

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ORUJERA COOPERATIVA COMARCAL AGRÍCOLA DE CABRA

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito entre la representación legal de la Sociedad Cooperativa Andaluza Comarcal Agrícola de Cabra y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de diciembre de 2003 al 30 de noviembre de 2006, así como el acta de fecha 20 de junio de 2005, en la que se acuerda la nueva redacción del artículo 4 del mismo, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo,

### ACUERDA

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 19 de julio de 2005.— El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

### Acta inicial

En Cabra, siendo las 17'00 horas del día 9 de enero de 2004, se reúnen los señores consignados a continuación, trabajadores y representantes de la Empresa Sociedad Cooperativa Andaluza Comarcal Agrícola de Cabra, ambos provistos de sus respectivos asesores.

Asistentes.— Por la empresa: Don Joaquín Luis Bernal Jurado,

Presidente; don Antonio Luque Cuevas, Vicepresidente; y don Antonio Clavero Garrido, Secretario. Asesora: Doña Carmen Santiago Reyes.

Por los trabajadores: Don Amador Zamora, Sánchez, don Juan Antonio Olivares Aguilera y don Antonio Romero Lechuga. Asesores:

Don Juan Francisco Mohedano Serrano y don José Diéguez Prieto.



## ACUERDAN

1) Constituirse al amparo de lo contemplado en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores como Comisión Negociadora, reconociéndose mutuamente capacidad legal para negociar las condiciones laborales, económicas y sociales de la empresa antedicha.

2) Dar por iniciados con esta fecha el período de negociación, entregándose por la parte social la plataforma o propuesta de Convenio que deberá ser objeto de negociación, quedando emplazados para una ulterior reunión.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión a las 18'00 horas del día "ut supra", extendiéndose la presente acta que todos los presentes firman en prueba de conformidad.

Hay varias firmas.

Acta segunda y última

En Cabra, siendo las 18'00 horas del día 4 de junio de 2004, se reúnen los señores consignados a continuación, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectiva de la Empresa Sociedad Cooperativa Andaluza Comarcal Agrícola de Cabra, ambos provistos de sus respectivos asesores.

Asistentes.— Por la empresa: Don Joaquín Luis Bernal Jurado, Presidente; don Antonio Luque Cuevas, Vicepresidente; y don Antonio Clavero Garrido, Secretario. Asesora: Doña Carmen Santiago Reyes.

Por los trabajadores: Don Amador Zamora, Sánchez, don Juan Antonio Olivares Aguilera y don Antonio Romero Lechuga. Asesores:

Don Juan Francisco Mohedano Serrano y don José Diéguez Prieto.

## ACUERDAN

1) Aprobar el texto y anexo del citado Convenio.

2) Enviar a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico un ejemplar con los artículos y Anexo, para su archivo y homologación.

3) Asimismo se acuerda solicitar de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, la publicación del mencionado Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión a las 19'30 horas del día "ut supra", extendiéndose la presente acta que todos los presentes firman en prueba de conformidad.



Hay varias firmas.

## **Convenio Colectivo de la Empresa Orujera Cooperativa Comarcal Agrícola de Cabra y su personal fijo discontinuo al servicio de la misma**

### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación**

El presente Convenio tiene carácter de Empresa y afecta a todos los trabajadores en contrato a tiempo parcial de fijos-discontinuos de la Empresa Sociedad Cooperativa Andaluza Comarcal Agrícola de Cabra, cuya actividad principal es la obtención de Aceite de Orujo.

### **Artículo 2. Vigencia**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de diciembre de 2003 hasta el 30 de noviembre de 2006.

Con independencia de su firma, los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de diciembre de 2003.

### **Artículo 3. Revisión Salarial**

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, todos los conceptos económicos contenidos en el presente acuerdo experimentarán un incremento equivalente al que se haya operado en el I.P.C. real del año inmediatamente anterior, calculado éste desde noviembre a noviembre, mejorando en 0'5 puntos.

### **Artículo 4. Denuncia y Prórroga del Convenio**

Llegado el vencimiento del acuerdo, si no se negocia otro nuevo que lo sustituya, quedará tácitamente prorrogado por un plazo de otro año, y así sucesivamente, experimentando, en este caso, todos los conceptos económicos, salariales y extrasalariales del anexo del Convenio, un incremento igual al I.P.C. real del año de que se trate, sin mejora de punto adicional alguno.

### **Artículo 5. Grupos y Categorías Profesionales**

Cinco son las Categorías profesionales del personal afectado por el presente acuerdo:

- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Oficial de Tercera.
- Ayudante Especialista.





— Peón.

Dentro de la categoría de peón se incluyen los basculistas, pesadores, analizadores y controladores.

### **Artículo 6. Ascensos**

La empresa actualizará en el transcurso de la campaña 2003/ 2004 las categorías profesionales. Para llevar a efecto dicha actualización, se creará una Comisión compuesta por tres miembros:

Un representante de la empresa, otro de los trabajadores y un tercer miembro, en calidad de asesor, designado por los otros dos de mutuo acuerdo o, en su defecto, elegido por la representación de los trabajadores de entre una terna propuesta por la empresa.

### **Artículo 7. Movilidad Funcional**

La movilidad funcional sólo podrá tener lugar conforme a las reglas que para la misma se determinan en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia:

a) Trabajador de categoría superior.

Todo trabajador que realice trabajos de superior categoría durante seis meses al año o a ocho durante dos años y salvo que se trate de sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo, tendrá derecho al salario correspondiente y a interesar el ascenso a la categoría de que se trate, conforme al artículo precedente.

b) Trabajador de categoría inferior.

La Dirección de la Empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica del trabajo, podrá destinar al personal a realizar tareas de categoría inferior sin merma alguna de su retribución y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Dicho destino serán en todo caso de carácter transitorio, es decir, mientras dure la situación a que se hace referencia en el párrafo anterior.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de movilidad funcional.

### **Artículo 8. Vinculación y Legislación Supletoria**

Las normas del presente Convenio se consideran en su conjunto más beneficiosas

que las contenidas en las disposiciones legales vigentes.

El presente Convenio y los Anexos que en él se indican, forman un todo orgánico e indivisible que en, tanto se encuentre vigente, será aplicable y aplicado en su totalidad, con exclusión de otros, cualesquiera que fueran sus ámbitos de aplicación.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales en vigor.

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**

De acuerdo con las disposiciones laborales de carácter general, la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, pudiendo la misma adoptar los sistemas de racionalización, mecanización, organización y división de aquél, que mejor se acomode a su desarrollo industrial y comercial.

Es facultad de la dirección de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones acordadas en el presente Convenio, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a los mismos, sin discriminación y menoscabo de la dignidad humana y profesional, todo ello previa información a los Delegados de Personal.

De conformidad con el número 4.º del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 62.2 del mismo texto, los Delegados de Personal emitirán informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Implantación o revisión de sistema de organización y control de trabajo.
- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

### **Artículo 10. Contratación de Trabajadores**

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en cada momento, en la materia.

La duración máxima del período de prueba será de 2 meses.

### **Artículo 11. Llamamiento a los Trabajadores**

Al ser ésta una empresa que basa su actividad laboral principalmente en períodos



cíclicos, la empresa llamará a cada trabajador para su incorporación a la campaña, por riguroso orden de antigüedad de puesto de trabajo y categoría a cubrir.

La empresa confeccionará anualmente un censo laboral con este personal por orden de antigüedad, sumando y totalizando anualmente los días de campaña de años anteriores.

### **Artículo 12. Jornada Laboral**

La jornada anual de trabajo será de 1.772 horas efectivas en cómputo anual, con un máximo de 40 horas semanales.

Los trabajadores que realicen una jornada diaria continuada de más de seis horas de trabajo, tendrán derecho a una pausa de quince minutos que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo y consiguientemente, retribuido como tal.

La fijación, dentro de la jornada, del momento concreto de la pausa o período de descanso del trabajador de que se trate, será prerrogativa de la Empresa, con el fin de que se perjudique lo menos posible de producción de la misma, habida cuenta del desarrollo continuo de la actividad.

### **Artículo 13. Horas Extraordinarias**

Se considerarán como horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre las 1.772 horas anuales, excediendo de 40 horas semanales, en cómputo mensual, considerada la semana de lunes a domingo.

En los supuestos en que, debido a circunstancias excepcionales, las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se tengan que abonar económicamente, serán retribuidas, cada una de ellas, conforme a la octava parte del Salario Diario establecido para cada categoría, más la octava parte de la antigüedad que corresponda al operario de que se trate, más la octava parte de los pluses de nocturnidad y peligrosidad, en su caso, y con un incremento del 75%.

### **Artículo 14. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período anual de vacaciones de 30 días naturales, no estableciéndose calendario específico para su disfrute, dado lo estacional de la actividad.

La retribución en este período vacacional se incluye dentro del concepto de salario diario.

### **Artículo 15. Permisos Retribuidos**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo contemplado



en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los cuales son los siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de detener que efectuar desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

c) Por traslado de domicilio: 1 día.

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

### **Artículo 16. Incapacidad Temporal**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán desde el primer día de la baja médica, por cualquier causa, el 100% de su salario (incluyéndose en tal concepto el salario diario, antigüedad, nocturnidad y peligrosidad, sin que en ningún caso se abonen las horas extraordinarias, ni el plus de transporte que no tiene carácter salarial), siempre y cuando la baja se prolongue durante los cuatro días naturales siguientes a la misma.

Este complemento se extinguirá cuando el trabajador se hubiese correspondido cesar en su puesto de trabajo, por su categoría y por su antigüedad a la finalización de campaña.

### **Artículo 17. Seguro de Muerte o Invalidez**

La empresa asegurará a todos los trabajadores fijos discontinuos afectados por el presente Convenio, con una póliza de seguro desde el primer día que adquieran dicha condición, de los valores siguientes:

- Por fallecimiento o invalidez absoluta o total y permanente por causa natural: 15.025,30 euros.

- Por fallecimiento o invalidez absoluta o total y permanente, como consecuencia de accidente laboral: 30.050,61 euros.

Las cantidades descritas, por su propia definición, no son acumulables, caso de producirse algún siniestro.

Serán de aplicación estas cantidades transcurrida una semana desde la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

### **Artículo 18. Premio de Permanencia, a la Hora de la Jubilación**

El personal que se jubile por edad reglamentaria, estando al servicio de la

empresa, percibirá un premio de jubilación consistente en la suma de 2.488 euros, que se harán efectiva previa solicitud del interesado a la que habrá de acompañar la justificación acreditativa de la obtención de la mencionada prestación.

### **Artículo 19. Seguridad e Higiene**

En esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cuantos reglamentos de desarrollo de la misma se encuentren vigentes en la actualidad, o puedan estarlo en el futuro.

### **Artículo 20. Prendas de Trabajo**

La empresa estará obligada a facilitar al trabajador, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

a) Al personal de las secciones en el que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma y otro material, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

b) Al resto de personal, prendas de trabajo y calzado adecuados a los servicios y funciones que se desempeñen, ya sea por trabajos efectuados a la intemperie, como aquellos otros que se lleven a cabo dentro de las instalaciones.

### **Artículo 21. Reconocimiento Médico**

La empresa garantiza, conforme al artículo 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, un reconocimiento médico anual, para aquellos puestos de trabajo que tengan establecido un plus de penosidad, peligrosidad o toxicidad.

### **Artículo 22. Derechos de los Representantes de los Trabajadores.**

De conformidad con lo dispuesto en el número 2 del artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal tendrán las mismas competencias que las establecidas para los Comités de Empresa en el artículo 64 del mismo cuerpo legal, y específicamente las siguientes:

a) Derecho a ser informados y a emitir informe, aún entre campañas, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de medidas que puedan suponer reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

b) Derecho a que se les facilite el modelo o modelos de contratos que se suscriban en cada campaña.

c) Derecho a que se les entregue anualmente el censo de trabajadores

fijos-discontinuos de la empresa, con especificación de la categoría profesional de cada uno de ellos, de su antigüedad y de los días que hayan permanecido al servicio de la empresa.

d) Derecho a un tablón de anuncios, en el que poder comunicarse con los trabajadores y poder desarrollar sus actividades, conforme al artículo 81 del propio Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 23. Asambleas**

Los Delegados de Personal podrán llevar a cabo en el centro de trabajo fuera de la jornada laboral (salvo que por acuerdo con la empresa se decida hacerlo dentro de la jornada laboral) previa comunicación a la Cooperativa, a la que podrán asistir personas ajenas a ésta, viniendo obligados en este caso los delegados de personal a facilitar los nombres de las que asistan con este carácter.

En todo lo relativo a Asambleas de Trabajadores, se estará a lo que establecen los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 24. Cuota Sindical**

De conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical, a petición expresa de las Centrales Sindicales, la empresa deducirá de los recibos de salarios la cuota sindical correspondiente.

A dicho fin, las Centrales Sindicales que deseen se efectúe por parte de las empresas dicha deducción, deberán entregar listas de sus afiliados, importe de las cuotas, autorización de cada afiliado y persona a la que habrá de entregarle mensualmente la cantidad recaudada.

### **Artículo 25. Estructura Salarial**

Está constituida por los conceptos que a continuación se relacionan:

Personal:

- Salario.
- Antigüedad.
- Pagas extras.

Percepciones de puestos de trabajo:

- Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- Nocturnidad.

## **Artículo 26. Salario Diario**

Es el que para cada categoría se fija en la tabla salarial que figura como Anexo 1 de este Convenio, y en el que se incluyen, cuatro pagas extraordinarias, vacaciones, festivos, domingos y descansos reglamentarios.

## **Artículo 27. Antigüedad**

El complemento personal de antigüedad, tanto de bienios como de quinquenios, se devengará en las cuantías que para cada uno de los años de vigencia del Convenio vienen reflejadas en el Anexo del mismo.

Para el reconocimiento de cada bienio deberá haber estado el trabajador 730 días de alta en la Seguridad Social, y para el de cada quinquenio 1.825 días de alta en la Seguridad Social.

## **Artículo 28. Pagas Extras**

Para el personal que se rige por el presente Convenio, se establecen cuatro pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas correspondientes a Navidad, Julio, Beneficios la denominada de fin de campaña que, dada la singularidad de la prestación laboral que se desarrolla, se abonará prorrateadas diariamente, dentro de salario diario que se perciba, como asimismo queda reflejado en el Anexo 1 que se menciona.

## **Artículo 29. Tóxicos, Penosos o Peligrosos**

Se consideran como tales los realizados en aquellos puestos de trabajo que tienen contacto directo con gas hexano y, específicamente, los desarrollados dentro de la nave extractora, de suerte que, aún cuando dicha nave reúne las máximas condiciones de seguridad y aislamiento respecto del resto de las dependencias de la empresa, a los puestos de trabajo de manipulador y de cargador, de cada uno de los turnos de trabajo, se les establece un plus en la cuantía que para cada una de las categorías profesionales queda reflejado en el Anexo de este Convenio.

## **Artículo 30. Nocturnidad**

El personal que realice su jornada de trabajo entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana percibirá, por cada una de esas noches, la cantidad que por este concepto queda fijada en el Anexo de este Convenio.

## **Artículo 31. Plus de Transporte**

Se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial para todas las categorías profesionales, para suplir los gastos que el trabajador ha de sufragar para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo.



La cuantía del Plus viene reflejada en el Anexo del Convenio. Este Plus no podrá ser absorbido por las disposiciones que se dicten durante la vigencia de este Convenio.

### **Artículo 32. Comisión Paritaria**

De conformidad con lo establecido en la letra e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye la Comisión Paritaria del Convenio que estará compuesta por: Tres miembros por parte empresarial y tres más por parte social.

Será domicilio de la Comisión, el de la Cooperativa, en carretera Cabra-Monturque kilómetro 5.

Constituirá fin primordial de la Comisión el de interpretar y vigilar el estricto cumplimiento de lo establecido en el Convenio, así como mediar, conciliar o arbitrar y emitir informes para dar soluciones a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos se le confieran, la cual habrá de reunirse, con carácter obligatorio, cuando le sea requerida la solución a cualquier problema.

### **Artículo 33. Liquidación de Atrasos**

Ambas partes reconocen que el Convenio pactado supone, en cómputo global, una mejora respecto de las condiciones económicas vigentes con anterioridad, y por las que han sido retribuidos los trabajadores durante la Campaña 03/04, de modo que al contener el Convenio una eficacia retroactiva al 1 de diciembre de 2003, los atrasos que correspondan serán liquidados por la empresa sumando todos los conceptos retributivos a percibir por el nuevo Convenio, y detrayendo todas las sumas que se hubieran podido percibir con anterioridad durante la campaña, compensándolas globalmente entre sí, en su caso.

### **Artículo 34. Trabajos de Mantenimiento y Reparación Ulteriores a la Finalización de la Campaña.**

En la medida que los trabajos de mantenimiento y reparación ulteriores a la finalización de la campaña no tengan que llevarse a cabo por personal cualificado ajeno a la empresa por la complejidad o especialización del mismo, se efectuarán como viene haciéndose hasta la actualidad, a cargo del personal de campaña.

Dichos trabajos, por razones obvias, al ser diferentes, se remuneran de manera independiente y distinta a las cantidades correspondientes a la campaña, como también viene ocurriendo hasta la actualidad, de acuerdo con los parámetros que las partes en cada momento convengan, y sin que la antigüedad en la empresa como trabajadores fijos-discontinuos pueda en ningún caso ser un factor a considerar para la retribución específica de esas tareas.

No obstante ello, a partir de la vigencia de este Convenio, y con el carácter de mejora, la empresa computará los días de trabajo que el personal pueda efectuar entre campañas, los cuales serán adicionados a los que ya se tengan consolidados en la empresa como trabajadores fijos-discontinuos, de modo que para totalizar bienios o quinquenios de antigüedad en la campaña, también se contabilizarán los días trabajados entre campañas.

### Artículo 35. Plus de Cuarto Turno

Para el caso de que las necesidades organizativas de la empresa aconsejan la configuración de un cuarto turno para llevar a cabo los trabajos en la empresa, se establece un Plus de cuarto turno para el personal correspondiente.

El presente Plus entrará en vigor en la Campaña 2005/2006.

El presente Plus se cuantificará al inicio de la Campaña 2005/2006 y será equivalente al porcentaje de subida pactado para ese año.

El abono de este Plus se realizara por día efectivo de trabajo.

Hay varias firmas.

## ANEXO I

### A) RETRIBUCIONES SALARIALES Y NO SALARIALES DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO DE LA COOPERATIVA COMAR- CAL AGRÍCOLA DE CABRA PARA LA CAMPAÑA 2003/2004.

Categoría Profesional	Salario Diario	Antigüedad		Nocturnidad	Peligrosidad	Plus de Transporte	Valor Hora Extra
		Bienio	Quinq.				
Oficial 1ª	60,38	2,38	4,76	3,25	4,29	3,11	Sd+A: 8x1,75
Oficial 2ª	59,49	2,34	4,68	3,22	4,22	3,11	Sd+A: 8x1,75
Oficial 3ª	58,36	2,30	4,60	3,14	4,14	3,11	Sd+A: 8x1,75
Ayudante E.	57,25	2,25	4,50	3,10	4,07	3,11	Sd+A: 8x1,75
Peón	56,34	2,20	4,40	3,03	4,01	3,11	Sd+A: 8x1,75

### B) RETRIBUCIONES SALARIALES Y NO SALARIALES DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO DE LA COOPERATIVA COMAR- CAL AGRÍCOLA DE CABRA PARA LA CAMPAÑA 2004/2005.

Categoría Profesional	Salario Diario	Antigüedad		Nocturnidad	Peligrosidad	Plus de Transporte	Valor Hora Extra
		Bienio	Quinq.				
Oficial 1ª	A+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	SD+A: 8x1,75
Oficial 2ª	A+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	SD+A: 8x1,75
Oficial 3ª	A+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	SD+A: 8x1,75
Ayudante E.	A+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	SD+A: 8x1,75
Peón	A+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	SD+A: 8x1,75

### C) RETRIBUCIONES SALARIALES Y NO SALARIALES DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO DE LA COOPERATIVA COMAR- CAL AGRÍCOLA DE CABRA PARA LA CAMPAÑA 2005/2006.

Categoría Profesional	Salario Diario	Antigüedad		Nocturnidad	Peligrosidad	Plus de Transporte	Plus de 4º turno	Valor Hora Extra
		Bienio	Quinq.					
Oficial 1ª	B+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	0,5%B	SD+A: 8x1,75
Oficial 2ª	B+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	0,5%B	SD+A: 8x1,75
Oficial 3ª	B+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	0,5%B	SD+A: 8x1,75
Ayudante E.	B+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	0,5%B	SD+A: 8x1,75
Peón	B+IPC+0,5	Id	Id	Id	Id	Id	0,5%B	SD+A: 8x1,75

Nota: La retribución de las horas extras comprenderá asimismo, la parte proporcional de peligrosidad y de nocturnidad, en su caso, (artículo 13).