

AUXILIAR	79.826	5.939
JEFE DE ADMINISTRACION	80.041	9.942
INSPECTOR	80.041	9.942
CONDUCTOR-PERCEPTOR: 20% sobre salario conductor en la forma que establece la ordenanza más plus convenio.		
CONDUCTOR	80.041	9.942
COBRADOR	78.694	7.118
TAQUILLEROS (FACTOR)	78.694	7.118
JEFE DE TALLER	80.221	11.831
OFICIAL PRIMERA	80.041	9.942
OFICIAL DE SEGUNDA	79.648	8.046
OFICIAL DE TERCERA	79.648	6.533
MOZO, LAVACOCHE Y ENGRASADOR	79.216	5.939

A N E X O I I

SALARIO ANUAL SIN ANTIGÜEDAD EN FUNCION DE LAS HORAS ANUALES DE TRABAJO

CATEGORIAS	SALARIO ANUAL SIN ANTIGÜEDAD
JEFE DE SERVICIO	1.796.550
JEFE DE SECCION	1.367.514
JEFE DE NEGOCIADO	1.342.242
OFICIAL DE PRIMERA	1.316.694
OFICIAL DE SEGUNDA	1.275.786
AUXILIAR	1.268.658
JEFE DE ADMINISTRACION	1.319.919
INSPECTOR	1.319.919
CONDUCTOR-PERCEPTOR: 20% sobre salario conductor en la forma que establece la ordenanza más plus Convenio.	
CONDUCTOR	1.319.919
COBRADOR	1.265.826
TAQUILLEROS (FACTOR)	1.265.826
JEFE DE TALLER	1.345.287
OFICIAL DE PRIMERA	1.319.919
OFICIAL DE SEGUNDA	1.291.272
OFICIAL DE TERCERA	1.273.116
MOZO, LAVACOCHE Y ENGRASADOR	1.259.508

RESOLUCION de 20 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio de trabajo del Campo, para la provincia de Cáceres.

CONVENIO COLECTIVO.—Expte n.º 11/96.—VISTO el texto del Conve-

nio Colectivo de Trabajo del CAMPO, de ámbito provincial, suscrito el 13 de mayo de 1996 por las Organizaciones Agrarias U.C.E.-C.O.A.G. y U.P.A. y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., recibido en el Servicio Territorial en Cáceres de esta Consejería de Presidencia y Trabajo el día 17 de igual mes, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-3-95) que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; art. 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Apartado B,c) del Anexo del Real Decreto 642, de 21 de abril de 1995 (BOE del 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 11/96 y Código de Convenio 1000445, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 20 de mayo de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CACERES 1996

ARTICULO I.—Ámbito personal

Quedan sujetos al presente Convenio todos los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de alguna de las empresas agrícola-ganaderas, referidas en el artículo 2, cualquiera que sea la forma jurídica que revista dicha empresa, incluso aunque se trate de una simple comunidad de bienes sin personalidad jurídica propia, o una mera empresa de hecho.

Queda expresamente incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio además de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, el siguiente personal laboral:

1. Los trabajadores que no perteneciendo a los oficios clásicos del campo presten sus servicios en las empresas mencionadas en el artículo 2.

2. Los trabajadores dedicados a labores de corta, poda, tronche, desboscado y preparación de leña, así como cualquier otro aprovechamiento forestal o maderero, que no tenga carácter de actividad industrial independiente por desarrollarse en el ámbito de actuación de la empresa agrícola-ganadera.

3. Los trabajadores de explotaciones ganaderas de estabulación, granjas de ganado vacuno o de aves, de piscifactorías, apicultura y similares, siempre que actúen a las órdenes de empresas agrícola-ganaderas, cuya finalidad sea la obtención de productos pecuarios.

4. Los trabajadores ocupados en faenas de riego y en las labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales o hijuelas, así como en el alumbramiento de aguas subterráneas y pequeñas presas, cuando dicho trabajo no tenga otro fin que el aprovechamiento, de las aguas para el uso exclusivo de la explotación agropecuaria a la que pertenece.

5. En general, todo el personal dedicado a labores de almacenamiento, transporte y simple transformación de los productos del campo, siempre que el tiempo dedicado a tales actividades sea inferior, en un tercio, al dedicado a las labores específicamente agrícola-ganaderas.

ARTICULO 2.—Ambito funcional

El presente Convenio, constituye el estatuto jurídico laboral básico que regulará las condiciones de trabajo en las empresas o explotaciones agrícolas, ganaderas, cinegéticas, forestales y otras actividades de carácter similar. Asimismo quedan incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio las empresas dedicadas a actividades complementarias a las anteriores, tales como agroturismo siempre y cuando no constituyan una unidad económica de producción; y también aquellas otras empresas que empleen trabajadores de temporada para realizar actividades comprendidas dentro del ámbito de este Convenio.

ARTICULO 3.—Ambito territorial

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Cáceres.

Cuando una finca estuviere situada, parte en la provincia de Cáceres y parte en otra provincia, las relaciones laborales de los trabajadores que presten sus servicios en esa finca se regirán por las normas vigentes en la provincia donde radique el elemento técnico de explotación.

ARTICULO 4.—Ambito temporal

La vigencia del presente Convenio se retrotraerá al primero de

enero de mil novecientos noventa y seis, cualquiera que sea la fecha de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia.

Su vigencia terminará el treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo denuncia expresa de una de las partes, con un plazo mínimo de preaviso de dos meses, con relación a su entrada en vigor o a cualquier vencimiento de sus prórrogas.

ARTICULO 5.—Personal excluido del ámbito de este Convenio

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

1. Los que presten trabajo meramente ocasional o a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

2. El personal comprendido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de alta dirección.

3. El personal dedicado exclusivamente a las tareas del hogar, conforme al Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, sobre relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

4. El personal que formando parte de la familia de un trabajador agrícola conviva con él en la vivienda facilitada por el empresario, dentro de la explotación, y que no tenga la condición de trabajador del campo.

5. Turismo rural.

ARTICULO 6.—Modalidades de contratación

A los efectos de permanencia en el puesto de trabajo y en relación con las modalidades de contratación, los trabajadores del campo se clasifican en fijos, interinos, eventuales, de temporada y con contrato a tiempo cierto.

1. Son trabajadores fijos los contratados para prestar sus servicios con carácter indefinido o que están adscritos a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurrido un año ininterrumpido desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios a la misma, cualquiera que sea la forma verbal o escrita de su contrato de trabajo. No se considerará que existe interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a quince días consecutivos.

2. Son trabajadores interinos los que mediante contrato escrito o visado por la oficina de empleo, son contratados para sustituir a un trabajador fijo, durante su ausencia, cualquiera que sea la causa que motive ésta. En dicho contrato deberá especificarse la persona a la que sustituye y la causa de la sustitución.

3. Son trabajadores eventuales los que son contratados para rea-

lizar tareas ocasionales o periódicas propias de su actividad agrícola-ganadera.

4. Son trabajadores de temporada aquéllos que anualmente, son contratados para actividades declaradas como de temporada por la autoridad laboral y que tienen el carácter de cíclica y anuales. Este personal adquirirá la condición de trabajadores fijos discontinuos cuando sean llamados a trabajar dos temporadas seguidas por el mismo empresario y en la misma actividad, adquiriendo tal condición desde el inicio de la segunda temporada. A este respecto por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación de este Convenio, se solicitará anualmente de la Autoridad Laboral la aprobación de las actividades agrícola-ganaderas que deban ser consideradas de temporada, con indicación de su duración aproximada.

5. Son trabajadores con contrato a tiempo cierto, todos aquéllos que son contratados por escrito y por un tiempo fijo y determinado, acogiéndose a las respectivas modalidades de la normativa general a este respecto.

ARTICULO 7.—Empleo

Las demandas de empleo de las empresas agrícola-ganaderas tanto públicas como privadas se canalizarán prioritariamente a través de la oficinas o Consejos Comarcales y Comisiones Locales de empleo para que por éstas y previo estudio de las mismas, se efectúen las ofertas correspondientes a las demandas, o en su caso, se facilite adecuada información a los efectos de su correspondiente contratación.

ARTICULO 8.—Clasificación funcional del personal

El personal que preste su trabajo en el campo se clasifica teniendo en cuenta las funciones que realice, en los siguientes grupos profesionales:

1. Jefe de Explotación.
2. Técnicos.
3. Especialistas Agroturismo.
4. Encargados o Capataces.
5. Guarda Rural.
6. Maquinistas Agrícolas.
7. Administrativos.
8. Caseros.
9. Especialistas agrícola-ganaderos.
10. Personal no cualificado.

ARTICULO 9.—Jefe de explotación

Es quien está a cargo de la explotación y recibe directamente las órdenes del empresario o persona que le represente y está en posesión de alguno de los títulos a que se refiere el artículo 10.

ARTICULO 10.—Técnicos

Es aquel personal que con el correspondiente título facultativo superior o diplomatura universitaria o de Escuelas de Técnicos Superiores o de Grado Medio ejerce las funciones propias de dicha titulación en el seno de la empresa.

ARTICULO 11.—Especialistas agroturismos

Es aquél personal encaminado a desarrollar acciones y actividades empresariales complementarias en las explotaciones agrarias, que incidan en el incremento de las mismas.

ARTICULO 12.—Encargados o capataces

Son los que tienen a su cargo, de manera personal y directa, la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizarán en la empresa agrícola-ganadera, dependiendo del Jefe de Explotación en cuanto existiera esa categoría profesional.

ARTICULO 13.—Guarda rural

Son los trabajadores que realizan las tareas propias y habituales de guardería rural.

ARTICULO 14.—Maquinistas agrícolas

Es el personal que con los conocimientos técnicos y mecánicos necesarios, presta sus servicios con una maquinaria agrícola de cualquier clase que sea, teniendo a su cargo el cuidado, mantenimiento y conservación de la misma.

ARTICULO 15.—Administrativos

Queda comprendido en este grupo el personal que realiza funciones de carácter meramente administrativo y contable en la empresa con las categorías generalmente de oficial administrativo o auxiliar.

ARTICULO 16.—Caseros

Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación, para él y su familia, si la tuviere, que tienen a su cargo bien en exclusiva o junto con las faenas propias de otra especialidad la vigilancia, mantenimiento y conservación de las dependencias o viviendas, dando cuenta al empresario o al superior jerárquico de las deficiencias que observen en ellas para la correspondiente reparación.

ARTICULO 17.—Especialistas agrícola-ganaderos

Comprende este grupo los trabajadores que, en posesión de un cierto grado de especialización realizan las tareas propias y habi-

tuales de este sector, como son los pastores, vaqueros, tractoristas, conductores, porqueros, cabreros, podadores, potreros, etc.

Este personal por su formación polivalente, puede realizar indistintamente diversas actividades siempre de acuerdo con sus aptitudes y especialidades.

ARTICULO 18.—Personal no cualificado

Son aquellos trabajadores que, sin especialidad alguna prestan sus servicios en la empresa agrícola-ganadera con predominio en ello de la aportación del esfuerzo físico.

ARTICULO 19.—Clasificación enunciativa

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las categorías profesionales que puedan darse en el ámbito funcional de la empresa.

En el caso de que sea necesario definir una nueva profesión y oficio, no previsto en este Convenio, por las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales se remitirá la correspondiente propuesta a la Comisión Mixta de vigilancia y cumplimiento de este Convenio, para que por la misma se decida al respecto dando cuenta de dicha resolución a la Autoridad Laboral a los efectos oportunos.

ARTICULO 20.—Movilidad funcional

En el seno de la empresa, los trabajadores vendrán obligados a realizar los diversos trabajos que les asignen, aunque sean característicos de otro grupo profesional distinto al que pertenece con las siguientes condiciones:

- a) Percibirán el salario correspondiente a los trabajos de superior categoría.
- b) No estarán obligados a realizar los trabajos para los que no estén cualificados profesionalmente, ni aquellos que sean contrarios por su naturaleza y características a la dignidad profesional del trabajador.
- c) Si el cambio de trabajo ordenado, tuviera carácter permanente se le deberá notificar por escrito y se estará en este caso a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 21.—Movilidad geográfica

Dentro del ámbito empresarial el trabajador podrá ser trasladado de una finca a otra de las gestionadas por la misma empresa, siempre que ello no entrañe la necesidad de cambiar la residencia

bien sea la originaria del trabajador o la que tenga en la misma finca en el momento anterior al traslado.

Cuando el trabajador y su familia disfrute de vivienda en la finca gestionada por la empresa, ésta deberá facilitársela en la finca donde es trasladado.

En todos los demás casos de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 22.—Jornada de trabajo

La jornada general de trabajo en el campo será de treinta y nueve horas semanales, incluyendo treinta minutos diarios para el denominado bocadillo, que serán a cargo de la empresa. No obstante, regirán jornadas específicas para las actividades que a continuación se indican:

1. En los trabajos de guardería rural y de vigilancia y cuidado de la ganadería, en fincas totalmente cercadas, que no requieren una inmediatez permanente de vigilancia o cuidado, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas más diarias o veinte horas semanales.
2. En todos aquellos casos en que las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, podrá ampliarse la jornada normal de trabajo en cuatro horas más diarias o veinte horas semanales. En estos casos dichas horas deberán abonarse como extraordinarias. La ampliación de jornada podrá considerarse como normal en las faenas de sementera, recolección, acarreo de simientes y mieses, faenas de riego, extinción de plaga del campo y otras de naturaleza similar y siempre durante la campaña o época en que según costumbre se efectúen las mismas.

ARTICULO 23.—Distribución de jornada de descanso

1. La distribución de la jornada de trabajo se efectuará por los empresarios de acuerdo con la costumbre local y dando cuenta anticipada a los trabajadores o sus representantes legales.
2. Cuando se amplie la jornada en cuatro horas diarias, en los casos previstos en el artículo anterior ésta se interrumpirá durante dos horas al mediodía para efectuar la comida y para descanso, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita.
3. Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvias u otros accidentes atmosféricos serán recuperables en un cincuenta por ciento, por el salario correspondiente a la jornada interrumpida sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación.

El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por

el concepto indicado, no podrá exceder de una hora y siempre dentro de los días laborales. El derecho a estas recuperaciones prescribirá para el empresario y a favor del trabajador, transcurridas dos semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de dichas dos semanas se haya producido una nueva inclemencia.

4. Se establecerán turnos obligatorios para el trabajo en domingos y festivos en aquellas actividades agrícola-ganaderas que por índole de las mismas no sean susceptibles de su paralización en dichos días. En dichos turnos se establecerá lógica rotación de los trabajadores para que éstos puedan descansar, al menos dos domingos al mes. De todas las maneras, se prestará un descanso semanal de día y medio, pero podrá computarse dicho descanso en periodos trimestrales. Entre el final de una jornada y el comienzo de otra, se respetará un descanso mínimo de doce horas, salvo en los casos de jornadas especiales que será de diez horas.

5. La jornada laboral comienza en el lugar de trabajo o de reunión si se precisa emplear maquinaria u otros accesorios, así como hacerse cargo de animales para su atención y cuidado. Dicha jornada se entiende que termina en el lugar donde había comenzado, sin que haya lugar a descuento alguno en aquella cuando el sitio de trabajo o reunión se encuentra a menos de dos kilómetros de la residencia habitual del trabajador. En caso contrario, se estará a lo regulado en este Convenio en cuanto a plus de distancia.

ARTICULO 24.—Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida de treinta días naturales. La fecha de la vacación se fijará por acuerdo entre empresa y trabajadores, y de no lograrse, éste se estará a lo que determine el juzgado de lo Social. En todo caso se procurará que los periodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícola-ganaderas y a ser posible se señalará coincidiendo con el término de dichas faenas, cuando éstas tengan carácter cíclico y procurando quedar cubiertas las necesidades mínimas.

Asimismo, durante los días veinticuatro y treinta y uno del mes de diciembre y para conmemorar tales fiestas, se considerarán como vacaciones dichos días, así como el martes de carnaval.

ARTICULO 25.—Retribuciones. Salario base

1. Se entenderá por salario el mínimo que corresponde percibir a cada trabajador por su actividad, dentro de la jornada legal de trabajo y sobre el cual se girarán los demás conceptos retributivos legales o pactados.

2. Los salarios base de cada grupo profesional de trabajadores fijos, desde el uno de enero de mil novecientos noventa y seis al treinta y uno de diciembre del mismo año, serán los siguientes:

1. Jefe de Explotación.....	136.461 Ptas.
2. Técnicos: con Titulación Superior.....	134.782 Ptas.
3. Con Titulación de Grado Medio.....	115.056 Ptas.
4. Especialistas en Agroturismo.....	115.056 Ptas.
5. Encargados y Capataces.....	95.875 Ptas.
6. Maquinistas Agrícolas.....	80.083 Ptas.
7. Administrativos: Oficiales Admon.....	79.926 Ptas.
8. Auxiliares.....	74.742 Ptas.
9. Caseros.....	76.457 Ptas.
10. Especialistas agrícola-ganaderos.....	76.026 Ptas.
11. Personal no cualificado.....	72.129 Ptas.

3. Los salarios de los trabajadores eventuales, para el mismo periodo de tiempo señalado en el apartado anterior, y según se trate de jornada distribuida en cinco días (de lunes a viernes a razón de siete horas y cuarenta y cinco minutos diarias) o en jornadas distribuida en seis días (de lunes a sábados, a razón de seis horas y treinta minutos diarias), quedan establecidos en las siguientes cantidades por jornadas:

4.763 Ptas./día, si la jornada se distribuye en 5 días

3.970 Ptas./día, si la jornada se distribuye en 6 días

4. Los salarios determinados en los apartados dos y tres, son para el tiempo comprendido entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

Tratándose de trabajadores eventuales o temporeros, siempre que por circunstancias climatológicas adversas y no avisando la empresa al trabajador antes de las 22 horas del día anterior, se les abonará el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, fuere de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridos dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

5. Revisión Salarial: En caso de que el I.P.C. el 31 de diciembre de 1996 supere la subida salarial pactada en este Convenio, se procederá a realizar una revisión salarial automática sobre el exceso de la indicada cifra, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para incrementos posteriores; y debiendo percibir el trabajador la paga de recuperación que le corresponde.

ARTICULO 26.—Espárrago blanco

Salario diario garantizado aunque el trabajador no llegue a los 35 kilos por día de espárrago de primera, siempre que no sea por

circunstancias imputables, a él, el salario será de 3.970 Ptas. por seis horas y media.

A partir de los 35 kilos, el precio de la recogida será el siguiente:

- a) Recolección espárragos de primera será de 106 Ptas/kilo.
- b) Recolección espárragos de segunda será de 63 Ptas/kilo.

Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén será de 3.970 Ptas. por seis horas y media.

Definiciones:

Espárrago de primera: será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a veintidós centímetros, y que no esté hueco ni torcido, según las normas internacionales.

Espárrago de segunda: será aquél espárrago de cabeza abierta, hueco o torcido, de color violeta, y todos aquéllos que tengan un diámetro inferior a los diez centímetros.

A tal efecto de pesaje: un kilo de espárragos de segunda equivale a medio kilo de espárragos de primera.

Espárrago verde: salario diario garantizado aunque el trabajador no llegue a sesenta kilos de espárragos por día de trabajo, siempre que no sea por circunstancias a él imputables, será de 3.970 Ptas por seis horas y media diarias.

A partir de los sesenta primeros kilos el precio de la recogida será de 49 Ptas/kilo.

El Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén 3.970 Ptas. por seis horas y media diarias.

ARTICULO 27.—Antigüedad

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán al cumplimiento del primer trienio un dos por ciento de su salario base y a partir del primer quinquenio un cinco por ciento del indicado salario, devengándose a partir de entonces quinquenios por el mismo tanto por ciento. Todo ello con el límite máximo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 28.—Pagas extraordinarias

Los trabajadores fijos afectados por este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en el mes de julio y otra con ocasión de la fiesta de Navidad, debiéndose abonar el uno de julio y el veinticinco de diciembre, respectivamente. El importe de dichas pagas será el de una mensualidad de salario base más antigüedad.

ARTICULO 29.—Participación de beneficios

En concepto de participación en beneficios los trabajadores de este sector tendrán derecho a una paga de veinticinco días de salario base más antigüedad, a abonar dentro de los dos meses siguientes a la terminación de cada año natural.

ARTICULO 30.—Plus de transporte

Este plus será abonado al trabajador siempre que sea contratado en la finca o su lugar de origen y ésta diste más de dos kilómetros de la finca o lugar de reunión donde se inicie la jornada laboral, la empresa podrá elegir entre:

1. Proporcionar un medio de transporte adecuado al trabajador.
2. Proporcionar al trabajador una vivienda con unas condiciones dignas de habitabilidad, y que diste menos de dos kilómetros del centro de trabajo.
3. Abonarle al trabajador, en concepto de plus de transporte la cantidad de veinticuatro pesetas por kilómetro en exceso de los dos indicados que se vea obligado a realizar tanto a la ida como a la vuelta.

ARTICULO 31.—Excusas

Los pastores o guardas de ganados de fincas de explotación ganadera, de pastoreo o de ganado de estabulación podrán mantener, si así lo pactan con el empresario, un número de cabezas de su propiedad dentro del rebaño o piara del empresario. En este caso y a efectos retributivos se considerará el coste de ganado ovino por año, por mantenimiento en cuatro mil pesetas, estándose en cuanto al resto de ganado a la tabla de porcentajes establecida en la Ley de Dehesa de Extremadura, en relación con la oveja. El coste global que resulta para el empresario para el mantenimiento de las mencionadas excusas se considerará a todos los efectos como en especies, en el límite legal del 20% en cuanto salario base del presente Convenio. El acuerdo relativo a excusas deberá hacerse constar en todos los casos por escrito.

Las liquidaciones se practicarán mensualmente al emitirse el recibo de salarios y el derecho del empresario para descontar el importe de las excusas prescribirá a los dos meses desde su devengo. Para las situaciones establecidas antes de la entrada en vigor de este Convenio se estará a lo dispuesto en la disposición final segunda salvo nuevo acuerdo entre ambas partes.

ARTICULO 32.—Seguro de vida

Las empresas se obligarán a formalizar con compañías de seguro una póliza colectiva, en relación con sus trabajadores, para garantizar a los beneficiarios la percepción de una cantidad de dos millones de pesetas, para el caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo e invalidez permanente.

ARTÍCULO 33.—Complemento en caso de accidente y enfermedad común con hospitalización

1. Las empresas abonarán a sus trabajadores fijos en caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y enfermedad profesional, o de enfermedad común con hospitalización, el complemento necesario para que aquéllos perciban el cien por cien de sus emolumentos desde el día de la baja y hasta el máximo de tres meses.

2. En el caso de trabajadores eventuales, si la incapacidad laboral transitoria proveniente de accidente laboral y de enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el cien por cien del salario y por un periodo máximo de 20 días.

ARTÍCULO 34.—Jubilación

En el caso de que así se pacte entre empresa y trabajador y con la finalidad de facilitar la jubilación anticipada, por la empresa se abonaría como complemento o fomento a tal jubilación la siguiente cantidad según escala:

- A los 60 años: Seis mensualidades de salario base más antigüedad.
- A los 61 años: Cinco mensualidades.
- A los 62 años: Cuatro mensualidades.
- A los 63 años: Tres mensualidades.
- A los 64 años: Dos mensualidades.

ARTÍCULO 35.—Licencias y permisos retribuidos

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que podrán acumularse, previo acuerdo con la empresa, con los treinta días de vacaciones anuales.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo que se ampliarán a cuatro días en el caso de que el trabajador por tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- c) Dos días en los casos de fallecimiento o enfermedad grave de los padres, abuelos, hermanos o hijos, así como del cónyuge. Si por tal motivo necesitan desplazarse el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

ARTÍCULO 36.—Formación profesional

Las partes firmantes de este Convenio constituirán una Comisión

de Formación Profesional que planificará la modalidad y actividades formativas que deban desarrollarse para la adecuada capacitación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores del sector. Esta Comisión estará compuesta paritariamente, por las partes firmantes del Convenio y mantendrán el adecuado contacto con las Autoridades Laborales en orden a la correspondiente coordinación y programación de dichas actividades.

ARTÍCULO 37.—Recibos de salario

Las empresas entregarán a sus trabajadores, tanto fijos como eventuales, las correspondientes nóminas o recibos de salarios, según modelo oficial aprobado por la Autoridad Laboral. Estas nóminas deberán ir selladas y firmadas por la empresa y por el trabajador. La empresa conservará su ejemplar por periodo mínimo de cinco años.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Garantía Salarial

En el supuesto de que el presente Convenio se prorrogara, por no haber sido denunciado por las partes, los salarios aplicables en cada una de las prórrogas anuales serían los negociados por las partes firmantes del presente acuerdo, antes de la finalización del mismo.

SEGUNDA: Condiciones más beneficiosas y cómputo anual

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose «ad personam» las superiores que vinieran disfrutando los trabajadores en el cómputo anual.

TERCERA: Normas supletorias

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido tanto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de Derecho necesarias, como en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo.

CUARTA: Acuerdos sectoriales

Al presente Convenio se adicionarán los acuerdos que se negocien en relación con los distintos sectores específicos comprendidos dentro de su ámbito, tales como tabaco, cereza y otros. A estos efectos, la Comisión Mixta del Convenio se reunirá en el plazo de un mes a contar desde la firma de este Convenio para establecer un calendario de negociación.

QUINTA: Productividad

Cada una de las partes, conscientes de la repercusión que lo pactado en este Convenio tiene en la economía de las empresas agrarias, establecerá y divulgará los medios precisos para lograr unos rendimientos correctos que garanticen la mayor productividad en las distintas faenas.

SEXTA: Comisión interconfederal

Se crea una Comisión compuesta por dos representantes de cada una de las Organizaciones que han sido partes en este Convenio, y que serán designados en el plazo de un mes desde la firma de éste con objeto de formular propuestas y reivindicaciones, ante las Administraciones Públicas y demás entidades y organismos, con respecto a las cuestiones que afectan al sector agrario, así como adoptar acuerdos complementarios para la mejor realización de las tareas agrarias.

SEPTIMA: Jubilaciones anticipadas

En el supuesto de la puesta en marcha de la jubilación anticipada emanadas de las directrices nacionales este Convenio será adaptado en sus artículos correspondientes en función del desarrollo de tal normativa.

Cáceres, 13 de mayo de 1996

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y COMERCIO

ORDEN de 7 de junio de 1996, que desarrolla el Decreto 51/1996, de 9 de abril, por el que se fomenta la calidad en la producción de cerdos ibéricos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El Decreto 51/1996, de 9 de abril, (D.O.E. n.º 43 de 16/4/96), establece un sistema de ayudas para el fomento de la calidad en la producción de cerdos ibéricos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Las ayudas previstas en el mismo se destinan a las explotaciones inscritas en la Denominación de Origen «Dehesa de Extremadura» y tienen como último objetivo estimular la producción de alta calidad en el sector de cerdo ibérico e incrementar su presencia en los canales alimentarios garantizados.

Por la presente Orden se procede a determinar las características de la actividad subvencionable y las condiciones que han de cumplir los sujetos beneficiarios, así como definir otros aspectos necesarios para la concesión de las ayudas.

En consecuencia, conforme a la facultad conferida por la Disposición Final Primera del Decreto 51/1996, de 9 de abril,

DISPONGO

ARTICULO 1.º - Serán beneficiarios de las ayudas previstas en el Decreto 51/1996, de 9 de abril, las explotaciones ganaderas inscritas en el Registro de Explotaciones Agrarias de la Consejería de

Agricultura y Comercio y en el de la Denominación de Origen «Dehesa de Extremadura», conforme a las condiciones establecidas en el art. 5.º del Decreto 34/1990, de 15 de mayo, que realicen contratos de compra-venta de cerdos con una composición racial mínima del 75% de tronco ibérico, amparados en dicha Denominación, con industrias inscritas en el Registro de Industrias de la misma y cuyas piezas nobles obtenidas continúen sometidas al control de su Consejo Regulador.

ARTICULO 2.º - Los animales objetos de las ayudas:

responderán a los tipos de «bellota» o «recebo», conforme a la clasificación prevista en el artículo 7.º del Decreto 34/1990.

habrán sido sacrificados antes del 31 de marzo de 1996.

ARTICULO 3.º - El número máximo de animales con derecho a las ayudas por solicitante será de 250 cerdos.

ARTICULO 4.º - Las ayudas tendrán las siguientes cuantías:

—de hasta 5.000 Ptas./unidad para los animales clasificados de bellota.

—de hasta 3.500 Ptas./unidad para los animales clasificados de recebo.

ARTICULO 5.º - Las solicitudes de ayudas se ajustarán al modelo del Anexo I e irán acompañados de la siguiente documentación:

—Fotocopia del N.I.F./C.I.F.

—Certificado de inscripción en el Registro de Explotaciones de la Denominación de Origen «Dehesa de Extremadura».

—Contrato de compra-venta, visado por la Denominación de Origen en el que se especifique el número de animales y la clasificación de los mismos.

—Acta de sacrificio de la Denominación de Origen en el que se indique el número de animales, porcentaje racial de los mismos y la clasificación otorgada según alimentación.

—Certificado del cumplimiento de las obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social.

—Declaración de estar al corriente de las obligaciones con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

—Alta de terceros debidamente cumplimentada.

ARTICULO 6.º - El plazo de presentación de solicitudes finalizará el 31 de julio de 1996.

ARTICULO 7.º