

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN ANDALUCÍA

Subdelegación del Gobierno en Sevilla

No habiéndose podido practicar la notificación de la comunicación que se cita, se hace público el presente anuncio, de conformidad con lo prevenido en el artículo 61 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a fin de que en el plazo de quince días, el interesado pueda comparecer en el Departamento de Sanciones de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla, en Plaza de España, Torre Sur, de esta capital, para tener conocimiento del expediente que se indica y, en su caso, formular las alegaciones o interponer los recursos procedentes:

Núm. Expte.:	Nombre y Apellidos	Domicilio	Localidad
Fase		Resolución	
236/2013	Eduardo Amador Robles	Calle Lubina, 6, 3º drch	Sevilla
135/2013	Antonio Raul López Garrido	Calle Navio Argos 14 P04 A	Sevilla
511/2013	Cesar Israel Torres Jiménez	Calle Virgen de la Candelaria, 11 BJ-IZ	Sevilla
234/2013	José Manuel Garrido Prieto	Calle Brada Ciudad del Aljarafe, 14, 5, 3	Mairena del Aljarafe
210/2013	Andrés Gil Caballero	Calle Maestro Jiménez, ptal 5, 1ºC	Sevilla

En Sevilla a 12 de septiembre de 2013.—El Secretario General (Resolución BOP 29/04/97), Fco. Javier Arroyo Navarro.

253W-10744

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Visto el Convenio Colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas, suscrito por la patronal ASAJA (Sevilla) y la Central Sindical CC.OO. (Sindicato Provincial Agroalimentario), con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2016.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas, suscrito por la patronal ASAJA (Sevilla) y la Central Sindical CC.OO. (Sindicato Provincial Agroalimentario), con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2016.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 2 de agosto de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SEVILLA
PARA LAS FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS 2012-2013-2014-2015-2016

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1º.—*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 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, actividades cinegéticas y agroturismo, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.

Artículo 2º.—*Ámbito Funcional*

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

Artículo 3º.—*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 4º.—*Ámbito temporal, plazo y forma de denuncia*

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de cinco años, contados desde el 1 de enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre del año 2016, 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. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Para la aplicación salarial durante la vigencia del presente convenio, los salarios para el año 2012 y 2013 serán según la tabla anexa. Para los años 2014, 2015 y 2016, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 5º.—*Plazo negociación*

a) Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

b) Ultractividad

Independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes firmantes acuerda expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya con el límite de dos años después de transcurrido el plazo legal que marca la legislación vigente en materia de ultractividad.

Artículo 6º.—*Formación y cualificación*

Las partes firmantes acuerdan con carácter de urgencia, establecer un sistema de acreditación para facilitar y mejorar el cumplimiento de la normativa en PRL en nuestro sector, y específicamente en el ámbito de la formación y vigilancia de la salud.

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), y especialmente en el ámbito de la formación en prevención de riesgos laborales acuerdan:

1. Establecer o elaborar, con carácter de urgencia, un sistema de acreditación en formación para la prevención de riesgos laborales, para facilitar y mejorar el cumplimiento de la normativa en PRL en nuestro sector.
2. Estructurar, desarrollar y confluir programas de Formación regladas y otros, creando un itinerario de ciclos formativos, o contenidos necesarios formativos para la formación en el puesto de trabajo, cualificación del trabajador, o formación en prevención.
3. Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el Acuerdo de Formación Continua de los sectores Agrarios, Forestales y Pecuarios.
4. Constituir una Comisión mixta compuesta por las partes firmantes del Convenio, con el objeto de poner en práctica lo anteriormente expuesto, y potenciar los Centros de formación AEPSA, de 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.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial, se comprometen a través de la Comisión:

- a) Elaborar y fijar los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud, para las actividades del sector agrario, y aquellas otras actividades del sector que alcance el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.
- b) Elaborar un plan de formación anual, dentro del ámbito agroalimentario, para los mencionados Centros AEPSA. Dichos Centros realizarán anualmente una programación de formación profesional y cualificación, dirigida a trabajadores/as y empleadores.
- c) Dicha Comisión determinará, 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. Igualmente prestará una especial atención a la programación formativa en formación en prevención de riesgos laborales.
- d) Fomentar, informar y asesorar tanto a trabajadores/as como empleadores de todos los programas formativos que se desarrollen en los Centros de formación.

- 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
- 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 como, la acreditación formativa de los contenidos elaborados por la Comisión en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 7º.—*Clasificación profesional*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideren equivalentes. Serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, autonomía, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en el estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole. Las partes firmantes del presente Convenio, son consciente de que la movilidad entre niveles dentro del grupo profesional y la polivalencia funcional son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que todos los trabajadores realizarán las funciones que les indique la empresa, o que estén relacionados con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación, ni abuso de autoridad por parte de ésta, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y preferentemente a lo relativo a su formación profesional.

Grupo Profesional I

Criterios generales: Se integra en este grupo profesional las personas que planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo: técnicos superiores, técnicos medios, administrativos y encargados.

Grupo Profesional II

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Estará incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, los tractoristas-maquinistas, especialistas, guardas, caseros, ganadero peón agrícola tanto en faenas especificadas como sin especificar y resto de faenas.

Grupo Profesional III

Criterios generales: Comprenden este grupo a los trabajadores que en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, 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.

Estarán incluidos dentro del presente grupo trabajos de herrería, carpintería, conductor mecánico, etc.,.

Definición de funciones

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.

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 8º.—*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 9º.—*Comisión Paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento de este convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo:

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 (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 específicas:

- 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.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio.

La Comisión Paritaria del Convenio, será el único Órgano interlocutor válido, para cualquier asunto relacionado con el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá una vez al año, 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 Paritaria, deberán ser resueltos en el plazo de 10 días desde la fecha de celebración de la citada reunión de la Comisión.

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

- CC.OO.: Trajano, 1, 3ª Planta. 41002 Sevilla.
- ASAJA-SEVILLA: San Francisco Javier, Edificio SEVILLA-2, planta 3, mód. 22. 41018 Sevilla.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de las partes firmantes del convenio, o en su defecto, requerirán el voto favorable de la representación empresarial y la mayoría simple de la representación social.

En caso de no llegar a un acuerdo cualquiera de las partes firmantes del Convenio seguirá la vía administrativa o judicial que corresponda.

Artículo 10º.—*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.

Artículo 11º.—*Procedimiento para solventar conflictos*

Para solventar de manera efectiva las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.1 del E.T, las partes acuerdan el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

CAPÍTULO II *Organización del trabajo*

Artículo 12º.—*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 13º.—*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 5 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 acordados 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.

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

$$\frac{SB \times 455 \text{ días}}{274}$$

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 considerará 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.

Dadas las especiales características de las relaciones de trabajo del personal eventual agrario, y no existiendo un modelo de contrato de trabajo acorde con éstas, las partes firmantes del presente, se comprometen que antes del 31 de diciembre de 2013, a elaborar un modelo de contrato de trabajo por escrito para el personal eventual agrario.

Artículo 14º.—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 15º.—Período de prueba

Tendrán la condición de fijos en plantilla los trabajadores contratados como tales, una vez superados los siguientes períodos 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 16º.—*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 h30 min.

Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo en el campo, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible, en atención a las necesidades de las mismas en cada momento, atendiendo a las siguientes condiciones:

- Se podrá ampliar y reducir la jornada diaria de trabajo efectivo, respetando en todo caso la jornada semanal de treinta y nueve horas.
- En los casos de que la ampliación de la jornada diaria suponga una realización de más de treinta y nueve horas semanales, éstas se considerarán a todos los efectos, horas extraordinarias.

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 esta obligada a dar un descanso a lo largo de la misma de 15 minutos continuados.

Dadas las circunstancias en que se encuentra actualmente el sector agrario en la provincia de Sevilla, las partes firmantes acuerdan suspender temporalmente, la consideración como tiempo efectivo de trabajo el referenciado descanso. Por tanto los 15 minutos de descanso no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo durante la vigencia del presente convenio.

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, 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 17º.—*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 18º.—*Trabajos en domingo y festivos*

Los trabajos en domingos y festivos se abonarán con un recargo del 50% sobre su salario normal. Excepto los trabajos en domingos y festivos en período de campaña de recolección, que el valor del recargo correspondiente, será del 25% 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 19º.—*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 20º.—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. En cualquiera de los casos procederá la recuperación el 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 y eventuales, operará lo anteriormente establecido para fijo, siempre y cuando se haya avisado al trabajador fijo discontinuo y eventual 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 21º.—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 22º.—Retribuciones

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, es la recogida en las tablas anexas, para el año 2012, 2013.

Para los años 2014, 2015 y 2016 todos los conceptos salariales para los trabajadores fijos, fijos discontinuos y para los trabajadores eventuales se incrementarán de la siguiente forma:

- Los salarios de 2014 serán el resultado de incrementar en un 0,6% los salarios correspondientes al año 2013.
- Los salarios de 2015 serán el resultado de incrementar en un 0,7% los salarios correspondientes al año 2014.
- Los salarios de 2016 serán el resultado de incrementar en un 0,8 % los salarios correspondientes al 2015.

Artículo 23º.—Salario Base

Queda establecido el salario base para el trabajador fijo, en la cantidad de 28,46 €/día para los años 2012 y 2013.

Así mismo, para el trabajador eventual se fija un salario base de 42,83 €/día para los años 2012 y 2013, 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 47,27 €/día para los años 2012 y 2013.

En cuanto a los salarios para los años 2014, 2015 y 2016 se le aplicara lo estipulado en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo

Artículo 24º.—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.
- 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 25º.—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 26º.—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 2012 y 2013:
 - Dieta completa: 28,33 €
 - Media dieta: 14,15 €
- Para los años 2014, 2015, 2016, la cuantía de la dieta completa y media dieta se estará a lo previsto para lo establecido en cuanto al incremento salarial de acuerdo con el art. 22.

Artículo 27º.—*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 la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el art. 16 del presente Convenio Colectivo.

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

$$\text{H. Extraor.} = \frac{\text{Sal.Base} + \text{Antig.} \times 7 + \frac{\text{Pagas Extraordinarias}}{52}}{39} \times 1,75$$

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.

- 1) 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

- 2) El valor de la primera hora extraordinaria realizada sobre la jornada diaria ordinaria de trabajo durante las campañas de recolección, será con un suplemento sobre la hora normal del 20%.

Artículo 28º.—*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 2012-2016: 1,13 €

Estas cantidades, se entiende que compensan los 6 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 6 kilómetros enunciados anteriormente en el plus de distancia, las empresas pagarán, a partir del 7, e incluido éste, tanto a la ida como a la vuelta, las siguientes cantidades:

— Año 2012: 0,26 €

— Año 2013, 2014, 2015 y 2016: será de aplicación para lo previsto en el incremento salarial recogido en el art. 22 (0,26 + %incremento salarial)

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 29º.—*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 2012-2013: 0,25 €

— Para los años 2014, 2015 y 2016, será de aplicación para lo previsto al incremento salarial recogido en el art.22.

Artículo 30º.—*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 31º.—*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 32º.—*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 33º.—*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 34º.—*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 firmantes se comprometen a elaborar planes conjuntos que mejoren las condiciones de trabajo en el sector, relativo a seguridad e higiene en el trabajo. Tal es así que de acuerdo con el mandato recogido en el art. 6 de este convenio colectivo para la formación, igualmente las partes firmantes de éste, acuerdan establecer y elaborar un sistema de acreditación de la vigilancia de la salud de los trabajadores, para ello la Comisión creada y recogida en el art.6, atenderá este mandato.

Asimismo 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 (CC.OO), 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 35º.—*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 36º.—*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 37º.—*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 de 90 días.

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, y la prestación que perciba de la Mutua, hasta que finalice su contrato, con un límite de 30 días.

Artículo 38.—*Sometimiento a los procedimientos de conciliación y procedimientos para solventar conflictos derivado del art.82*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y de las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado los trámites ante la Comisión Paritaria, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (SERCLA) para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, así como los de carácter individual no excluido de las competencias de este órgano.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acordamos el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

Artículo 39.—*Cumplimiento de la Ley de Igualdad*

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO V *Derechos sindicales*

Artículo 40º.—*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 41º.—*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 42º.—*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 19,30 y 26 horas mensuales retribuidas, respectivamente. 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 43º.—*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 entrará en vigor el 1 de enero de 2012 independientemente de la fecha de su publicación por la autoridad laboral.

Tercera.—*Pesador de espárragos.*

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 crea-

ción 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 31/1.995.

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 períodos 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 períodos 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 períodos 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.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL CAMPO - AÑO 2012-2013

HORAS EXTRAORDINARIAS

OBREROS FIJOS

Salario Diario:	75%	20% (Almacenes, si procede)
Euros	Euros	Euros
28,46	11,15	7,65
28,57	11,19	
28,81	11,29	
29,46	11,54	7,91
29,59	11,59	7,95
31,00	12,14	
31,52	12,35	

OBREROS EVENTUALES

Salario Diario:	75%	20% (Almacenes, si procede)	20% (1ª Hora recolección, si procede)
Euros	Euros		
42,83	11,53		
42,84	11,53		
43,04	11,59		
43,08	11,60		
43,32	11,66		8,00
43,33	11,66		
43,35	11,67		
43,39	11,68		8,01
43,66	11,75		
43,72	11,77		
44,04	11,86	8,13	
44,07	11,86		
44,08	11,87		
44,11	11,88	8,14	8,14
44,16	11,89		8,15
44,27	11,92		
44,32	11,93		8,18
44,39	11,95		8,19
44,71	12,04		8,24
45,03	12,12		8,31
45,35	12,21		
45,55	12,26		8,40
45,58	12,27		
45,76	12,32	8,45	
45,88	12,35		
46,60	12,55		
46,72	12,58		8,63
47,08	12,68		
48,25	12,99		
48,32	13,01		
49,26	13,26		
49,54	13,34		
56,16	15,12		

PAGAS EXTRAORDINARIAS

<u>Nivel Salarial</u>	<u>Febrero</u>	<u>Verano</u>	<u>Navidad</u>
Euros	Euros	Euros	Euros
28,46	853,80	853,80	853,80
28,57	857,10	857,10	857,10
28, 81	864,30	864,30	864,30
29,46	883,80	883,80	883,80
29,59	887,70	887,70	887,70
31,00	930,00	930,00	930,00
31,52	945,60	945,60	945,60

PAGA DE ANTIGÜEDAD

Al cumplir:

	<u>Euros</u>
3 años 4 días	113, 84
4 años 7 días	199, 22
5 años 10 días	284, 60
6 años 13 días	369, 98
7 años 16 días	455, 36
8 años 19 días	540, 74
9 años 22 días	626, 12
10 años 25 días	711, 50
11 años 28 días	796, 88
12 años 31 días	882, 26
13 años 34 días	967, 64
14 años 37 días	1.053, 02
15 años 40 días	1.138, 40
16 años 42 días	1.195, 32
17 años 44 días	1.252, 24
18 años 46 días	1.309, 16
19 años 48 días	1.366, 08
20 años 50 días	1.423, 00

COMPLEMENTO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS PARA LOS FIJOS POR SU ANTIGÜEDAD

Antigüedad	Complemento
Años	H. Extras
	<u>Euros</u>
3	0,21
4	0,24
5	0,26
6	0,29
7	0,34
8	0,37
9	0,43
10	0,52
11	0,56
12	0,60
13	0,63
14	0,67
15	0,72
16	0,78
17	0,85
18	0,90
19	0,92
20	0,97

SEGÚN ARTICULO 26. CANTIDADES A PAGAR SEGÚN DISTANCIAS PLUS DE DISTANCIA Y KILOMETRAJE

	<u>Euros</u>
Plus de distancia	1,13
Plus de kilometraje	0,26

	<u>Euros</u>
Hasta 1 Km	1, 13
A 2 Kms	1, 13
A 3 Kms	1, 13
A 4 Kms	1, 13
A 5 Kms	1, 13
A 6 Kms	1, 13
A 7 Kms	1, 65
A 8 Kms	2, 17
A 9 Kms	2, 69
A 10 Kms	3, 21
A 11 Kms	3, 73
A 12Kms	4, 25
A 13 Kms	4, 77
A 14 Kms	5, 29

	<u>Euros</u>
A 15 Kms	5, 81
A 16 Kms	6, 33
A 17 Kms	6, 85
A 18 Kms	7, 37
A 19 Kms	7, 89
A 20 Kms	8, 41
A 21 Kms	8, 93
A 22 Kms	9, 45
A 23Kms	9, 97
A 24 Kms	10, 49
A 25 Kms	11, 01
A 26Kms	11, 53
A 27Kms	12, 05
A 28 Kms	12, 57
A 29 Kms	13 ,09
A 30 Kms	13, 61

TABLA DE SALARIOS DE OBREROS FIJOS

	<u>Salario Mes</u>		
	<u>Euros</u>		
Técnicos			
Titulado superior.....	1.388,89		
Titulado medio.....	1.228,63		
Administrativos			
Titulado	1.194,84		
No Titulado.....	987,96		
	<u>Salario día</u>	<u>Con plus distancia</u>	<u>Domingos y Festivos</u>
	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>
Encargados y Capataces			
Encargado	31,00	32,13	46,50
Manijero	29,46	30,59	44,19
Listero/Almacenero.....	28,46	29,59	42,69
Mayoral.....	28,46	29,59	42,69
Capataz regador arrozales.....	28,57	29,70	42,85
Tractoristas y Maquinistas			
Mecánico tractorista.....	29,59	30,72	44,39
Conductor cosechadora.....	31,52	32,65	47,28
Tractorista.....	28,81	29,94	43,22
Especialistas			
Ganadero.....	28,46	29,59	42,69
Obrero cualificado.....	28,46	29,59	42,69
Guardas			
Guarda jurado.....	28,46	29,59	42,69
Guarda.....	28,46	29,59	42,69
Caseros			
Casero trabajador único.....	28,46	29,59	42,69
Casero con otros trabaja.....	28,46	29,59	42,69
Oficios Clásicos			
Oficial de primera.....	29,59	30,72	44,39
Oficial de segunda.....	28,46	29,59	42,69

TABLA DE SALARIOS DE OBREROS FIJOS DISCONTINUOS

	<u>Salario día</u>	<u>Con plus distancia</u>	<u>Domingos y Festivos</u>
Técnicos	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>
Titulado superior.....	76,88	78,01	115,32
Titulado medio.....	68,01	69,14	102,02
Administrativos			
Titulado	66,14	67,27	99,21
No Titulado	54,69	55,82	82,04
Encargados y Capataces			
Encargado	51,48	52,61	77,22
Manijero	48,91	50,04	73,37
Listero/Almacenero.....	47,27	48,40	70,91
Mayoral.....	47,27	48,40	70,91
Capataz regador arrozales.....	47,45	48,58	71,18
Tractoristas y Maquinistas			
Mecánico tractorista.....	49,12	50,25	73,68
Conductor cosechadora.....	52,34	53,47	78,51
Tractorista.....	47,85	48,98	71,78
Especialistas			
Ganadero.....	47,27	48,40	70,91
Obrero cualificado.....	47,27	48,40	70,91
Guardas			
Guarda jurado.....	47,27	48,40	70,91
Guarda.....	47,27	48,40	70,91
Caseros			
Casero trabajador único.....	47,27	48,40	70,91
Casero con otros trabaja.....	47,27	48,40	70,91
Oficios Clásicos			
Oficial de primera.....	49,12	50,25	73,69
Oficial de segunda.....	47,27	48,40	70,91

TABLA DE SALARIOS DE OBREROS EVENTUALES

	<u>Salario día</u>	<u>Con plus distancia</u>	<u>Domingos y Festivos</u>
Labores Generales	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>
Preparador de la tierra.....	43,33	44,46	65,00
Siembra y abonado a mano.....	43,33	44,46	65,00
Manipul. y aplicador prod. fitosanitarios.....	43,66	44,79	65,49
Recolec. patatas a carga.....	43,39	44,52	65,08
Trabajos de guadaña y hoz.....	45,88	47,01	68,82
Auxiliar de recolección	42,83	43,96	64,24
Escarda/aclareo.....	44,27	45,40	66,41
Recolec. a brazo y a mano.....	43,32	44,45	64,98
Trabajos en Invernaderos y Viveros.....	43,66	44,79	65,49
Trabajos en industrias complementarias.....	44,16	45,29	66,24
Trabajos con motosierras.....	43,66	44,79	65,49
Desbrozadores, resalveo y desbroce matorral	43,66	44,79	65,49
Recolección de Almendra	44,71	45,84	67,07

	<u>Salario día</u>	<u>Con plus distancia</u>	<u>Domingos y Festivos</u>
Labores de viñedo			
Todo tipo de trabajo en viñedo.....	43,04	44,17	64,56
Vinificación			
Pisadores.....	47,08	48,21	70,62
Resto personal.....	43,32	44,45	64,98
Olivo			
Labores:			
Plantación o arranque.....	43,32	44,45	64,98
Injerta.....	44,32	45,45	66,48
Poda y desvareto de cruz para arriba.....	44,71	45,84	67,07
Cava pies y desvareto de cruz para abajo.....	43,32	44,45	64,98
Recolección:			
Cogedores aceituna verdeo.....	44,71	45,84	67,07
Cogedores aceituna molino.....	44,71	45,84	67,07
Cogedores aceituna vibradora.....	45,03	46,16	67,55
Recolección de aceitunas con vibrador a mano..	49,54	50,67	74,31
Clasificación:			
Maestros.....	44,39	45,52	66,59
Auxiliares.....	42,83	43,96	64,24
Restantes faenas.....	42,83	43,96	64,24
Especies Forestales			
Plantación	44,07	45,20	66,10
Poda y limpia de árboles y montes.....	44,07	45,20	66,10
Sacadores de corcho.....	56,16	57,29	84,24
Rajadores de corcho.....	56,16	57,29	84,24
Cargadores de corcho.....	48,25	49,38	72,37
Riego			
Hortelanos.....	43,35	44,48	65,03
Regadores.....	43,32	44,45	64,98
Arroz			
Capataz regador arrozales.....	43,04	44,17	64,56
Plantación y replantación.....	43,04	44,17	64,56
Escarda.....	43,08	44,21	64,62
Remolacha			
Recolección	45,55	46,68	68,33
Algodón			
Recolección	0,67		
Escarda, aclare, despunte y auxiliares de recolección	44,08	45,21	66,12
Espárragos Blancos			
Salario mínimo garantizado.....	46,60	47,73	69,90

(Aunque el trabajador no llegue a 35 kg día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputables)

Salario día Con plus distancia Domingos y Festivos

A partir de los primeros 35 kg el precio de la cogida será el siguiente:

Recol. espárragos primera.....	1,39
Recol. espárragos segunda.....	0,70

Auxiliar de recolección

trabajadores de almacén.....	44,11	45,24	66,17
------------------------------	-------	-------	-------

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 a 10 mm.

A efectos de pesaje: 1 kg de espárrago de segunda equivale a medio kg de espárrago de primera.

Espárrago Verde

Salario mínimo garantizado, aunque el trabajador no lleve a 60 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputables.....

45,35	46,48	68,03
-------	-------	-------

A partir de los primeros 60 kg, el precio de la cogida será el siguiente:

Recol. espárragos primera.....	0,70
Recol. espárragos segunda.....	0,34

Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén

44,11	45,24	66,17
-------	-------	-------

Espárrago de primera:

será aquel espárrago verde no florido, ni torcido, ni deteriorado a causa del trabajador, con una longitud de 24 cm.

Espárrago de segunda:

será aquel espárrago que no cumpla alguna característica que define al espárrago de primera.

Espárrago Plástico Negro

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no lleve a 40 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputables.....

48,32	49,45	72,48
-------	-------	-------

A partir de los primeros 40 kg, el precio de la cogida será el siguiente:

Recol. espárragos primera.....	1,00
Recol. espárragos segunda.....	0,53

Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén

44,11	45,24	66,17
-------	-------	-------

Recolección Hortalizas

44,39	45,52	66,59
-------	-------	-------

Melones y Sandías

Cargadores.....

45,58	46,71	68,37
-------	-------	-------

Naranjos y Frutales

Recolección

46,72	47,85	70,08
-------	-------	-------

Podador e injertador.....

46,72	47,85	70,08
-------	-------	-------

Rayado de Frutales

45,35	46,48	68,03
-------	-------	-------

Plantación

43,32	44,45	64,98
-------	-------	-------

Cargadores.....

46,72	47,85	70,08
-------	-------	-------

Manipulación y clasificación en almacén.....

44,04	45,17	66,06
-------	-------	-------

Tabaco

Recolección

44,39	45,52	66,59
-------	-------	-------

	<u>Salario día</u>	<u>Con plus distancia</u>	<u>Domingos y Festivos</u>
Melocotón			
Recolección	46,72	47,85	70,08
Podador e injertador.....	46,72	47,85	70,08
Aclareo y clasificación de frutos.....	45,76	46,89	68,64
Ganado			
Ganadero.....	42,84	43,97	64,26
Esquiladores.....	49,26	50,39	73,89
Tractorista			
Tractorista.....	43,72	44,85	65,58
Carretilero.....	46,72	47,85	70,08
Conductor de cosechadora.....	49,54	50,67	74,31
Conductor de vibradora.....	49,54	50,67	74,31
Uva de mesa			
Recolección.....	44,16	45,29	66,24
Fresa			
Faenas en el cultivo de la fresa.....	44,32	45,45	66,48
No cualificados			
Faenas no tipificadas.....	42,83	43,96	64,24

25W-11263

Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Sevilla

Visto el Convenio Colectivo de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo del Organismo Autónomo Local de la Juventud y Deportes de Écija, estableciendo la prórroga del referido convenio hasta el 31 de diciembre de 2014 y actualizando las tablas salariales para el 2013.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.) de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda.

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo del Organismo Autónomo Local de la Juventud y Deportes de Écija, estableciendo la prórroga del referido convenio hasta el 31 de diciembre de 2014 y actualizando las tablas salariales para el 2013.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 23 de julio de 2013.—Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

ACTA DE PRORROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL DE JUVENTUD Y DEPORTES DE ÉCIJA

En la Ciudad de Écija, siendo las 11,30 horas del día 27 de Mayo de 2013.

Reunidos:

Los miembros de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo del personal laboral del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes compuesta por las representaciones siguientes:

De una parte, la representación del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes compuesta por:

Doña Silvia Heredia Martín: Delegada de Área de Presidencia, Interior y Participación Ciudadana.

Don Antonio Cruz Reyes: Delegado de Juventud, Deportes y Fiestas Mayores.

Don Agustín Pradas Pardo: Director Accidental del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes.