extraordinarias si no se compensa con la semana completa de trabajo.

La jornada intensiva se aplicará preferentemente en todos los cultivos, siempre que las necesidades de los mismos y de la empresa lo posibiliten, especialmente en las recolecciones.

En las jornadas intensivas o continuadas, así como en jornada partida, la empresa está obligada a dar un descanso a lo largo de la misma de 15 minutos continuados, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Por periodos intensivos se entienden los que se realicen de forma continuada.

En las empresas que cuenten con representante de los trabajadores se elaborará





el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Se exceptúan:

a) Las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en las cavas abiertas, entendiéndose por estas últimas las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, en cuyo supuesto, la jornada será de 36 horas semanales.

b) Los trabajos de ganadería y guardería rural para, los que, aún rigiendo la jornada normal de 39 horas semanales, Jueves 9 de octubre de 2008 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 236 11729 podrá ésta ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales que se retribuirán a prorrata de su salario ordinario, según lo dispuesto en el R.D 1561/95.

c) Los supuestos de jornada inferior a la inicialmente pactada cuando así se acredita, respecto de alguna finca, por uso y costumbre, vigente al menos durante dos años inmediatamente anteriores e ininterrumpidos, salvo que la disminución de la jornada se debiera a presiones con quebranto de este convenio en este punto concreto.

d) Se acuerda según lo dispuesto en el Real Decreto 1561/95 que tendrán la consideración de trabajo de especial dureza y por consiguiente la jornada normal será de 38 h, repartidas en porciones de 6 h. 20 min. diarios, las siguientes faenas (siempre que se hagan de forma manual):

- Carga de melones y sandías.
- Recolección de patatas a carga.
- Recolección de remolacha a carga.
- Carga y descarga en almacenes hortofrutícolas, cuando se realice exclusivamente esa faena de manera manual.
- Carga y descarga de madera para celulosa, cuando realice exclusivamente esa faena.
- Trabajo con guadaña y hoz.
- Trabajos e interior de invernaderos.
- Otras cargas y descargas de mercancías, cuando realice exclusivamente esa faena.
- Preparación de cuello de matos.





— Aplicador de tratamientos de productos fitosanitarios manuales.

### **Artículo 15. Trabajos en almacenes hortofrutícolas.**

A los trabajadores en almacenes se les abonará el 50% de sus salarios, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo, siempre y cuando no sea por causas imputables al trabajador. Si la suspensión hubiese tenido lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario de su categoría, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Para el resto de los trabajos en el campo, las partes se someterán a la legislación vigente.

### **Artículo 16. Trabajos en domingo y festivos.**

Se abonarán con un recargo del 50% sobre su salario normal. En las semanas que exista algún festivo, se respetarán como días de descanso. Para el supuesto que se trabaje en dichos días festivos, se abonará con el recargo correspondiente y regulado en el presente artículo.

### **Artículo 17. Vacaciones.**

El personal fijo a que se refiere este convenio disfrutará al año de 31 días naturales de vacaciones retribuidas que de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá dividir en dos periodos, de los cuales 16 será a elección del trabajador y los otros 15 a elección de la empresa. No podrá acumularse periodos de vacaciones de un año a otro, con la excepcionalidad del supuesto del periodo de descanso por maternidad.

### **Artículo 18. Inclemencias climatológicas.**

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

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvias u otros accidentes atmosféricos serán recuperables en un 50% por el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda al pago de las horas trabajadas por tal recuperación.

En el caso de trabajadores fijos discontinuos operará lo anteriormente establecido para fijo, siempre y cuando se haya avisado al trabajador fijo discontinuo para presentarse a su puesto de trabajo.

El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado, no podrá exceder de una hora y siempre, dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. El derecho a estas recuperaciones prescribirá para el empresario y por tanto a favor del trabajador transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de dichas cuatro semanas se haya producido una nueva inclemencia. En ningún caso podrán ser exigidas las horas de recuperación a que se refiere este artículo acumuladas en épocas de mayor trabajo en el campo, salvo que vengan determinadas por una inclemencia ocurrida en tales épocas.

Iguales normas se tendrán en cuenta en el supuesto de que la suspensión del trabajo se produzca por otras causas imprevistas, totalmente ajenas a la voluntad de los trabajadores, si éstos fueran los contratados por el empresario y se hubiesen presentado en el lugar de trabajo a la hora prevista.

### **Artículo 19. Trabajo nocturno.**

Los trabajadores de trabajos o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base.

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

## **Capítulo III. Régimen económico**

### **Artículo 20. Retribuciones.**

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, es la recogida en las tablas anexas para el año 2008, estableciendo un incremento salarial, para el primer año de vigencia (2008) del presente Convenio de un 5,7%, para todos los trabajadores (fijos, fijos discontinuos y eventuales).

Para los años 2009, 2010 y 2011 todos los conceptos salariales para los trabajadores fijos, fijos discontinuos y para los trabajadores eventuales cuyo salario base en la tabla salarial del año 2007 fuese superior a 39\_ será incrementado en el IPC real correspondiente al 31 de diciembre del año anterior al de vigencia de los salarios; más un 0,5%. Quedando de la forma siguiente el incremento salarial:

- Para los salarios de 2009: IPC real Interanual 2008 + 0,5%.
- Para los salarios del 2010: IPC real Interanual 2009 + 0,5%.
- Para los salarios del 2011: IPC real Interanual 2010 + 0,5%.



Los salarios de los trabajadores eventuales que en el 2007 fuesen inferiores a 39 euros serán incrementados, en los años 2009, 2010, 2011, será incrementado en el IPC real correspondiente al 31 de diciembre del año anterior al de vigencia de los salarios; más un 0,75%. Quedando de la forma siguiente el incremento salarial:

- Para los salarios de 2009: IPC real Interanual 2008 + 0,75%.
- Para los salarios del 2010: IPC real Interanual 2009 + 0,75%.
- Para los salarios del 2011: IPC real Interanual 2010 + 0,75%.

### **Artículo 21. Salario base.**

Queda establecido el salario base para el trabajador fijo, en la cantidad de 26,64 euros/día para el año 2008.

Asimismo, para el trabajador eventual se fija un salario base de 34,94 euros/día para el año 2008, con inclusión de los siguientes conceptos reglamentarios: domingos, festivos, descansos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

Para el trabajador fijo-discontinuo se fija un salario base de 44,23 euros/día para el año 2008.

En cuanto a los salarios para los años 2009, 2010 y 2011 se le aplicara lo estipulado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo

### **Artículo 22. Antigüedad.**

Los trabajadores fijos percibirán anualmente una paga por antigüedad que oscilará en función a los años de servicio que hayan prestado en la empresa. 11730 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 236 jueves 9 de octubre de 2008

Dicha paga de antigüedad será abonada por la empresa en el mes que el trabajador alcance la antigüedad en la misma.

Los fijos discontinuos percibirán dicha paga en función al tiempo efectivo de trabajo, de forma que cada 274 días de trabajo efectivo equivalen a un año de trabajo, a efectos de la paga de antigüedad.

### **Artículo 23. Pagas extraordinarias.**

Se fijan tres gratificaciones extraordinarias para los trabajadores fijos y que consistirán en el número de días de salario base de cada categoría que se indica, y a abonar en las fechas que también se señalan:

- A) De 30 días, a abonar en el mes de julio.

B) De 30 días, a abonar en el mes de diciembre.

C) De 30 días, a abonar a final de febrero.

#### **Artículo 24. Dietas.**

Cuando el trabajador deba de trasladarse de forma accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo jornal que los trabajadores perciban y gastos de traslado, deberá abonárseles una dieta diaria, y de existir posibilidad de regreso al lugar de residencia, en el día en que el trabajador se desplace devengará sólo media dieta.

A tal efecto, se cuantifica de la manera siguiente:

— Para el año 2008:

- Dieta completa: 26,51 euros.

- Media dieta: 13,25 euros.

— Para los años 2009, 2010, 2011, la cuantía de la dieta completa y media dieta se estará a lo previsto en el IPC real interanual más 0,5%.

#### **Artículo 25. Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acceden a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

— Horas extraordinarias habituales: supresión.

— Se prevé que las horas extraordinarias a realizar serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes; en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, así como en los supuestos de faenas de inaplazable o perentoria ejecución, en razón a circunstancias climatológicas o de frutos perecederos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

1) El exceso de horas trabajadas sobre las 39 horas semanales o sobre las 6 horas y 30 minutos al día, siempre y cuando no se compensen con la semana completa de trabajo, con los límites marcados por la legislación vigente.

En este caso, el valor de la hora extraordinaria se calculará según la siguiente fórmula:

### Pagas Extraordinarias

Sal.Base+Antig.x7+ \_\_\_\_\_ x1,75

52

H. Extraor. = -----

39

No habrá lugar al recargo del 75 por ciento en las horas extraordinarias para los caseros en las faenas que, con independencia de otras propias de los demás trabajadores, que le vienen asignadas por la Legislación vigente, así como para los ganaderos y guardas en general. (ver Anexo). Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

2) En los almacenes las empresas podrán acordar con los representantes de los trabajadores un suplemento sobre el valor de la hora normal, distinto al establecido para la hora extraordinaria, con un límite del 20%, y por un período diario máximo de una hora y media al día sobre las 6,30 horas establecidas de jornada diaria, para el personal de los almacenes. (Ver Anexo).

Horas Extraordinarias = Hora salario x 1,20.

### Artículo 26. Plus de Distancia-Kilometraje.

#### 1. Plus de Distancia:

Las empresas agrícolas afectadas por este convenio pagarán las siguientes cantidades, tanto se encuentren en el núcleo urbano o no:

— Año 2008: 1,06 euros.

— Para los años 2009, 2010 y 2011, será de aplicación para lo previsto en el incremento salarial recogido en el art. 21 (IPC + 0,5%).

Estas cantidades, se entiende que compensan los 4 primeros kilómetros tanto a la ida como a la vuelta.

Este plus no estará sujeto a las excepciones que figuran al final de este artículo.

2. Kilometraje: si la distancia entre el tajo y el lugar de reunión, y el núcleo urbano más próximo o el alojamiento de la finca donde pueda pernoctar el trabajador es superior a los 4 kilómetros enunciados anteriormente en el plus de distancia, las empresas pagarán, a partir del 5, e incluido éste, tanto a la ida como a la vuelta, las siguientes cantidades:



— Año 2008: 0,23 euros.

— Para los años 2009, 2010 y 2011, será de aplicación para lo previsto al incremento salarial recogido en el art.21 (IPC real interanual más 0,5 %).

Las percepciones por este concepto tendrán en cualquier caso un límite equivalente al 25% del salario base correspondiente a la categoría del trabajador. No procederá abono de este plus de kilometraje:

A) Si existe caserío o alojamiento proporcionado por el empresario en las debidas condiciones de higiene y capacidad, certificados por el organismo competente y pudiendo pernoctar en aquél el trabajador.

B) Si el patrono proporciona al trabajador medios de auto locomoción, autorizado por el organismo competente.

C) Si la empresa se encuentra dentro del núcleo urbano. A los efectos de este artículo, se entenderá por núcleo urbano más próximo, como mínimo una pedanía. La cuantía de estos pluses, será según tablas que se anexionan en el presente Convenio.

#### **Artículo 27. Desgaste de herramientas.**

Las herramientas de trabajo serán normalmente facilitadas por la empresa. En caso de no ocurrir así, el trabajador percibirá un plus por jornada efectiva de trabajo en la cuantía siguiente:

— Año 2008: 0,22 euros.

— Para los años 2009, 2010 y 2011, será de aplicación para lo previsto al incremento salarial recogido en el art.21 (IPC real interanual más 0,5 %).

#### **Artículo 28. Productividad.**

La representación social, consciente de la repercusión que lo pactado tiene en la economía de las empresas agrarias, conviene establecer y divulgar los medios precisos para lograr unos rendimientos correctos que garanticen la mayor productividad en las distintas faenas.

### **Capítulo IV. Beneficios sociales**

#### **Artículo 29. Licencias retribuidas**

Las empresas concederán a su personal fijo y fijo discontinuo que lo solicite, licencias retribuidas en los supuestos siguientes:

A) 1 día asuntos propios (fijo y fijo discontinuo).



B) De cinco días, en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos o padres políticos.

C) De tres días en caso de alumbramiento de esposa.

D) De veinte días en caso de matrimonio.

E) De un día por bautizo o boda de los hijos.

F) De un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.

G) De dos días en los casos de fallecimiento de abuelos y hermanos políticos, así como en los casos de intervención quirúrgica o de enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, siempre que tales circunstancias se acrediten debidamente mediante certificado extendido por el médico que asista al enfermo.

H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable, debidamente acreditado según las disposiciones legales vigentes.

I) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en la convocatoria de los correspondientes centros docentes, previa justificación de hallarse matriculado. Perderán este derecho quienes resulten suspendidos en la mitad o más de las asignaturas en que se haya matriculado, dejen de presentarse a examen en igual número de asignaturas o no aprueben alguna de estas convocatorias consecutivas.

J) el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los días de licencia a que se refieren los apartados, excepto d) y i), podrán ser aumentados hasta dos más, cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador preste sus servicios, éste tenga que desplazarse y previa la oportuna justificación de tal circunstancia.

En los supuestos de trabajadores fijos discontinuos, estas licencias se concederán únicamente dentro del período efectivo de trabajo.

En relación con la Conciliación de la Vida Familiar se estará a lo dispuesto en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 30. Ayudas por fallecimiento.**

En el supuesto de fallecimiento por enfermedad o accidente no laboral del trabajador fijo y fijo discontinuo, el empresario abonará a sus herederos legítimos 2 mensualidades del salario base de la categoría que ostentaba aquel, y 3



mensualidades en caso de fallecimiento por accidentes de trabajo.

En el supuesto de fallecimiento por accidente de trabajo el trabajador eventual percibirá una mensualidad y media del salario base de la categoría que ostente éste en el momento del accidente.

### **Artículo 31. Jubilaciones e invalidez permanente.**

Todo trabajador fijo y fijo discontinuo con un mínimo de 5 años de antigüedad en la empresa, percibirá de ésta al jubilarse, siempre que promueva su jubilación dentro del año en el que cumpla los 65 años de edad, tres mensualidades del salario base correspondiente a su categoría al tiempo del cese definitivo.

Con carácter excepcional, percibirán la misma gratificación, quienes teniendo ya cumplidos los 65 años o más, soliciten su jubilación dentro del ámbito temporal del presente convenio.

En el supuesto de que al trabajador fijo o fijo discontinuo le sea declarada una invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, el empresario le abonará dos mensualidades salario base de la categoría que ostente éste en el momento de la declaración.

### **Artículo 32. Seguridad e higiene en el trabajo.**

Seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto a las normas de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas y los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante las partes llegan al acuerdo de comprometerse a elaborar planes conjuntos que mejoren las condiciones de trabajo en el sector, relativo a seguridad e higiene en el trabajo. Para ello se realizarán cursos, dípticos, publicaciones, colaboraciones, etc. Así mismo las partes firmantes en su compromiso de reducir la siniestralidad laboral en el sector agrario, en la provincia de Sevilla, se comprometen a sensibilizar a sus respectivos afiliados, difundiendo las obligaciones de empleadores y trabajadores en materia de prevención previstas en la Ley 31/95. Según Anexo I.

Delegado Territorial.

Las partes firmantes conscientes de la importancia de la Seguridad y Salud de los trabajadores y empleadores afectos al presente Convenio, acuerdan constituir la figura de Delegado Territorial de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Con tal objeto se crea un Comité de Delegados Territoriales de Prevención de

Riesgos Laborales para el sector agrario de la provincia de Sevilla que estará compuesto por 12 delegados designados por la comisión mixta, de los cuales 6 representan a la parte empresarial (ASAJA), y otros 6 a la parte social, en proporción a su representación en la mesa de negociación de este convenio.

Dicho comité, en tanto en cuanto no exista una oficina fija para su ubicación, se reunirá en la sede de la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, con una periodicidad al menos una vez al año.

El mencionado Comité será financiado por las Administraciones Públicas.

### **Artículo 33. Ropas de trabajo.**

Los trabajadores fijos recibirán en cada año natural de las respectivas empresas un «mono» de trabajo y un par de botas en invierno. Igualmente, recibirán para la época estival un pantalón, una camisa y botas, del mismo coste económico que el mono y para el uso normal de las faenas del campo. Las empresas estarán obligadas a entregarlos, y los trabajadores a ponérselos.

A los trabajadores fijos discontinuos se les proporcionará la ropa de trabajo cada 6 meses de trabajo efectivo, de acuerdo con la época invernal o estival en la que se encuentren.

### **Artículo 34. Seguro de accidentes.**

Se conviene, con el carácter meramente indicativo, no vinculante, en que las empresas puedan pactar con entidades de seguros, pólizas individuales o colectivas, que con independencia de lo que proceda por la normativa sobre Seguridad Social permita al trabajador, a sus legítimos herederos, la percepción de cantidades o prestaciones en caso de incapacidad permanente o fallecimiento causado por accidentes.

A tal fin, la Comisión de Seguimiento o Interpretación hará las divulgaciones sobre la materia que estime conveniente.

### **Artículo 35. Incapacidad temporal.**

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivados de Accidentes de Trabajo o Enfermedad Común, el trabajador fijo, tendrá derecho a que la empresa cubra la diferencia entre el 100% de su salario real y la prestación que perciba de la seguridad Social o Mutua.

El citado complemento lo percibirá dicho trabajador, desde el nacimiento del derecho al percibo del subsidio por I.T, con un máximo de 60 días en caso de enfermedad común y accidente no laboral. En caso de accidente de trabajo el citado complemento lo percibirá con un máximo de 75 días en el año 2008, un



máximo de 80 días en el año 2009, un máximo de 85 días en el año 2010 y un máximo de 90 días en el año 2011.

El trabajador fijo discontinuo lo percibirá mientras esté trabajando, con el máximo establecido en el párrafo anterior para el trabajador fijo.

En el supuesto de accidente de trabajo del trabajador eventual, tendrá derecho a que la empresa cubra la diferencia entre su salario, en el porcentaje que a continuación se relaciona, y la prestación que perciba de la Mutua, con el límite de días previsto para cada año. Quedando establecido el complemento y días de abono, en los siguientes:

- Complemento para el año 2008 del 85%, hasta que finalice su contrato con un límite de 15 días.
- Complemento para el año 2009 del 90% hasta que finalice su contrato con un límite de 20 días.
- Complemento para el año 2010 del 95% hasta que finalice su contrato con un límite de 25 días.
- Complemento para el año 2011 del 100% hasta que finalice su contrato con un límite de 30 días.

## **Capítulo V. Derechos sindicales**

### **Artículo 36. Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación de aquéllos, las empresas descontarán de las retribuciones de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la empresa escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros al que debe ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad.

La empresa entregará copia del ingreso o transferencia a la representación sindical en aquélla, si la hubiese.

### **Artículo 37. Excedencia.**

En cuanto a la situación de excedencia de los trabajadores fijos y fijos-discontinuos agrícolas afectados por este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 38. Delegados de personal.**



En aquellas empresas en las que existen delegados de personal o comité de empresa elegidos, éstos contarán para las oportunas gestiones sindicales de 18 y 23 horas mensuales retribuidas, respectivamente, en los años 2008 y 2009, y de 19,30 horas y 26 horas respectivamente, en los años 2010 y 2011. Este crédito horario podrá ser incrementado en una hora mensual, siempre que sea comunicado previamente a la empresa, y que su finalidad se acredite que es para dedicarlo a la prevención de riesgos laborales en la agricultura. Estas horas de crédito horario podrán ser acumuladas entre los mismos, sin rebasar el cómputo total mensual y mediando preaviso por escrito a la empresa en un plazo mínimo de una semana.

Los Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa y Delegados Sindicales presentarán certificación original debidamente sellada y firmada por el Sindicato al que pertenecen para justificar el uso de las horas sindicales una vez realizadas por los representantes de los trabajadores. Comprometiéndose la Dirección de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo a realizar el debido control provincial del crédito horario.

### **Artículo 39. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.**

A los delegados sindicales y miembros de comité de empresa o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de una empresa, le serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

## **Capítulo VI. Disposiciones finales**

Primera.—*Faenas no especificadas.*

Aquellas faenas que en la tabla de salarios de este convenio no aparecen específicamente retribuidas en algún cultivo, se abonarán a tenor de lo previsto para las faenas similares reguladas como de labores generales. (Por ejemplo tractorista en olivar, se abonará según la retribución pactada para el tractorista en general).

Segunda.—*Entrada en vigor del convenio.*

El presente convenio tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 2008 independientemente de la fecha de su publicación por la autoridad laboral.

Tercera.—*Pesador de espárgagos.*

Cuando así lo soliciten los trabajadores, el pesador en la recolección de



espárragos será elegido por éstos entre una terna a propuesta de los trabajadores. Pudiendo estar presente durante la pesa si así lo deseara el trabajador afectado, o el representante de los trabajadores.

Cuarta.—*Bolsa de contratación.*

Las partes firmantes del presente Convenio conscientes del problema existente en materia de contratación en el sector agropecuario de la provincia de Sevilla y con el objeto de mejorar la situación laboral, convienen constituir con carácter permanente la creación de una "Bolsa de contratación" dirigida a las empresas agrícolas y agropecuarias, que atienda las ofertas y demandas del sector, para cubrir rápida y eficazmente las necesidades de personal, sean coyunturales o permanentes.

Esta iniciativa tendrá como objetivo optimizar el mercado de trabajo y los recursos existentes de mano de obra agrícola y empresas demandantes, ayudando al desarrollo y promoción del sector agrario.

Su funcionamiento será articulado a través de la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio.

### **Anexo I. Obligaciones básicas de los empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales**

Como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, se contempla la participación conjunta de empresarios y trabajadores, en relación con la sensibilización en materia de prevención de accidentes, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para la planificación, programación y control de gestión respecto a la mejora de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

Conscientes de su necesidad, exponemos los deberes y obligaciones más elementales en esta materia, extraídos del texto de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

Obligaciones de los empresarios:

1. Garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Art. 14.1.)
2. Garantizar de forma específica, a los trabajadores a su servicio, todos los aspectos relacionados con el trabajo. (Art. 14.2.)
3. Desarrollar una acción permanente, con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes, disponiendo de los medios necesarios para la adopción de las medidas de prevención. (Art. 14.2.)





4. Cumplir las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales. (Art. 14.3.)
5. Adaptar el trabajo a la persona, en particular a lo que respecta a la concepción de puesto de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y protección de éstos. (Art. 15.1.)
6. Tomar en consideración las capacidades profesionales y características personales de los trabajadores, especialmente de aquellos que sean sensibles a determinados riesgos en el momento de encomendarles las tareas. (Art.15.2.)
7. Adoptar las medidas necesarias, con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y, convenientemente, adaptado a tal efecto. (Art.17.1.)
- 8 - Proporcionar a sus trabajadores, equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones. (Art.17.2.)
9. Adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores, tanto fijos como eventuales, reciban información en relación a los riesgos que afectan a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función, asimismo a las medidas y actividades de protección aplicables a los riesgos. (Art.18.1.)
10. Analizar las posibles situaciones de emergencia, y adoptar las medidas de actuación necesarias. (Art. 20.)
11. Informar lo antes posible a los trabajadores afectados, ante situaciones de riesgo grave e inminente. (Art. 21.1.)
12. Garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. (Art.22.1.)
13. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. (Art.22.4..)
14. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores, cuando así proceda, para ocuparse de dicha actividad. (Art.30.1). Estos trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria con el alcance que se determina en la referida Ley. (Art.30.2.)
15. Facilitar a los trabajadores designados para las tareas de prevención el acceso a la información y a la documentación necesaria. (Art.30.3.)
16. Consultar a los trabajadores o en su caso a los representantes de los





trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones reguladas en el Art. 33.1.

17. Proporcionar a los Delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones. (Art.37.2.) El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, dará lugar a responsabilidades administrativas, así como en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. (Art.42.1.)

Obligaciones de los trabajadores:

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. (Art.29.1.)

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- 1) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad.
- 2) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 3) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta se desarrolle.
- 4) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores asignados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 5) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de





los trabajadores. (Art.29.2.)

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores, tendrá la consideración de incumplimiento laboral. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo. (Art.29.3.)

### **Anexo II. Permisos, excedencias, reducción de jornada por motivos familiares, adopción y acogimiento, suspensión del contrato por paternidad**

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

1-bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

2. 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo





sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

5. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el



empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

6. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

7. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

8. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que

ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos



anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

9. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

10. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

11. El período vacacional que haya coincidido con una incapacidad temporal. El período vacacional que haya coincidido con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto, se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la

incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

## 12. Suspensión del contrato por paternidad.

Se recoge el supuesto de suspensión del contrato por paternidad de trece días ininterrumpidos, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial o decisión administrativa, hasta que finalice la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de parto, adopción y acogimiento, o inmediatamente después de dicha suspensión.

El régimen jurídico de la prestación será el siguiente:

Para poder percibir la prestación se requiere:

- El trabajador esté afiliado y dado de alta en la Seguridad Social.
- Cotización durante un periodo mínimo de 180 días dentro de los siete años anteriores o 360 días a lo largo de su vida laboral.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora, que será equivalente a la establecida para la prestación por incapacidad temporal.

En todo lo no previsto en el presente anexo, se estará a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

TABLA SALARIAL OBREROS FIJOS DISCONTINUOS 2008
--

	<i>Salario Día</i>	<i>Salario Con Plus</i>	<i>Domingos y Festivos</i>
TÉCNICOS			
Titulados superior	71,96	73,02	107,94
Titulado medio	63,66	64,72	95,49
ADMINISTRATIVOS			
Titulado	62,96	92,85	
No titulado	51,19	52,25	76,79
ENCARGADOS Y CAPATACES			
Encargados	48,18	49,24	72,27
Manigero	45,78	46,84	68,67

Listero/Almacenero	44,24	45,3	66,35
Mayoral	44,24	45,3	66,35
Capataz regador arrozales	44,42	45,48	66,62
<b>TRACTORISTAS Y MAQUINISTAS</b>			
Mecánico tractorista	45,98	47,04	68,97
Conductor Cosechadora	48,99	50,05	73,49
Tractorista	44,79	45,85	67,18
<b>ESPECIALISTAS</b>			
Ganadero	44,24	45,3	66,35

	Salario Día	Salario con Plus	Domingos y Festivos
Obrero Cualificado	44,24	45,3	66,35
<b>GUARDAS</b>			
Guarda jurado	44,24	45,3	66,35
Guarda	44,24	45,3	66,35
<b>CASER</b>			
Casero trabajador único Casero con otros trabajos	44,24 44,24	45,3 45,3	66,35 66,35
<b>OFICIOS CLÁSICOS</b>			
Oficial de primera	45,98	47,04	68,97
Oficial de segunda	44,24	45,3	66,35

**TABLA SALARIAL OBREROS FIJOS  
2008**

	<u>Salario mes</u>
<b>TÉCNICOS</b>	
Titulado superior	1300,00
Titulado medio	1150,00
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
Titulado	1118,37
No titulado	924,73

ENCARGADOS Y CAPATACES	Salario Día	Salario con Plus	Domingos y Festivos
Encargados	29,01	30,07	43,52
Manigero	27,57	28,63	41,35
Listero/Almacenero	26,64	27,7	39,95
Mayoral	26,64	27,7	39,95
Capataz regador arrozales	26,74	27,8	40,11
TRACTORISTAS Y MAQUINISTAS			
Mecánico tractorista	27,69	28,75	41,54
Conductor Cosechadora	29,5	30,56	44,25
Tractorista	26,97	28,03	40,46
ESPECIALISTAS			
Ganadero	26,64	27,7	39,95
Obrero Cualificado	26,64	27,7	39,95
GUARDAS			
Guarda jurado	26,64	27,7	39,95
Guarda	26,64	27,7	39,95
CASEROS			
Casero trabajador único	26,64	27,7	39,95
Casero con otros trabajos	26,64	27,7	39,95
OFICIOS CLÁSICOS			
Oficial de primera	27,69	28,75	41,54
Oficial de segunda	26,64	27,7	39,95

**TABLA SALARIAL OBREROS EVENTUALES 2008**

Salario día sin plus LABORES GENERALES	Salario día sin Plus	Salario día Con Plus	Domingos y Festivos
Preparador de la tierra	40,25	41,31	60,38
Siembra y abonado a mano	40,25	41,31	60,38
Manipulación y ablicador de productos fitosanitarios	40,57	41,63	60,85
Recolec. Patatas a cargas	40,31	41,37	60,47
Trabajo con guadaña y hoz	42,94	44,00	64,40
Auxiliar de recolección	39,79	40,85	59,68
Escarda/aclareo	41,14	42,20	61,71
Recolec. A brazo y a mano	40,24	41,30	60,36
Trabajos en invernadero y Viveros	40,57	41,63	60,85

Trabajadores de industrias complementarias	41,03	42,09	61,55
Trabajos con motosierra	40,57	41,63	60,85
Desbrozadores, resalveo y desbroce matorral	40,57	41,63	60,85
Recolección de almendra	42,91	62,78	
<b>LABORES DE VIÑEDOS</b>			
Todo tipo de trabajo en viñedo	39,99	41,05	59,98
<b>VINIFICACIÓN</b>			
Pisadores	44,07	45,13	66,10
Resto de personal	40,24	41,30	60,36
<b>OLIVOS. Labores:</b>			
Plantación o arranque	40,24	41,30	60,36
Injerta	41,48	42,54	62,22
Poda y desvareto de cruz para arriba	41,85	42,91	62,77

	Salario día sin Plus	Salario día Con Plus	Domingos y Festivos
Cava de pies y desvareto cruz hacia abajo	40,24	41,30	60,36
<b>Recolección:</b>			
Cogedores aceituna verdeo	41,85	42,91	62,77
Cogedores aceituna molino	41,85	42,91	62,77
Cogedores aceituna vibradora	42,15	43,21	63,23
Recolección de aceitunas con vibrador a mano	46,37	47,43	69,56
<b>Clasificación:</b>			
Maestro	41,55	42,61	62,33
Auxiliares	39,79	40,85	59,68
Restantes faenas	39,79	40,85	59,68
<b>ESPECIES FORESTALES</b>			
Plantación	40,95	42,01	61,42
Poda y limpia de árboles y montes	40,95	42,01	61,42
Sacadores de corcho	52,56	53,62	78,85
Rajadores de corcho	52,56	53,62	78,85
Cargadores de corcho	45,16	46,22	67,73
<b>RIEGO</b>			
Hortelanos	40,27	41,33	60,41
Regadores	40,24	41,30	60,36
<b>ARROZ</b>			
Capataz regador arrozales	39,99	41,05	59,98
Plantación y replantación	39,99	41,05	59,98

Escarda	40,03	41,09	60,04
REMOLACHA			
Recolección	42,64	43,70	63,96
ALGODÓN			
Recolección	0,63		
Escarda, aclare, despunte y auxiliares de recolección	40,96	42,02	61,44
ESPÁRRAGOS BLANCOS			
Salario mínimo garantizado ( Aunque el trabajador no llegue a 35 Kg día de espárrago de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputable)	43,61	44,67	65,42
A partir de los 35 Kg. El precio de la cogida será El siguiente:			
Recol. espárrago primera	1,29		
Recol. espárrago segunda	0,66		
Auxiliares de recolección:			
Trabajadores de almacén	40,99	42,05	61,49
Espárrago de primera: será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a 22 cm. según las normas internacionales, espárrago de segunda: será aquel espárrago de cabeza abierta, verde, sin ramificar o violeta y todos aquellos que tengan un diámetro inferior 10 mm. A efectos de pesaje: de espárrago de segunda equivale a medio kg de espárrago de 1ª .			
ESPÁRRAGO VERDE			
Salario mínimo garantizado, aunque el trabajador no llegue a 60 Kg/ día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputable.	42,45	43,51	63,67
a partir de los primeros 60 Kg. El precio de la cogida será el siguiente:			
Recol, espárragos primera	0,66		
Recol. espárragos segunda	0,32		
Auxiliares de recolección y trabajadores de almacén	40,99	42,05	61,49
ESPÁRRAGO PLÁSTICO NEGRO			

Salario mínimo garantizado, aunque el trabajador no llegue a 40 Kg/día de espárrago de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputables

A partir de los primeros 40 Kg/día, el precio de la cogida será el siguiente:

Recol. espárragos primera	0,94		
Recol. espárragos segunda	0,49		
Auxiliares de recolección y trabajadores de almacén	40,99	42,05	61,49
RECOLECCIÓN HORTALIZAS MELONES Y SANDÍAS	41,55	42,61	62,33
Cargadores	42,67	43,73	64,01
NARANJOS Y FRUTALES			
Recolección	43,73	44,79	65,59
Podador e injertador	43,73	44,79	65,59
Rayado de Frutales	42,45	43,51	63,68
Plantación	40,24	41,3	60,36
Cargadores	43,73	44,79	65,59
Manipulación y clasificación en almacén	40,92	41,98	61,37
TABACO			

	Salario día sin Plus	Salario día Con Plus	Domingos y Festivos
Recolección MELOCOTÓN	41,55	42,61	62,33
Recolección	43,73	44,79	65,59
Podador e injertador	43,73	44,79	65,59
Aclareo y clasificación de frutos	42,83	43,89	64,24
GANADO			
Ganadero	39,8	40,86	59,69
Esquiladores	46,1	47,16	69,14
TRACTORISTA			
Tractorista	40,63	41,69	60,95
Carretillero	43,73	44,79	65,59
Conductor de Cosechadora	46,37	47,43	69,56

Conductor de vibradora	46,37	47,43	69,56
UVA DE MESA			
Recolección FRESA	41,33	42,39	61,99
Faenas en el cultivo de la fresa (todo tipo de trabajo)	41,48	42,54	62,22
NO CUALIFICADOS			
Faenas no tipificadas	39,79	40,85	59,68

HORAS EXTRAS OBREROS EVENTUALES 2008
---

Salario

día

20% almacenes,

75%

si procede

39,79	10,71	
39,80	10,72	
39,99	10,77	
40,03	10,78	
40,24	10,83	
40,25	10,84	
40,27	10,84	
40,31	10,85	
40,57	10,92	7,49
40,63	10,94	
40,92	11,02	7,55
40,95	11,03	
40,96	11,03	
40,99	11,04	7,57
41,03	11,05	
41,14	11,08	
41,33	11,13	
41,48	11,17	
41,55	11,19	
41,85	11,27	
42,15	11,35	
42,45	11,43	
42,64	11,48	
42,67	11,49	
42,83	11,53	7,91
42,94	11,56	

43,61	11,74
43,73	11,77
44,07	11,87
44,24	11,91
45,16	12,16
45,23	12,18
46,10	12,41
46,37	12,48
52,56	14,15

	HORAS EXTRAORDINARIAS OBREROS FIJOS	
<i>Salarios año</i>	<i>20% almacenes, 75% si procede</i>	
26,64	10,43	4,92
26,74	10,48	
26,97	10,57	
27,57	10,80	5,09
27,69	10,85	5,11
29,01	11,37	
29,50	11,56	

SEGÚN ARTÍCULO 26 CANTIDADES A PAGAR POR DISTANCIA

PLUS DE DISTANCIA Y KILOMETRAJE AÑO 2008

Plus de distancia	1,06
Plus de kilometraje	0,23 a partir del 5º
Hasta 1 km.	1,06

A 2	1,06
A 3	1,06
A 4	1,06
A 5	1,52
A 6	1,98
A 7	2,44
A 8	2,90
A 9	3,36
A 10	3,82
A 11	4,28
A 12	4,74
A 13	5,20

A 14	5,66
A 15	6,12
A 16	6,58
A 17	7,04
A 18	7,50
A 19	7,96
A 20	8,42
A 21	8,88
A 22	9,34
A 23	9,80
A 24	10,26
A 25	10,72
A 26	11,18
A 27	11,64
A 28	12,10
A 29	12,56
A 30	13,02

COMPLEMENTO HORAS  
EXTRAORDINARIAS

PARA LOS FIJOS POR SU ANTIGÜEDAD

<i>Antigüedad/años</i>	<i>Complemento horas extras</i>
3	0,20
4	0,22
5	0,24
6	0,27
7	0,32
8	0,35
9	0,41
10	0,48
11	0,52
12	0,55
13	0,59
14	0,63
15	0,68
16	0,73
17	0,79
18	0,84
19	0,87
20	0,91

PAGAS  
EXTRAORDINARIAS

<i>Nivel salarial 2008</i>	<i>Febrero Verano</i>		<i>Navidad</i>
26,64	799,20	799,20	799,20
26,74	802,20	802,20	802,20
26,97	809,10	809,10	809,10
27,57	827,10	827,10	827,10
27,69	830,70	830,70	830,70
29,01	870,30	870,30	870,30
29,50	885,00	885,00	885,00

PAGA DE ANTIGÜEDAD		
<i>Al cumplir abonar</i>	<i>Días</i>	<i>Euros</i>
3 años	4	106,56
4 años	7	186,48
5 años	10	266,40
6 años	13	346,32
7 años	16	426,24
8 años	19	506,16
9 años	22	586,08
10 años	25	666,00
11 años	28	745,92
12 años	31	825,84
13 años	34	905,76
14 años	37	985,68
15 años	40	1065,60
16 años	42	1118,88
17 años	44	1172,16
18 años	46	1225,44
19 años	48	1278,72
20 años	50	1332,00

