

Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo de Fin de Grado



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

EL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO Y SUS COMPLEJIDADES

CURSO ACADEMICO 2018/2019

Eva Gertrudis Nicolás Fuentes

Tutora: Rosario Carmona Paredes

ÍNDICE

ABREVIATURAS	2
RESUMEN	3
ABSTRAC	4
INTRODUCCIÓN	5
1. CAPÍTULO I	7
SISTEMA ESPECIAL AGRARIO	7
1.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO	7
1.2. AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS	8
2. CAPÍTULO II	12
PERIODOS DE INACTIVIDAD	12
2.1. ¿QUE SON LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD	12
2.2. ¿QUIÉN PAGA LAS CUOTAS DE LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD?	13
2.3. COTIZACIONES.....	14
3. CAPÍTULO III	18
ESTUDIO COMPARADO ENTRE EL CONVENIO COLECTIVO DE ALICANTE Y EL CONVENIO COLECTIVO DE MURCIA	18
4. CAPÍTULO IV	24
ACCIONES FORMATIVAS EN ONG	24
4.1. GUÍA INFORMATIVA SOBRE LOS DERECHOS DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO	24
4.2. CURSO PRESENCIAL DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO	30
4.3. ENCUESTAS.....	32
5. CONCLUSIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	38
WEBGRAFÍA	38
ANEXOS	40
<i>POWER POINT UTILIZADO EN EL CURSO FORMATIVO IMPARTIDO EN LA FUNDACIÓN ELCHE ACOGE EL 18 DE MAYO DEL 2018, EL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2018 Y EL 11 DE ABRIL DE 2019.</i>	40

ABREVIATURAS

ART Artículo

CC Convenio Colectivo

D° DERECHO

IT Incapacidad Temporal

KM Kilómetros

LGSS Ley General de la Seguridad Social

RDL Real Decreto Legislativo

REA Régimen Especial Agrario

RGSS Régimen General de la Seguridad Social

SETA Sistema Especial de Trabajadores Autónomos en el campo

TFG Trabajo de Fin de Grado

UMH Universidad Miguel Hernández

RESUMEN

Este trabajo consta de tres partes. Por un lado está destinada a la explicación sobre las jornadas de trabajo en el sector agrario, ya que mi experiencia Obtenida de la impartición de cursos formativos en La Fundación Elche Acoge, me ha llevado a la conclusión de que los periodos de inactividad, son la gran materia desconocida en el Régimen Agrario, la mayoría de las personas, desconocen que existan estos periodos y como están regulados. Otro de los puntos importantes de las jornadas, son las cotizaciones en este sistema, ya que la ley permite a los empresarios del sector cotizar de manera especial.

La segunda parte de este Trabajo de Fin de Grado trata sobre las diferencias y peculiaridades de dos Convenios Colectivos limítrofes, como son el de Murcia y Alicante. En este apartado se realiza una comparativa entre un articulado y otro.

Y por último y para mi, el más importante, la realidad del sector agrario, mediante la elaboración de una guía sobre el Sistema Especial Agrario, la cual lleve a cabo a través de la Universidad Miguel Hernández y más concretamente con la Clínica Jurídica. Este proyecto consistió en elaborar la guía jurídica para después exponerla mediante una explicación a personas de origen extranjero. Para este proyecto conté con la ayuda de mi compañero Rubén Bolufer y el apoyo y dedicación de mi profesora Dña. Rosario Carmona Paredes.

Para mí ha sido muy gratificante poder participar en este proyecto como voluntaria, y a la vez algo preocupante, ya que existe un gran desconocimiento sobre el Régimen Agrario, no solo por parte de extranjeros, sino en general.

PALABRAS CLAVE: Sistema Especial Agrario, Periodo de Inactividad.

ABSTRAC

This work consists of three parts. On the one hand, it is intended for the explanation of working days in the agricultural sector, since my experience in Elche Acoge, has led me to the conclusion that periods of inactivity are the great unknown material in the Agrarian Regime, Most people are unaware that these periods exist and how they work. Another of the important points of the conference, are the contributions in this system, since the law allows entrepreneurs in the sector to quote in a special way.

The second part of this Final Degree Project deals with the differences and peculiarities of two neighboring Collective Agreements, such as Murcia and Alicante. In this section a comparison between one article and another is made.

And finally, and for me, the most important, the reality of the agricultural sector, through the preparation of a guide on the Special Agrarian System, which is carried out through the Miguel Hernández University and more specifically with the Legal Clinic. This project consisted in elaborating the legal guide to later expose it by means of an explanation to people of foreign origin. For this project I counted on the help of my colleague Rubén Bolufer and the support and dedication of my teacher Mrs. Rosario Carmona Paredes.

For me it has been very gratifying to be able to participate in this project as a volunteer, and at the same time something worrisome, since there is a great ignorance about the Agrarian Regime, not only by foreigners, but in general.

KEY WORDS: Special Agrarian System, Period of Inactivity.

INTRODUCCIÓN

Para comprender este sistema debemos conocer de dónde viene. El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social nació a mediados del siglo pasado, momento en que el sector agrario ocupaba un puesto de primera línea en la actividad económica.

El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social nació con el objetivo de facilitar una protección a los trabajadores del campo. En aquella época, es fácil imaginar un sector agrario deprimido, cuyo campo de aplicación se extendía a un grupo de trabajadores compuesto por "jornaleros" dedicados a actividades cíclicas, cuyo resultado, quedaba sujeto en la mayoría de los casos a las inclemencias del tiempo. Las peculiares condiciones de tiempo y lugar y naturaleza de tales actividades agrícolas, hicieron necesaria la creación del citado Régimen Especial para hacer frente a las situaciones de necesidad del colectivo protegido.

Por ese motivo, el trabajo de fin de grado tendrá como objetivo poner de manifiesto la situación en que se encuentra el Sistema Especial Agrario, la evolución que ha sufrido y particularmente aquellas cuestiones que el Derecho del Trabajo no ha conseguido resolver esgrimiendo cierta inmadurez como las jornadas reales. El segundo objetivo y más importante será elaborar una guía resumen que consiga explicar este complejo sistema especial a través de un curso de formación que se impartiría en la Fundación Elche Acoge dentro, todo ello, del Proyecto de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández.

Los objetivos propuestos se desarrollarán a través de los siguientes capítulos, en el primero se tratará de comprender cuál es la situación en la que se encuentra el Sistema Especial Agrario desde la entrada en vigor de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta día de hoy, a continuación, en el segundo capítulo indagaré en las actividades de los trabajadores, haciendo hincapié en los periodos de inactividad, ya que a través de mi experiencia vivida en la Fundación Elche Acoge, he podido comprobar que los asistentes al curso no conocen de la existencia de estos periodos ni como funcionan.

En el tercer capítulo, no se ha querido desarrollar un trabajo de ámbito laboral sin introducir el estudio de dos convenios colectivos, de dos provincias limítrofes, como

son Alicante y Murcia, este estudio nos hará entender cuáles son las diferencias prácticas en la actualidad, ya que de lo que trata este punto es de explicar las diferencias entre un CC y otro.

Y en último lugar, a través de mi paso por la Fundación sin ánimo de lucro, Elche Acoge, he podido indagar sobre el régimen agrario y todas las complejidades que contienen, además de darme cuenta de la desinformación que tienen los trabajadores sobre la legislación y sus derechos. Es por ello por lo que en el último capítulo de este trabajo, con el afán de poner mi granito de arena, he expresado mi experiencia en Elche Acoge, cómo se ha realizado el curso, con su respectiva elaboración de la guía y las respuestas obtenidas de los receptores, con el objetivo de motivar a más personas a realizar esta tarea tan gratificante.



1. CAPÍTULO I

SISTEMA ESPECIAL AGRARIO

1.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO

Si bien es cierto que, ya se está preparando el terreno para el desarrollo del complejo proceso de integración de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario en el Régimen General y de los autónomos agrarios en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, todavía hoy pervive dentro de la estructura de nuestro sistema de la Seguridad Social un Régimen Especial para los trabajadores agrarios.

Hasta la entrada en vigor de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario estaban obligados a su inscripción en el censo agrícola. Dicha inscripción en el censo del REA tenía las mismas peculiaridades que el acto administrativo de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

A partir del 1 de enero del 2012 el censo agrario de trabajadores y empresarios agrícolas desaparece, incluyéndose las personas que antes lo configuraban dentro del Sistema Especial Agrario.

El art. 2 De la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, establecía que dicha integración se lleva a efectos a través de la creación de un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

Más tarde será la nueva redacción de la Ley General de la Seguridad Social, el RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la S.S, el que describa la previsión de Sistemas Especiales en su art. 11, *en aquellos Regímenes de la Seguridad Social en que así resulte necesario, podrán establecerse*

*sistemas especiales exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación...*¹

Por tanto a través de la Ley 28/2011 de 22 de septiembre (BOE del 23) quedan integrados en el Régimen General de la Seguridad Social desde el 1 de enero de 2012, fecha de entrada en vigor de la presente ley, los trabajadores por cuenta ajena que figuren incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2011, mediante la creación de un sistema especial, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

Asimismo, quedarán integrados en el Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena que, en lo sucesivo, realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se regirá por la normativa vigente en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo las específicas establecidas en su regulación.²

1.2. AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS

Para analizar el SEA podemos partir del Censo de Población de 1960, en el que encontramos los siguientes datos significativos: 1.978.000 obreros agrícolas (43% del total), 2.398.000 agricultores independientes no asalariados (52% del total) y 241.000 agricultores empleadores (5% del total). Como puede apreciarse, la composición del colectivo agrícola era y sigue siendo, dual; formado, básicamente por trabajadores por cuenta ajena y por trabajadores por cuenta propia.

¹TREJO CHACÓN, MF. "Actos de encuadramiento en el SEA", (Dir.; HIERRO HIERRO, FJ), *Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: comentarios a la ley 28/2011, de 22 de septiembre*, Ediciones Laborum, 2012, pág 43-45.

² Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/2222/2224> (Consultado el 5/03/2019)

Dentro de la población activa agraria había, por tanto, un grupo de gran importancia. El constituido por los trabajadores asalariados, que se complementaba con el grupo de los trabajadores autónomos, que desempeñaban su labor agraria en el marco de la agricultura familiar.³

En este sector, a diferencia de lo que ocurría en la industria y los servicios, el número de trabajadores autónomos era muy elevado, prevaleciendo sobre el de los trabajadores por cuenta ajena. Las razones de la existencia de tal elevado número de trabajadores por cuenta propia han sido señalados por la doctrina: “siglos de apega a la tierra, de perpetuación de las estirpes en el viejo campo han determinado este fenómeno del número inmenso de pequeños propietarios”⁴ y, sobre todo, las fluctuaciones, variaciones e incertidumbres de la actividad agrícola.

En los últimos 30 años, como podemos comprobar en los distintos censos, la población activa agraria ha disminuido, del 39,7% del total de la población activa en 1960, el 29,1% en 1970 y el 17,3% en 19814, ha pasado a representar el 7,1% en el año 2000.⁵

En la actualidad, la adscripción al Sistema Especial Agrario se puede hacer desde dos situaciones distintas, a saber:

- Sistema Especial Trabajadores Cuenta Propia Agrarios (Autónomos). Que entró en vigor el 01/01/2008.
- Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Que entró en vigor el 01/01/2012.

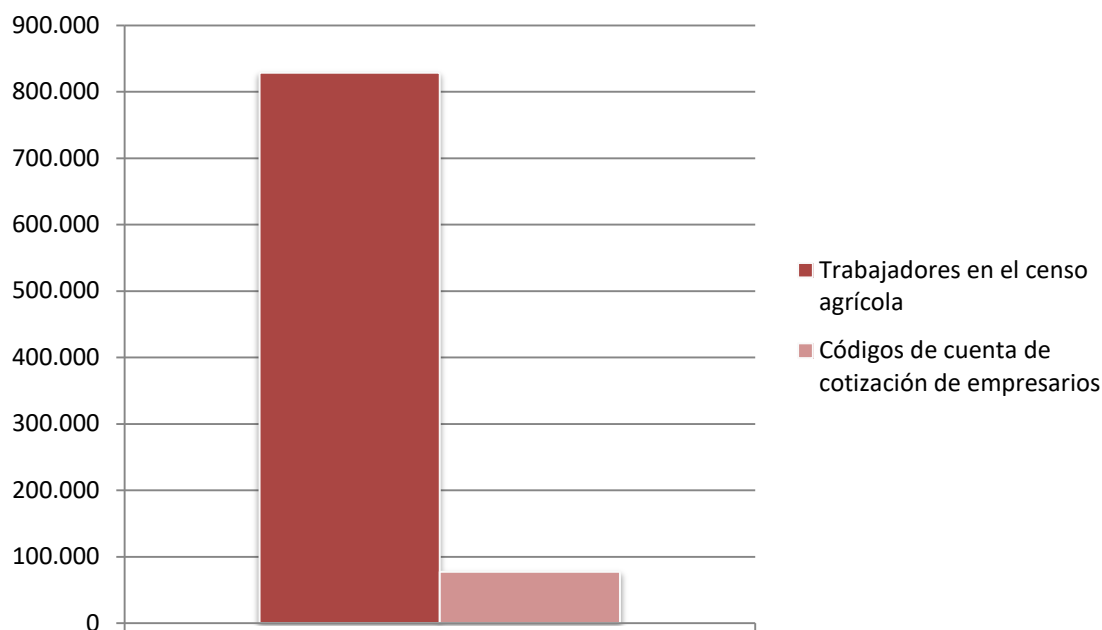
Tal y como nos muestra el gráfico que se adjunta, en el 2012, con la entrada en vigor del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, era más elevado el número de trabajadores por cuenta ajena, que por cuenta propia, con una diferencia de 751.298 personas.

³ ARENAS VIRUELA, M.: Hacia la desaparición del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, pág 50-70 (Consultado 03/05/2019)

⁴ BAYÓN CHACÓN, G.:”La peculiaridad del trabajo agrario”, en VV.AA., La problemática laboral, pág 25 (Consultado 03/05/2019)

⁵TAMAMES, R.: Estructura Económica de España, pág 113 (Consultado 03/05/2019)

Tabla 1: Fichero General de Afiliación a 01/01/2012



Fuente: Elaboración propia a partir del libro “Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios”

¿Quiénes son los trabajadores por cuenta propia o autónoma?

- Los titulares de una explotación agraria que obtengan, al menos, el 50% de su renta total por su actividad agraria.
- Los que los rendimientos netos obtenidos de la explotación no superen el 75% de la base máxima de cotización del Régimen General en cómputo anual.
- Tienen que realizar de forma personal y directa las labores agrarias en la explotación, aun cuando se contraten a trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.

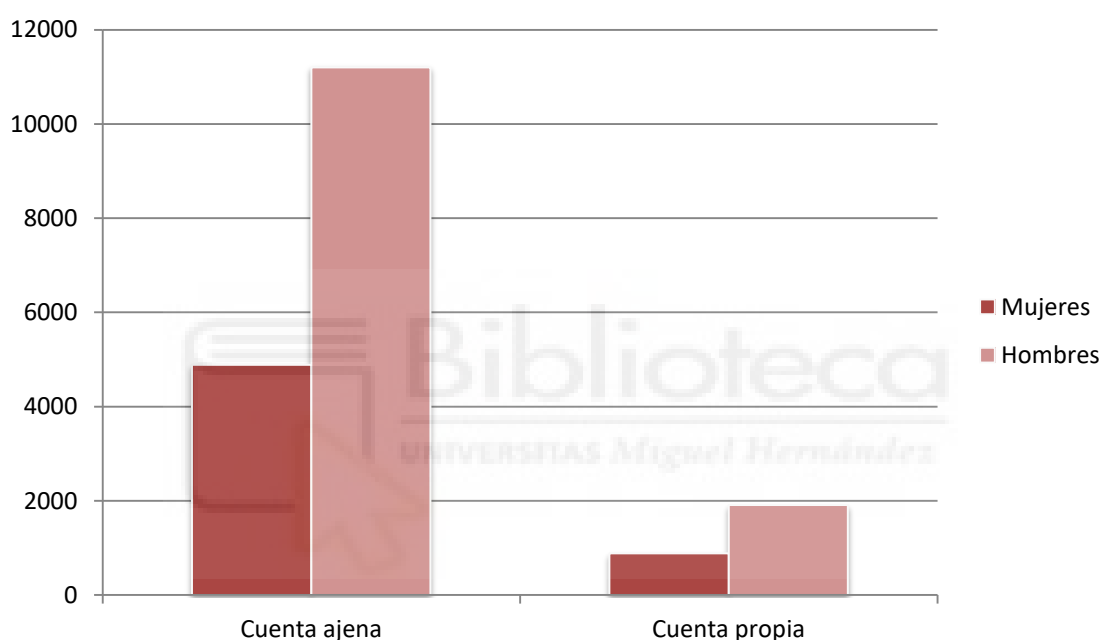
¿Y quiénes son los trabajadores por cuenta ajena?

- Los y las trabajadoras que trabajan para otros y que estos estén incluidos en el Régimen Especial Agrario de la S.S.

- Los y las trabajadoras que trabajen para uno o una empresa que realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los o las empresarias a las que presten sus servicios.⁶

Actualmente este sistema cuenta con 18.893,30⁷ trabajadores afiliados distribuidos en el Sistema Especial por cuenta ajena y por cuenta propia.

Tabla 2: Afiliación media mes de enero del 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social (enero 2019)

En el Sistema Especial Agrario, los afiliados cotizan por días trabajados, teniendo así que diferenciar entre los periodos de actividad y los de inactividad, los cuales se detallan en el siguiente capítulo.

⁶ NICOLÁS FUENTES, E.G. Y BOLUFER GÓMEZ, R., “Sistema Especial Agrario”, Limencop, S.L. 2018, pág 3 y 7 <http://clinicajuridica.edu.umh.es/clinica-juridica-umh-elche-acoge/> (Consultado el 22/03/2019)

⁷ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST290/EST292/EST293> (Consultado el 22/03/2019)

2. CAPÍTULO II

PERIODOS DE INACTIVIDAD

2.1. ¿QUE SON LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD?

Debido a la gran estacionalidad del propio tipo de trabajo, el trabajador por cuenta ajena agrario puede cotizar pagando por su cuenta cotizaciones en los momentos en los que no tiene trabajo, es decir, en los momentos de inactividad.

Se entiende que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales realizadas en dicho mes, sea inferior al 76,67% de los días naturales en que el trabajador figure incluido en el Sistema Especial en dicho mes. A *sensu contrario*, no existirán períodos de inactividad dentro de un mes natural, en los casos en que el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de cinco jornadas reales semanales en cumplimiento de lo establecido en el CC que resulte de aplicación.

Para que el trabajador mantenga su inclusión en el SEA durante los períodos de inactividad será requisito necesario que el trabajador haya realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un periodo continuado de 365 días.

Este requisito no será exigible:

- En el caso de trabajadores procedentes del REA.
- En el caso de trabajadores que soliciten su reincorporación al SEA tras haber quedado voluntariamente extinguido el mismo.

Para el computo de las jornadas necesarias para cumplir el requisito, se computarán todas las jornadas realizadas por el trabajador, incluidas aquellas que haya prestado para distintos empresarios en un mismo día. Se asimilaran a jornadas reales los días en los que el trabajador se encuentre en situación de IT derivada de contingencias profesionales, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, procedentes de períodos de actividad del SEA y los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de dicho sistema Especial. También tendrán la consideración de periodos asimilados, los correspondientes a los días que se

encuentre el trabajador en alta en algún régimen de la Seguridad Social como consecuencia de programas de fomento de empleo agrario.

En los periodos de inactividad los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación, ya que se trata de situaciones asimiladas al alta.

Como esta situación de inactividad se trata de algo exclusivo y voluntario del trabajador, es decir, en el momento en el cual pierde su empleo, el trabajador decide si quiere seguir cotizando, ya que durante este periodo las cotizaciones son a cargo del trabajador, como bien se explica en el punto siguiente. En caso de estar interesado, deberá dirigirse a la Tesorería General de la Seguridad Social a activarlo, igualmente tiene que ir el propio trabajador cuando quiera dejar de cotizar.

Normalmente una persona joven no se acoge a la inactividad, en mi opinión esta cuestión va destinada a personas mayores, cerca de la edad de jubilación, las cuales les faltan días cotizados y se cotizan sus periodos de inactividad, para, una vez alcanzada la edad de jubilación, tener también el requisitos de la carencia exigida.

2.2. ¿QUIÉN PAGA LAS CUOTAS DE LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD?

El propio trabajador puede solicitar expresamente la exclusión del sistema en períodos de inactividad, en cuyo caso quedará exonerado de la obligación de cotizar en dichos periodos, aunque en este caso no se encontrará en alta, con lo que ello supone a efectos del eventual futuro de prestaciones. A demás de por voluntad del propio trabajador, también puede ser excluido de oficio, por no realizar las jornadas reales, por falta del abono de las cuotas de dos mensualidades seguidas, por desempleo, fallecimiento o por adquirir la condición de pensionista.

En cuanto a la responsabilidad en el ingreso de las cotizaciones correspondientes a los trabajadores por cuenta ajena agrarios, existen las siguientes particularidades:

- Durante los períodos de actividad, el empresario será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar, debiendo ingresar en su totalidad tanto las aportaciones propias como las de sus trabajadores, así

como comunicar las jornadas reales realizadas por aquéllos en el plazo que reglamentariamente se determine.

A tales efectos, el empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos.

Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

- Durante estos períodos, la liquidación e ingreso de cuotas por contingencias profesionales correrá a cargo exclusivo del empresario.

- Durante los períodos de inactividad, será el propio trabajador el responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes.

- Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante los períodos de actividad, el empresario deberá ingresar únicamente las aportaciones a su cargo.

Las aportaciones a cargo del trabajador serán ingresadas por la entidad que efectúe el pago directo de las prestaciones correspondientes a las situaciones indicadas.⁸

2.3. COTIZACIONES

La cotización dentro del SETA establecido en el RGSS, podrá efectuarse, a opción del empresario, por jornadas reales (Número de días en el mes natural en los que se han realizado jornadas efectivas de trabajo) o por bases de cotización mensual (opción obligatoria para los contratos indefinidos)

Los efectos de la cotización, en cuanto a la obligatoriedad del pago durante los períodos de inactividad tienen lugar a partir del día primero del mes siguiente al del cese en la actividad agraria.

⁸ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/2222/2224> (Consultado el 5/03/2019)

La cotización tendrá carácter mensual y se calculará mediante la fórmula que se determine en la Ley de Presupuestos generales del Estado correspondiente a cada ejercicio.

Durante el año 2019, el importe de la base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial, durante los períodos de inactividad, será el establecido para la base mínima por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social, que será de 1.050,00 euros en el año 2019 y el tipo de cotización en esta situación será el 11,50 por ciento.

¿Cómo calcularíamos la cuota que tendría que ingresar el trabajador?

- a) Existencia de periodos de inactividad dentro de un mes natural: el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636.
- b) Número de días de inactividad dentro de un mes natural: Diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.
- c) Cotización por los días de inactividad en el mes: Resultado de multiplicar el número de días de inactividad en el mes por la base de cotización diaria correspondiente y por el tipo de cotización aplicable.

Ejemplo:

Trabajador agrario que ha estado todo el mes de alta (entendiendo un mes de 30 días), pero por distintos motivos tiene marcado 20 jornadas:

- a) Existencia de periodos de inactividad dentro de un mes natural:
 - Número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial: 30
 - Número de jornadas reales en el mes (20) x 1,3636: 27,27

El número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en el mes (30) es superior al número de jornadas reales

en el mismo multiplicado por 1,3636 (27,27) por lo que hemos de entender que existe periodo de inactividad

b) Número de días de inactividad dentro de un mes natural:

Días en alta laboral - número de jornadas reales en el mes por 1,3636.

$[30 - 20] \times 1,3636 = 13,636$ días de inactividad

c) Cotización por los días de inactividad en el mes:

Número de días de inactividad en el mes por base de cotización diaria correspondiente por tipo de cotización aplicable.

$[13,636 \times 35,00] \times 11,50 \% = 54,88$ euros de cotización por los días de inactividad⁹

Como hemos podido ver en el ejemplo anterior, legalmente habría que cotizar todos los días que el trabajador presta sus servicios, y a eso se le aplica el 1,337 para ver los días cotizados a la Tesorería de la Seguridad Social, pero ahora bien, aquí viene lo que todo el mundo se pregunta, ¿Por qué tengo menos días cotizados de los que realmente he trabajado? Esto sucede, porque en la práctica, se suele cotizar en función de las horas trabajadas, no de los días, por eso a veces salen menos días de los reales.

Por otra parte están las jornadas realizadas en domingos y festivos, en el CC agropecuario de Alicante, según su artículo 18 son jornadas especiales superiores en las cuales *solo son admisibles en los trabajos de siembra, recolección, envasado y empaquetado y extinción de plagas del campo, cuando las circunstancias estacionales, la acumulación de tareas o circunstancias de la producción así lo requiera.... las horas que se realicen de más sobre la jornada diaria de 8 horas, así como las que superen el cómputo de las 40 horas semanales, se acumularán como descanso. La compensación en tiempo de descanso se realizará manteniendo al trabajador en situación de alta, y las horas de exceso sobre la jornada normal se acumularán creando una bolsa, de manera que cada 7 horas de las acumuladas se considerará 1 día cotizado.*

⁹ Iberley

<https://www.iberley.es/temas/cotizacion-trabajadores-agrarios-cuenta-ajena-durante-periodos-inactividad-2019-571> (Consultado el 13/03/2019)

En problema al que nos enfrentamos en los domingos y festivos, es que la mayoría de los empresarios no tienen en cuenta que cada 7 horas realizadas en estos días se considera 1 cotizado, además de contener un recargo del 25% sobre el salario hora, pero lo que ocurre en la práctica es que automáticamente no cotizan, de hecho ni se les registra la jornada realizada en esos periodos. Esto no solo funciona así en Alicante, en Murcia se procede de igual forma, no teniendo en cuenta que estos días se ha trabajado, ya que allí trabajar domingos y festivos, tendrían que considerarse cómo horas extras lo que conlleva un coste añadido de seguridad social que llevaría aparejado además de los límites anuales a los que tendría que estar sujeto.

Para realizar estas afirmaciones no solo me baso en mi experiencia como trabajadora agraria por cuenta ajena, sino que en la realización de este trabajo he consultado con departamentos de recursos humanos de distintas empresas agrícolas siendo estos algunos ejemplos de respuestas: “los domingos y festivos no se cotizan porque no interesa.” u otras como “no se cotizan porque es el día del Señor”.

Durante los cursos de formación impartidos en la Fundación Elche Acoge varias personas me preguntaban cómo podían solucionar el problema, pues bien, la solución que yo apporto es denunciar estos hechos ante la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social. Se ha dado la circunstancia de que a través de las preguntas en las formaciones he podido comprobar tanto que se desconoce esta entidad como que la denuncia puede ser anónima, desconocimiento que desincentiva a la denuncia por parte de los trabajadores.

3. CAPÍTULO III

ESTUDIO COMPARADO ENTRE EL CONVENIO COLECTIVO DE ALICANTE¹⁰ Y EL CONVENIO COLECTIVO DE MURCIA¹¹

En este capítulo, el objeto de estudio son el Convenio Colectivo de actividades agropecuario de la provincia de Alicante, de 3 de agosto de 2018 y el acuerdo de Convenio Colectivo de trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia, de 7 de febrero de 2018. He considerado de interés hacer esta comparativa para poner de manifiesto las diferencias existentes entre trabajadores de dos zonas limítrofes. Para ponernos en situación debemos tener en cuenta, que el convenio colectivo de Murcia ya no está vigente, pero como veremos ahora se mantiene en ultraactividad hasta la negociación de un nuevo convenio.

A lo largo de la lectura de los dos convenios he podido observar todas las diferencias entre uno y otro desde el primer artículo:

ÁMBITO TEMPORAL	ÁMBITO DE APLICACIÓN
Mientras que el convenio de Alicante tiene una duración de dos años y 4 meses, desde agosto del 2018 hasta diciembre del 2020, el convenio de Murcia tiene una duración de 3 años, 2016, 2017 y 2018	En ambos los convenios están dirigidos a las empresas y trabajadores agrícolas, forestales, ganaderos y/o similares, industrial y almacenes que sean complementarios de estas o no, además de mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, panaderos y cocineros al servicio único o exclusivo de la empresa agraria. La única diferencia que se ha encontrado es la inclusión específica en el CC de Alicante del sector de la uva de mesa que por su naturaleza agraria tendrá prevalencia su

¹⁰ Boletín oficial de la Provincia de Alicante: 21/03/2019 http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2018/08/10_153/2018_008244.pdf

¹¹ Boletín oficial de la Región de Murcia: 21/03/2019 <http://www.carm.es/cef/PDF/LEGISLACION/borm1463-2018.pdf>

	encuadramiento en el Régimen Especial Agrario.
DENUNCIA	JORNADA
<p>Como se ha comentado en el punto anterior, el CC de Murcia no está vigente sin embargo, el artículo 3 establece que, <i>el presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y artículos hasta la firma del siguiente...</i> En cambio el CC de Alicante debe denunciarse por los representantes de los trabajadores o de los empresarios con una antelación de 30 días a su vencimiento o vencimiento de las prorrogas, una vez vencido perderán la vigencia solo sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo. Actualmente, este Convenio se encuentra en vigor.</p>	<p>En Murcia la jornada será de 1818 horas en cómputo anual, distribuidas en 40 horas semanales y 8 diarias. Durante los meses de mayo a agosto se realizara jornada intensiva de 7 horas diarias, como máximo. Cuando la jornada diaria sea superior a 5 horas, tendrán un descanso de 20 minutos para el bocadillo, de los cuales 10 serán retribuidos por la empresa sin que tengan que ser recuperados. La jornada en Alicante es de 1802 horas, 16 horas menos que en Murcia, distribuidas de igual manera en 40 horas semanales de lunes a viernes, además el descanso para el bocadillo es de 15 minutos, no recuperables. En cuanto a la jornada en los meses de verano el convenio no establece duración, podrá ser pactada una jornada continua por acuerdo entre empresa y trabajadores.</p>
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	HORAS EXTRAORDINARIAS
<p>En este punto, además de las divergencias en la materia, el CC de Alicante fija una distinta actuación o diferencia según el contrato de trabajo que tenga suscrito cada persona trabajadora. En los trabajadores contratados por tiempo indefinido, los días en los que las inclemencias del tiempo impidan realizar sus actividades normales, recibirán la retribución íntegra sin tener que recuperar las horas o días perdidos. Por otro lado, los fijos discontinuos, interinos o eventuales, si una vez iniciada la</p>	<p>Otra de las diferencias es la manera de compensar las horas extras, por un lado en Alicante se compensan con descansos, y los trabajos en festivos, sábados o domingos se abonan con el recargo del 25% sobre el salario hora, mientras que en Murcia, tanto las que se realizan en domingos y festivos, como las que sobrepasan las 9 horas diarias o las 40 semanales y las que realicen desde las 14.00 horas hasta las 24.00 horas del sábado son retribuidas.</p>

<p>jornada se suspende se les abonara medio jornal si la interrupción es antes del medio día, y el jornal completo si ha pasado medio día. Mientras que en el CC de Murcia, no se hacen distinciones, todos los trabajadores recibirán íntegramente la retribución que les pertenece, si habiendo iniciado el trabajo se suspende, sin tener que recuperar las horas. Eso si el trabajador deberá permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma y esto siempre y cuando exista local adecuado donde resguardarse.</p>	
<p>PERMISOS</p>	<p>TABLA SALARIAL</p>
<p>En el CC de Murcia se incluye un permiso extra con el que no cuentan en Alicante, los trabajadores tienen derecho a 2 consultas semestrales por tiempo indispensable y no remunerado, para su asesoramiento en información laboral, siempre y cuando no tengan delegado sindical en la empresa.</p>	<p>El art. 22 del CC de Alicante especifica el incremento de cada año durante su vigencia en un 1,4%, mientras que en el CC de Murcia, el porcentaje varia de un año a otro, para el año 2016, se establece un incremento de 2,8% y los siguientes 2017 y 2018 un 0,9% (provisional).</p>
<p>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</p>	<p>DESPLAZAMIENTO</p>
<p>Se le atribuye al trabajador un tanto por ciento sobre los resultados de la explotación o, en defecto abonarán a sus trabajadores el importe del 6% del salario anual del convenio de Alicante, sin embargo en Murcia se fija un paga para todos los trabajadores en cuantía de 199,60€ en el año 2017, y no se hace referencia al 2018.</p>	<p>En este apartado se diferencia tanto la cuantía, como los kilómetros a tener en cuenta, siendo mucho más beneficioso el CC de Murcia concediendo un importe de 0,21 euros por km que se exceda de los primeros 6km a partir del punto de partida habitual, en comparación con los 0,20 euros el km que exceda de los 25km en Alicante, siempre que no use medio de transporte puesto a disposición por la empresa. Aunque el precio del kilometraje no está</p>

	regulado en España, por lo que depende de las empresas, o como en este caso establecido por convenio, lo que sí está regulado es un máximo de 0,19€ por kilómetro, que están exentos de tributación.
PLUS DE NOCTURNIDAD	ANTIGÜEDAD
<p>Existe una diferenciación en la conceptualización del horario nocturno. En el CC de Alicante el horario nocturno, es el que se presta entre las 21.00 horas a las 7.00 horas, con un incremento del 25%, mientras que en Murcia, se considera horario nocturno entre las 22.00 horas y las 6.00 horas con un incremento de 1,03€, siendo la duración en Alicante de 10 horas y el Murcia de 8 horas.</p> <p>Si teniendo en cuenta el art 36. del Estatuto de los Trabajadores, el CC de Alicante, incumple la normativa en cuanto al horario que se considera nocturno, puesto que, el estatuto considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.</p>	<p>En CC de Murcia destina el plus de antigüedad a los trabajadores fijos y fijos discontinuos, fijando unos varemos dependiendo de los años de trabajo prestados, mientras que el CC de Alicante, en la segunda clausula adicional establece un premio de antigüedad, destinado únicamente a los trabajadores fijos, que consiste en un incremento del 5% del salario por bienio y un 10% por quinquenio</p>

Además de todas las diferencias citadas en los distintos puntos, sería necesario tener en cuenta que en el desarrollo de la negociación colectiva en cada una de las provincias se ha considerado incluir materias que no existen en el homónimo.

En Convenio Colectivo de Murcia en el Capítulo VI, Salarios, contiene preceptos en los que se regula el momento del pago, estableciendo un periodo de 3 días en el mes siguiente para hacer efectiva la retribución; los incentivos, destinados a empresas en las que esté implantado un sistema de trabajo de rendimiento o productividad; y el finiquito, artículo en el cual se establece el modelo o formato que deben adoptar todas

las empresas adheridas al CC. El Convenio Colectivo de Alicante en el Capítulo V, Salario y sus complementos, contienen los preceptos sobre la retribución en especie, en caso de que la manutención corra a cargo del empresario, en tal caso se le descontara al trabajador un máximo del 20% del salario base.

En el Capítulo VIII, Derechos Colectivos, el Convenio de Murcia, cuenta con preceptos en los que desarrolla y conceptualiza los derechos sindicales, el papel de los comités de empresa, la elección de los delegados de personal y delegados sindicales, este artículo lo dedica a explicar el modo en el cual es designada la representación de los trabajadores; mientras que en el Convenio Colectivo de Alicante, en su Capítulo X, Derechos Sindicales, únicamente regula de la bolsa de horas sindicales.

En materia de seguridad y salud, el Convenio de Murcia, redacta en su Capítulo IX las indicaciones que deben seguir las empresas adheridas al convenio en cuanto a las revisiones médicas anuales, previo consentimiento de los trabajadores; los riesgos térmicos, la política preventiva y los principios de acción preventiva a seguir, determinando las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; los delegados de prevención, no solo la cantidad de trabajadores que pueden cumplir esta función, también el número de horas que pueden dedicar a estas funciones; y como tratar el alojamiento para trabajadores de temporada inmigrantes, que se da en ciertas épocas del año. Mientras que en el Convenio de Alicante solamente regula las medidas sobre higiene, en los casos en los cuales se compensa el trabajo con una habitación.

Por otro lado el Convenio Colectivo de Murcia cuenta con el art. 29 Póliza de seguros que cubre el riesgo de muerte o invalidez permanente, por el cual la empresa abonará 30 euros cada año de la vigencia del convenio. Cuenta además con artículos a los que presta gran atención como el Capítulo X sobre clasificación y promoción profesional. Otro tema al que dedica una mayor extensión es el artículo 5 que regula la materia sobre igualdad y no discriminación. Es necesario poner de relieve que precisamente en el trabajo agrario encontramos agravios evidentes ya que por ejemplo, el salario de las mujeres es inferior al de los hombres. Y por último cuenta con un artículo de licencias no retribuidas por el que a los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se les otorga la posibilidad de disfrutar hasta un máximo de 20 días naturales sin que estos tengan que ser remunerados.

En cuanto a las materias a las que hace referencia el Convenio Colectivo de Alicante y no que encontramos en el de Murcia destacaría las siguientes: en el capítulo II, aparece la figura del casero o guarda, artículos en los cuales especifica quienes pueden realizar estas funciones. También tiene un artículo destinado a los fijos discontinuos, por el cual cuando no sea posible dar trabajo en 6 días a jornada completa en 2 semanas seguirlos, se prescindirá obligatoriamente del personal afectado, con baja en la Seguridad Social, mientras que el Convenio de Murcia, no se manifiesta en este sentido.

En mi opinión creo que es más ventajoso el Convenio agropecuario de Murcia en casi el 80% de sus aspectos, porque abarca temáticas como los de la igualdad, muy importante desde mi punto de vista, ya que en este siglo sigue existiendo la desigualdad salarial. Además contiene otros artículos como en la seguridad y salud en el trabajo que es otro tema importante, que no debe dejarse a pacto entre empresa y trabajador, se trata de la salud de las personas. Además creo que la propia redacción del articulado está más y mejor desarrollada, por lo que se evita futuros problemas de interpretación.

Por último me parece muy acertado que el Convenio quede denunciado automáticamente nada más finalizar su vigencia, y que se mantenga hasta la firma de un nuevo Convenio todos sus términos y artículos. Esto daría comiendo a una negociación de un nuevo convenio con muchas más rapidez que si una de las partes tiene que denunciar la finalización de la vigencia del convenio. Además del aspecto de la ultraactividad evitando que se contractualicen sus artículos quedando al albor de las modificaciones que quieran introducir las empresas a través del proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

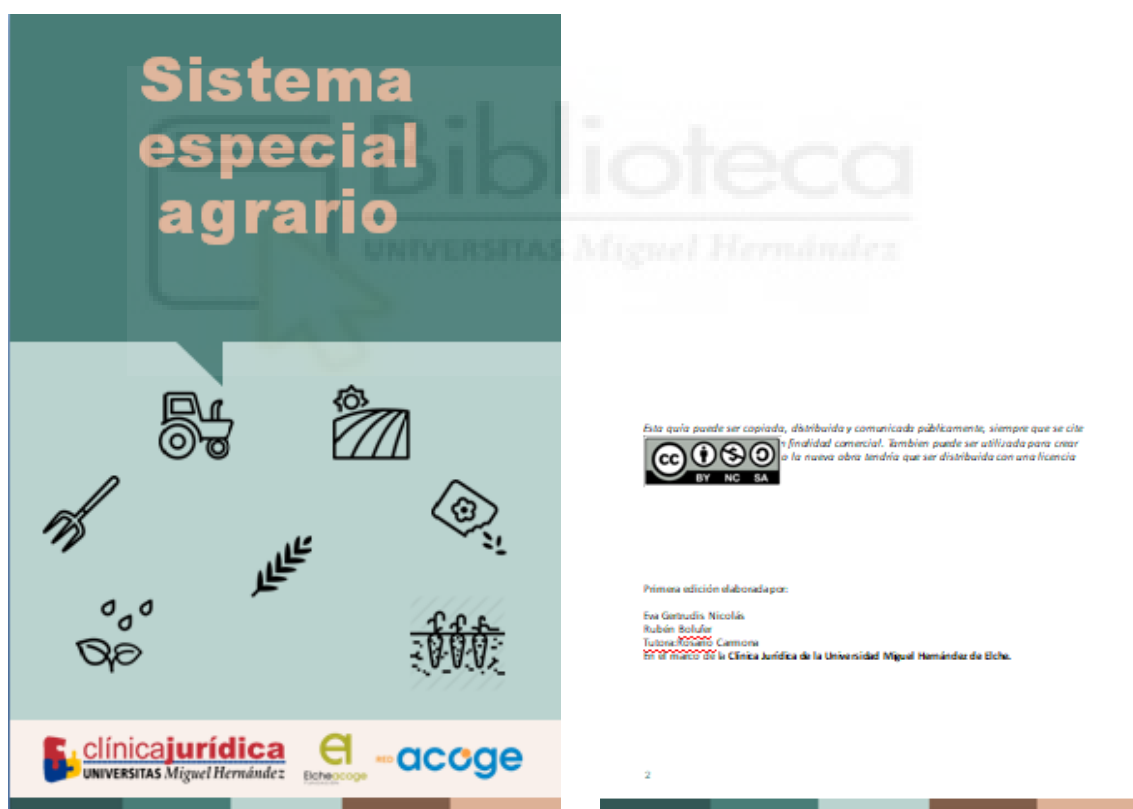
4. CAPÍTULO IV

ACCIONES FORMATIVAS EN ONG

4.1. GUÍA INFORMATIVA SOBRE LOS DERECHOS DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO

En el marco del proyecto de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche con la Fundación Elche Acoge y como parte de mi TFG he elaborado, junto con Rubén Bolufer y bajo la supervisión y ayuda de mi tutora Rosario Carmona Paredes, una guía informativa sobre los derechos del régimen especial del hogar familiar.

Cuadro 1: Guía informativa sobre el Sistema Especial Agrario



SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA PROPIA

¿Quiénes son?

- Los titulares de una explotación agraria que obtengan, al menos, el 50% de su renta total por su actividad agraria. Es decir, tienes que vivir de la agricultura, puedes trabajar en otra cosa, pero la mitad de tus ingresos tienen que venir de la agricultura.
 - Además los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación no pueden superar el 75% de la base máxima de cotización del Régimen General en cómputo anual.
 - Y realizar de forma personal y directa de las labores agrarias en la explotación, sin cuando se contratan a trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.
- La incorporación a este Sistema Especial, afectará, asimismo, al cónyuge y parentes hasta el tercer grado inclusive, que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena, mayores de 18 años y que realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la explotación familiar.

¿Cuándo tienen que estar dados de alta?

Mientras el o la trabajadora desarrolla su actividad, incluso durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, periodos de descanso por maternidad o paternidad.



3

¿Cuándo finalizan las obligaciones?

La obligación termina el último día del mes en que el o la trabajadora finaliza su actividad por cuenta propia, siempre y cuando comunique su baja dentro de plazo (3 días naturales al cese). En caso contrario, sigue obligado a cotizar hasta el último día del mes de comunicación de la baja, salvo que se justifique el cese en la actividad.

Ejemplo: María se da de alta como autónoma, ya que abre un pequeño local de juegos infantiles, el 18/2/2018. Por lo tanto sus obligaciones continuaran hasta el 28/2/2018. Si se le olvidara comunicar la baja en plazo (es decir el día 21/2/2018) y la comunica el 3/3/2018, seguirá obligada a cotizar hasta el 31/3/2018.

¿Cómo se tramita el alta en la SS?

- El trámite comprende el alta en hacienda y en la seguridad social.
- En el caso de que fueras a contratar algún trabajador deberás realizar una serie de trámites adicionales.
- A través del eDNI: Documento nacional de identidad electrónico. https://www.agenciadistributiva.gob.es/AEAT_sede/tramitacion/G322_shtml

Alta en hacienda: debe presentar la declaración censal (modelos 036 y 037), en la que notificarás tus datos personales, la actividad a la que te vas a dedicar, la ubicación de tu negocio y los impuestos que tendrás que pagar.



4



Alta en la SS: Para ello tendrás que presentar el modelo TA05217 en alguna de las administraciones de la Seguridad Social junto con fotocopia del DNI o equivalente y fotocopia del alta en Hacienda. En el momento del alta definirás tu base de cotización y las coberturas por las que cotizas.

¿Dónde lo tramito?

- En cualquier administración de la seguridad social, en Elobe en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Av. de Santa Pola, 1, 03203 Elobe, Alicante
- Horario: Lunes a viernes: 09:00 – 14:00
- Teléfono: 965 45 48 75

- En hacienda en la dirección:
- Calle Mallorca, 2, 03203, Elobe, Alicante

Si tienes certificado o DNI electrónico, a través de la sede electrónica se podrá acceder a un profesional que te aconsejara.

Cotizaciones a la Seguridad Social

1º: Tiene que elegir la base de cotización, la comprendida entre 944,40 euros mensuales y 1.133,40 euros mensuales o si opta por una base de cotización superior a 1.133,40 euros mensuales. En el primer caso pagará 18,75%, es decir el 18,75% de esa cantidad. En el segundo caso, pagará 26,50% a la cantidad que supere los 1119,30.

5

2º Como no es obligatorio cotizar para la protección antes una incapacidad temporal, si la persona interesada opta por cotizar, a la base de cotización se le aplicará un 3,30% o el 2,80% si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad.

Ejemplo:
 - Sin mejora de IT: 18,75% de 944,40 € = 177,07€/mes
 - Con mejora de IT: 3,30% + 18,75% = 22,05% de 944,40€ = 208,24€/mes

3º Para la cobertura de los accidentes de trabajo el porcentaje a aplicar será de 1,00%

4º Si no se ha optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, deben cotizar un 0,10% sobre la base de cotización elegida, para cubrir las prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.



6

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA AJENA

¿Quiénes lo componen?

- Los y las trabajadoras que trabajan para otros y que estos estén incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Los y las trabajadoras que trabajen para un o una empresaria que realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los o las empresarias a las que presten sus servicios.



¿Quién es el responsable de la afiliación, alta y baja?

- Es responsabilidad de la empresa, pero si esta no cumple con su obligación puede ser el o la propia trabajadora la que solicite en la SS su alta, baja o afiliación.

¿Las altas fuera de plazo tienen efecto retroactivo?

- No, ni si las realiza la empresa, ni si las realizan los o las empleadas.

Ejemplo: Juan, comienza a prestar servicios para una empresa el 26/3/2018 y se le da de alta el día 28/03/2018. Juan comenzará a cotizar desde el día 28/03/2018, ya que no tiene efecto retroactivo.

¿Existe franja horaria para darnos, o que nos den de alta?

- Con anterioridad al 1 de enero del 2018, las altas debían de tramitarse antes de las 12 de la mañana del mismo día en el cual el trabajador comenzaba a prestar sus servicios, a día de hoy todos los trabajadores agrarios eventuales o fijos discontinuos tendrán que estar dado de alta el día anterior a comenzar sus servicios, a no ser que la empresa justifique y acredite documentalmente las circunstancias excepcionales de actividad que no le han permitido solicitar las altas previas de los trabajadores afectados.



Causas de exclusión del sistema especial agrario

- Solicitud voluntaria de la o el trabajador. Teniendo efectos a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de presentación de la baja en la Tesorería General Seguridad Social.
- Por decisión de la o el trabajador por encontrarse de alta en otro régimen o situación asimilada a la de alta computable para las prestaciones de este Sistema Especial.
- De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social en los siguientes supuestos:
 - a) Cuando el o la trabajador no realice un mínimo de 30 jornadas de labores agrarias en un periodo continuado de 365 días.
 - b) Por no pagar las cuotas correspondientes a periodos de inactividad durante dos mensualidades seguidas.

Según la exclusión, como podremos reincorporarnos

- Haber realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un periodo continuado de 365 días anteriores a la fecha de efectos del inicio de la cotización por periodos de inactividad.

Este requisito no se exigirá si el o la trabajadora hubiese quedado excluido de forma voluntaria por:

- ✓ Encontrarse realizando otra actividad que hubiese determinado su alta en otro régimen de la Seguridad Social.
- ✓ Encontrarse en situación asimilada. Para este supuesto significa encontrarse percibiendo una prestación por maternidad, paternidad, incapacidad permanente o muerte y supervivencia, y solicitar la reincorporación dentro de los tres meses siguientes a la fecha de la baja o de la finalización de la situación asimilada.
- Estar al corriente en el ingreso de la cuota correspondiente a periodos de inactividad.

Del mismo modo, el trabajador volverá a ser incluido en Inactividad:

A petición voluntaria del trabajador:

- ✓ por decisión voluntaria de cotizar, por cesar en la actividad de otro régimen o cesar la situación asimilada al alta, o por abono de cuotas impagadas de periodos de inactividad.

De oficio por la TGSS cuando:

- ✓ Se hayan realizado 30 jornadas en un periodo continuado de 365 días.

¿Cuándo surtirá efecto dicha reincorporación?

Exclusión voluntaria por el trabajador	Desde el primer día del mes siguiente al de la presentación de su solicitud ante la TGSS.
Exclusión de oficio por la TGSS	Desde el primer día del mes siguiente del cumplimiento de dicho requisito
	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de que el trabajador viniese de una situación de alta en un régimen distinto o bien de una de las situaciones antes mencionadas como asimiladas al alta, podrá optar porque sus efectos tengan lugar o bien desde el momento de la baja en el otro régimen o la expiación de esa situación asimilada, o bien como en el caso anterior el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud ante la tesorería.
	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de la realización del mínimo de jornadas reales exigido
	<ul style="list-style-type: none"> • falta de ingreso de la cotización en los periodos de inactividad
	<ul style="list-style-type: none"> • O bien desde el primer día del mes siguiente a la solicitud ante la TGSS o el trabajador también puede optar porque los efectos tengan lugar desde el primer día del mes de ingreso de las cuotas debidas.

¿Cotizamos durante la inactividad y a cargo de quién?



Se entenderá que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales realizadas durante el mismo sea inferior al 76,67 % de los días naturales en que el trabajador figure de alta en el Sistema Especial en dicho mes.

No existirán periodos de inactividad dentro del mes natural, cuando realice en ese mes, para un mismo empresario, un mínimo de 5 jornadas reales/semanales

- En el año 2018, la base de cotización aplicable a los trabajadores por cuenta ajena -con opción de base mensual-, en los periodos de inactividad, será de 1050 €/mes.

¿A qué prestaciones tienen derecho los y las trabajadoras agrarias por cuenta ajena?

Durante los periodos de actividad

- Tendrán derecho a todas las prestaciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Durante los periodos de inactividad

- La acción protectora comprenderá exclusivamente las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.

Por tanto, queda excluida en dicha situación de inactividad, la protección por incapacidad temporal, por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, así como la correspondiente a las contingencias profesionales.

11

PRESTACIONES

Para causar las correspondientes prestaciones económicas será requisito necesario que los trabajadores estén al corriente en el pago de las cotizaciones que correspondan a los periodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables.

Durante los periodos de inactividad, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.

Queda, por tanto, excluida en dicha situación de inactividad, la protección por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y la correspondiente a las contingencias profesionales.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Requisitos:

- Encontrarse de alta o en situación similar.
- 180 días cotizados dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, en caso de enfermedad común. En los demás supuesto no se exige periodo de carencia (días cotizados).

Cotizaciones que se tienen en cuenta:

- Las realizadas los últimos 5 años.
- Las cotizaciones realizadas en distintos países de la Unión Europea.

Como se calcula:

Depende de si se deriva de Contingencias comunes o Contingencias profesionales.

12

C. Comunes:

La cuantía de la base reguladora del subsidio no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos 12 meses anteriores a la baja médica.

BCCP del mes anterior/Número de días (30 si es mensual)

Porcentaje: 3 primeros días-----0

17 siguientes-----60%

El resto de días-----75%

C. Profesionales:

(BCCP del mes anterior/Número de días) + HE del año anterior/365

Porcentaje: 75% de la base reguladora.

Duración:

365 días, con posibilidad de prorrogarse 180 días más.



PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE

Requisitos:

- Encontrarse de alta en la SS.

Si la trabajadora tiene menor de 21 años de edad: no se exige período mínimo de cotización.

Si tiene entre 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días en toda su vida laboral.

Si tiene más de 26 años: 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 360 días en toda su vida laboral.

Como se calcula:

BCCP del mes anterior/Número de días (30 si es mensual)

Porcentaje: El 100% de la base reguladora x 16 semanas x 7 días

Duración:

16 semanas ininterrumpidas

13

PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PADRE

Requisitos:

- Encontrarse de alta en la SS.

-180 días cotizados en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral.

Como se calcula:

-Igual que la maternidad.

Duración:

-8 semanas (A partir del 1 de Abril), ampliables dos días más a partir del segundo hijo.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Requisitos:

- Encontrarse de alta en la SS.

No necesita periodo de carencia.

Como se calcula:

(BCCP-HE/Número de días) + (HE/365)

Porcentaje: 100% de la BR x días de baja

Duración:

El necesario para la salud y protección del feto y la embarazada

JUBILACIÓN

Requisitos:

- Encontrarse en situación de alta.
- Edad: 65 años de edad y 36 años y 6 meses cotizados o 65 años y 6 meses de edad con menos de 36 años y 6 meses cotizados.
- 15 años cotizados, de los cuales dos inmediatamente anteriores.

14

Requisitos jubilación anticipada:

- En los últimos diez años cotizados, al menos seis correspondan a períodos de actividad efectiva en el extinguido Régimen Especial Agrario y/o en el Sistema Especial. Para ello, se computarán los períodos de percepciones de prestaciones por desempleo.

- Edad: <2 años máximo a la edad de jubilación.

-35 años cotizados.

Como se calcula:

Suma de la BC últimos 240 meses anteriores al HC/280

DESEMPLEO

Requisitos:

- Encontrarse en situación de alta.
- Situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del compromiso de actividad.
- 360 días cotizados en los últimos 6 años anteriores a la situación legal de desempleo.
- No haber cumplido la edad de jubilación.
- Estar inscrito como demandante de empleo en el SPEE.

Como se calcula:

- Bases de los últimos 180 días/180
- Porcentaje: 180 primeros días-----70%
- El resto-----50%

Topes:

Máximos:

- Sin hijos-----175% del IPREM
- Con 1 hijo-----200% del IPREM
- Con 2 o más hijos-----225% del IPREM

Mínimos:

- Con hijos-----107% del IPREM
- Sin hijos-----80% del IPREM

Duración:

En función a los períodos de cotización

15

SISTEMA ESPECIAL DE FRUTAS Y HORTALIZAS (ALMACENES)

Los y las trabajadoras del Sistema Especial de Frutas y Hortalizas e Industria de Conservas Vegetales, quedarán incluidos en el Régimen General.

¿Quiénes están incluidos en el campo de aplicación?

- Las empresas dedicadas a las actividades de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales
- Los y las trabajadoras de las empresas citadas, cualquiera que sea la duración de sus contratos, siempre que sus actividades se realicen de manera intermitente o cíclica y coincidan con alguna de las específicas de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales.

Procedimientos

Al inicio de la campaña: Cursar el alta de cada trabajador o trabajadora. Las altas iniciales para cada campaña se deben comunicar por las empresas dentro de los 5 días naturales contados a partir de la iniciación del trabajo

Durante la campaña: Remitir el fichero de los días de no trabajo para cada período de liquidación dentro de los seis días naturales del mes siguiente, marcando con X los días de no trabajo para cada trabajador en situación de alta. Si no se remite dicho fichero se considerará que el/los trabajador/es en situación de alta han prestado servicios todos los días, siendo exigible la cotización por todo el período de liquidación.

Al finalizar la campaña: A la terminación de la campaña, las empresas deben comunicar las bajas de los y las trabajadoras dentro del plazo de 3 días naturales contados a partir del cese en el trabajo.

16

¿Qué Derechos me corresponden?

VACACIONES

- El y la trabajadora cuyo contrato haya durado un año, tiene derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.
- La fecha dependerá de la intensidad de las faenas agrícolas.
- Habrá de notificarse con tres meses de antelación.
- Si cesa la actividad sin llevar un año de trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional.

PERMISOS RETRIBUIDOS

- Se concederán 3 días de permiso en caso de muerte o entierro de ascendientes, descendientes, cónyuges, hermanos, enfermedad grave o intervención quirúrgica, accidente y hospitalización del padre o la madre, hijos e hijas, cónyuges, hermanos y hermanas, y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, o alumbramiento de la esposa. Serán aumentados hasta dos días cuando por concurrir el hecho determinante fuera de la localidad donde el trabajador preste sus servicios y tenga necesidad de desplazarse, previa la debida justificación de esta circunstancia.
- Se concederá un permiso al estudiantado para acudir a exámenes, siempre que se justifique la asistencia la examen.
- Asistencia a consultorios médicos. No dará lugar a pérdida de retribución.

EXCEDENCIA

Excedencias por cuidado de familiares: tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el o la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

17

SALARIO

Especificaciones sobre salarios.

- El salario señalado como mínimo se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en el Convenio. Si por acuerdo particular de un patrono con algún/a trabajador/a se trabajase jornada inferior, el salario mínimo que corresponda, según las faenas de edad y ocupación será divisible por las horas correspondientes a la jornada, pagándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior a la media jornada.
- Los salarios que aparecen en el convenio tendrán siempre el carácter de mínimos, y el personal fijo, lo son pero no por jornada de trabajo sino por un día natural.
- El mayor, de jefes de cuadrilla o caudofila que a parte de su trabajo como peón que dirija a más de 4 personas, tendrá el 10% de incremento sobre su retribución.
- Cuando se paga y cotiza por jornadas reales se llevan incluida la parte proporcional de vacaciones y pagas extras de ahí que el salario de un eventual por día de trabajo es mayor al de un fijo porque el fijo cobra por día natural y el eventual por día trabajado y lleva en ese importe la parte proporcional de pagas y vacaciones.
- Los/Las trabajadores/as fijos/as deben efectuar todas las labores agrícolas propias de la explotación, excepto la de poda o injerto, siega y trilla de cereales, marginación de piedras, manejar maquinaria agrícola, y de realizarse, percibirán los salarios establecidos para estos trabajos, incrementándose, con la antigüedad, en su caso, según categorías.



18

RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

- En el caso de que la manutención corra a cargo del empresario, podrá descontarse a los/las Trabajadores/as hasta un máximo del 20% del salario base que le pertenezca. Esta fórmula es voluntaria para las dos partes, y nunca se podrá hacerse el descuento sobre las pagas extras, ni las vacaciones.
- Con las mismas condiciones se podrá acordar entre ambos el salario en especie, es decir, el pago de parte de salario en especie, sin que se pueda computar por este concepto más del 20% del salario mínimo del convenio.



PAGAS EXTRAORDINARIAS

- El personal trabajador que pertenezca al convenio recibirán dos pagas de 30 días de salario más antigüedad y se pagarán los días 16 de Julio y 21 de Diciembre.
- Los/as trabajadores/as que ingresen o cesen dentro del primer y el segundo semestre del año natural, recibirán la parte proporcional al tiempo transcurrido en el trabajo, y a tales efectos la fracción de semana (según perciba remuneración diaria o mensual) se computará como semana o mes completo.
- Los/Las trabajadores/as fijos discontinuos y eventuales recibirán el importe de estas gratificaciones, al igual que los domingos, festivos, 24 y 31 de Diciembre, vacaciones y paga de beneficios, en proporción al tiempo de su contrato.

19

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

- El empresario podrá bonificar a los/las trabajadores/as bien con un porcentaje sobre los resultados de la explotación o también pagando a los/las trabajadores/as el 6% del salario anual de convenio incluyendo las pagas extraordinarias.

PLUS NOCTURNIDAD

Los/Las trabajadores/as en actividad o faenas habitualmente de día, que hayan de prestar servicios entre las 21:00 y las 07:00 horas, recibirán aparte de su salario personal un 25% de incremento del salario correspondiente. Se exceptúan los trabajos de guardería y asimismo trabajos que de realizarse de noche tengan remuneración especial señalada en el convenio.

HORAS EXTRAORDINARIAS

- Las horas extras según convenio serán suprimidas.
- En caso de que se realicen se compensarán con un descanso equivalente.

TRABAJO EN FESTIVO, SÁBADOS Y DOMINGOS

- Las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos se pagarán con el recargo del 25% sobre el salario hora, cuya cuantía final queda reflejada en columna correspondiente de la tabla salarial.

PREMIO ANTIGÜEDAD

- Como premio a un buen trabajo y ser leales a la empresa los/las trabajadores/as fijos en una misma empresa, se establecen aumentos periódicos por años de servicios, que consistirán en tres bienios y tres quinquenios.
- Cada bienio incrementará en un 5% el salario, y cada quinquenio, en un 10% de salario.

20

TABLA SALARIAL 2019

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	SALARIO HORA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	SALARIO HORA NOCTURNA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
A. TECNICOS				
De grado superior	1702,06			
De grado medio	1560,27			
Titulado en formación profesional	375,82			
B. ADMINISTRATIVOS				
Jefe/a administrativo/a primera	1304,65			
Jefe/a administrativo/a segunda	1163,16			
Oficial administrativo/a primera	1027,19			
Oficial administrativo/a segunda	1023,35			
Listero/a administrativo/a	883,68			
Auxiliar administrativo/a	861,05			
C. PERSONAL PRODUCCIÓN FIJO				
No calificados/as	26,53		8,29	10,36
Tramontistas, conductor/a camiones y maquinaria agrícola, motoristas.	29,12		9,1	11,38
Capatza, capdella	29,12		9,1	11,38
Especialistas	29,12		9,1	11,38
D. PERSONAL DE PRODUCCIÓN EVENTUAL Y FIJO/A DISCONTINUO/A				
No calificados/as	6,63		8,29	10,36
Tramontistas, conductor/a camiones y maquinaria agrícola, motoristas.	7,28		9,1	11,38
Capatza, capdella	7,28		9,1	11,38
Especialistas	7,28		9,1	11,38

**25% Sobre Salario Hora Base

**25% Sobre Salario Hora Sábados, Domingos y Festivos

21

BASES DE COTIZACIÓN 2019

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

PERIODOS DE ACTIVIDAD

1.- BASES DE COTIZACIÓN MENSUALES

A partir del 1 de enero de 2019, las bases mensuales de cotización por contingencias comunes durante los periodos de actividad para los trabajadores que presten servicios durante todo el mes, son las siguientes:

BASES DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas en euros/mes	Bases máximas en euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores	1.466,40	4.076,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.219,30	4.076,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.097,80	4.076,10
4	Ayudantes no Titulados	1.096,00	4.076,10
5	Oficiales Administrativos	1.096,00	4.076,10
6	Subalternos	1.096,00	4.076,10
7	Auxiliares Administrativos	1.096,00	4.076,10
8	Oficiales de primera y segunda	1.096,00	4.076,10
9	Oficiales de tercera y Especialistas	1.096,00	4.076,10
10	Peones	1.096,00	4.076,10
11	Trabajadores menores de dieciocho años	1.096,00	4.076,10

Esta modalidad de cotización mensual es aplicable con carácter obligatorio a los trabajadores por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre estos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales no se aplicará en este Sistema Especial:

- La cotización adicional por horas extraordinarias.
- El incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales de duración efectiva igual o inferior a 5 días.

2.- BASES DE COTIZACIÓN JORNADAS REALES

BASES DE COTIZACIÓN POR JORNADAS REALES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas en euros/día	Bases máximas en euros/día
1	Ingenieros y Licenciados Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores	63,76	176,96
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	52,87	176,96
3	Jefes Administrativos y de Taller	45,09	176,96
4	Ayudantes no Titulados	45,08	176,96
5	Oficiales Administrativos	45,08	176,96
6	Subalternos	45,08	176,96
7	Auxiliares Administrativos	45,08	176,96
8	Oficiales de primera y segunda	45,08	176,96
9	Oficiales de tercera y Especialistas	45,08	176,96
10	Peones	45,08	176,96
11	Trabajadores menores de dieciocho años	45,08	176,96

Cuando se realicen en el mes natural 22 o más jornadas reales la base de cotización aplicable será la correspondiente a las bases mensuales de cotización por contingencias comunes.

3 - TIPO DE COTIZACIÓN

TIPO COTIZACIÓN %			
CONTINGENCIAS COMUNES			
GRUPO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
1	23,50	4,70	28,20
2 a 11	19,10	4,70	23,80

Accidentes Trabajo y Enfermedades Profesionales

Carta Pruebas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 29 de diciembre, PGE 2016, en la redacción dada por la Disposición Final Quinta del RDL 28/2018 de 28 de diciembre (BOE 04/28) siendo las pruebas resultantes a cargo exclusivo de la empresa

REDUCCIÓN APORTACIÓN EMPRESARIAL CONTINGENCIAS COMUNES			
GRUPO	PUNTOS PORCENTUALES	TIPO EFECTIVO %	
1	8,10	15,30	
2 a 11	Conforme reglas del artículo 3 a 5) del RDL 28/2018 de 28 de diciembre	(1) (2)	

Grupo 1 - La cuota empresarial resultante no podrá ser superior a 27500 euros al mes o 1238 euros por jornada real trabajada.

Grupo 2 a 11 - La cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 8635 euros al mes o 401 euros por jornada real trabajada.

DESEMPEÑO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Trabajadores por cuenta ajena fijos	5,50	5,50	7,05
Trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual	6,70	5,50	8,35
Trabajadores con contratos de duración determinada o celebrados con discapacitados con un grado no inferior al 33 por ciento	4,50	5,50	7,05

Durante el año 2018 se aplicará a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural así como maternidad y paternidad causadas durante la situación de actividad, cualquiera que sea el grupo en el que queden encuadrados, una reducción en la cuota a la cotización por desempleo de 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOSGABA	0,70		0,70

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL		0,10	0,10

INCAPACIDAD TEMPORAL, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, PATERNIDAD Y MATERNIDAD DURANTE LA SITUACIÓN DE ACTIVIDAD. COTIZACIÓN SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

CONTRATO	TIPO %
INDEFINIDO Normas Regimen General	
CONTRATO TEMPORAL Y FLUJO DISCONTINUO	
GRUPO	TIPO %
1	15,50
2 a 11	3,75

Se aplicarán las normas del Régimen Especial en relación a los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios.

En los días en que no está prevista la prestación de servicios, los trabajadores están obligados a ingresar la cotización correspondiente a los períodos de inactividad, salvo que estén percibiendo los subsidios por maternidad y paternidad.



Clínica Jurídica
Universidad Miguel Hernández
C/ Avenida de la Universidad s/n
www.clinicajuridica.umh.es
E-mail: clinicajuridica@umh.es




Elche Acoge
Fundación Elche Acoge de la C.V.
C/ Travesía de San Joaquín, 2
Tel: 965 42 61 72
E-mail: laboral@elcheacoge.org

Fuente: Folleto elaborado por Eva Gertrudis Nicolás Fuentes, Rubén Bolufer y la tutora Rosario Carmona en el marco de la Clínica Jurídica de la UMH de Elche para Elche Acoge. ISBN 978-84-09-06970-5

4.2. CURSO PRESENCIAL DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO

Durante mi paso por la Clínica Jurídica de la UMH he impartido tres cursos en la sede de Elche Acoge, con la ayuda de Rubén Bolufer. Estos cursos se llevaron a cabo el 18 de mayo del 2018, el 16 de noviembre del 2018 y el último el 11 de abril del 2019.

El objetivo de estos cursos, es informar a las personas emigrantes que trabajan en este sector de sus derechos y normativa que les es de aplicación.

Cuadro 2: Taller informativo del Sistema Especial Agrario (18 de mayo del 2018)



Fuente: Elche Acoge

Cuadro 3: Taller informativo del Sistema Especial Agrario (11 de Noviembre del 2018)



Fuente: Elche Acoge

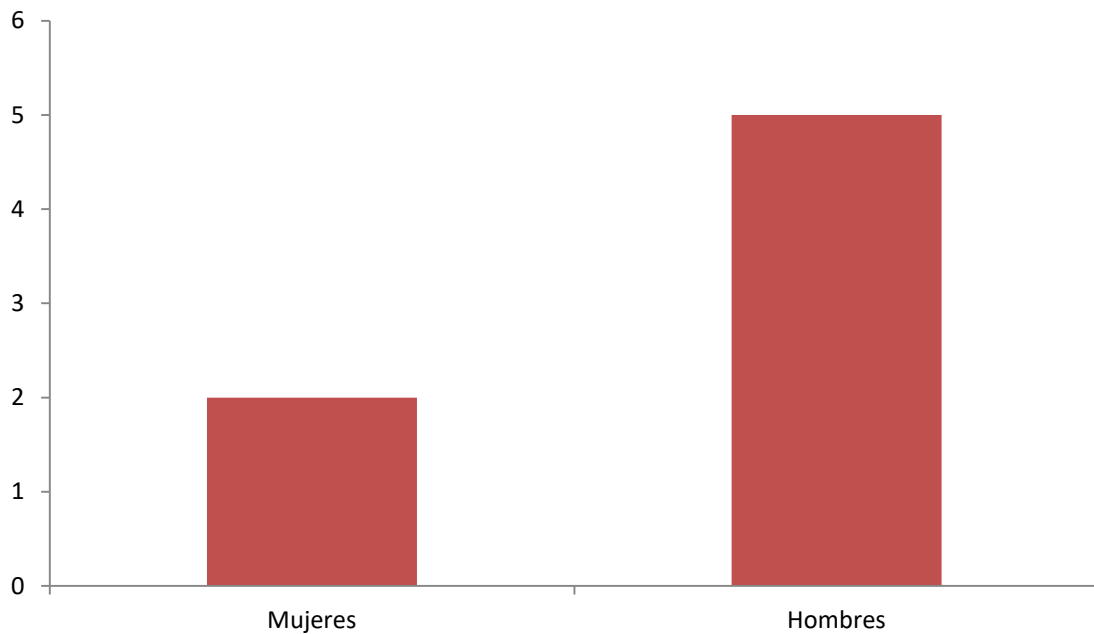
Cuadro 4: Taller informativo del Sistema Especial Agrario (11 de abril del 2019)



Fuente: Elche Acoge

4.3. ENCUESTAS

Los sujetos utilizados en nuestra muestra son 2 mujeres y 5 hombres todos ellos de origen extranjero.

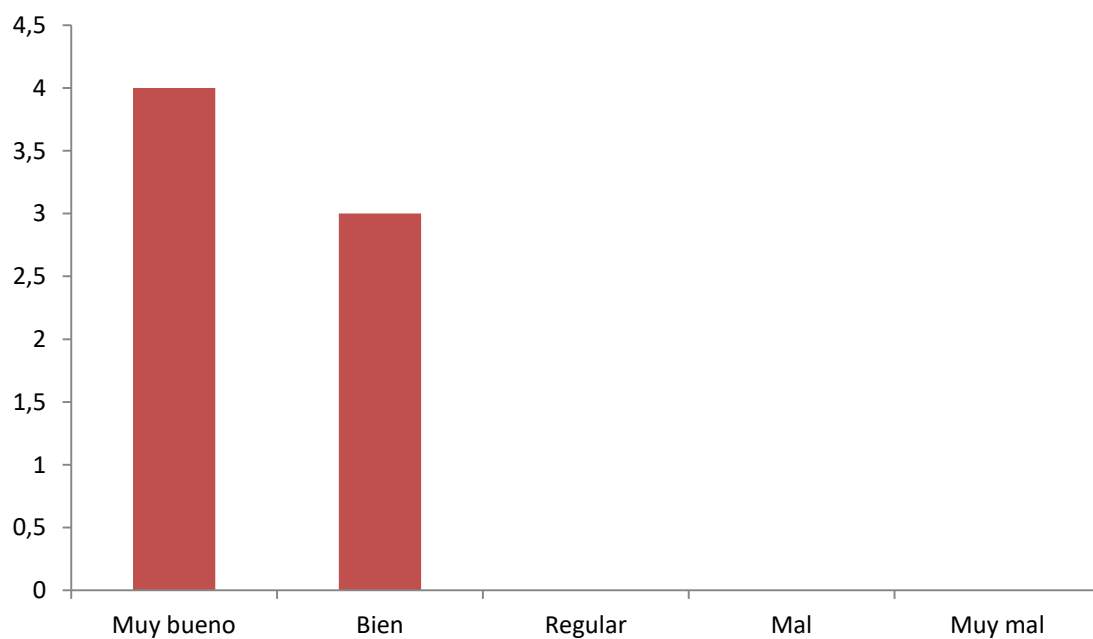


En este apartado vamos a analizar las preguntas realizadas a los asistentes al curso, para conocer su nivel de satisfacción para ayudarnos a mejorar los servicios que ofrecemos. Para ello analizaremos las preguntas seleccionadas:

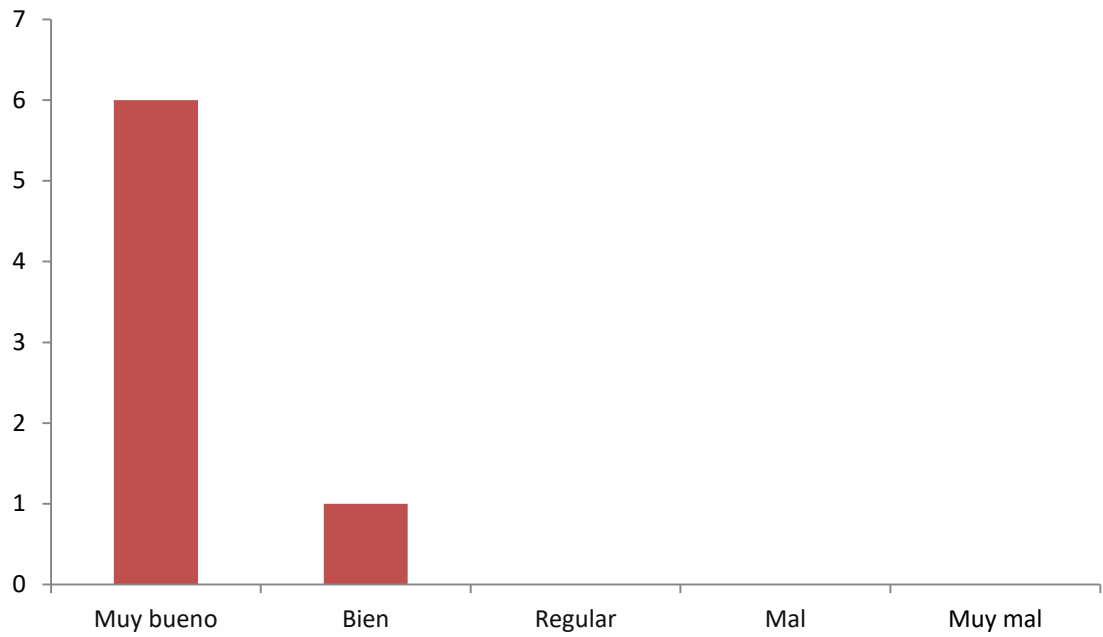
1. Los contenidos del curso:



2. El material utilizado o entregado.



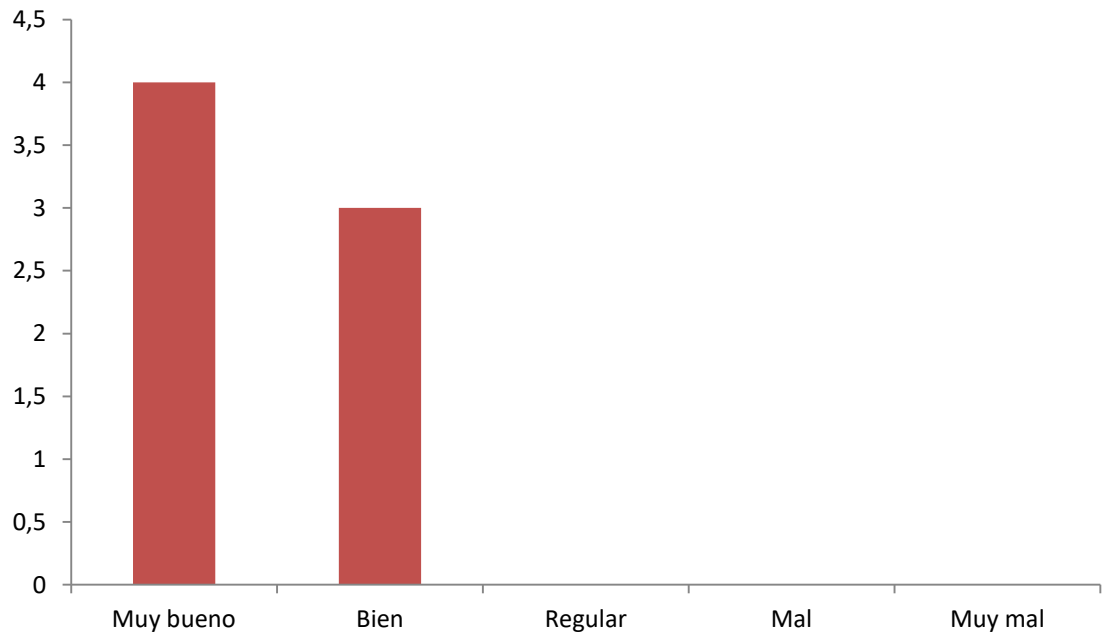
3. El horario.



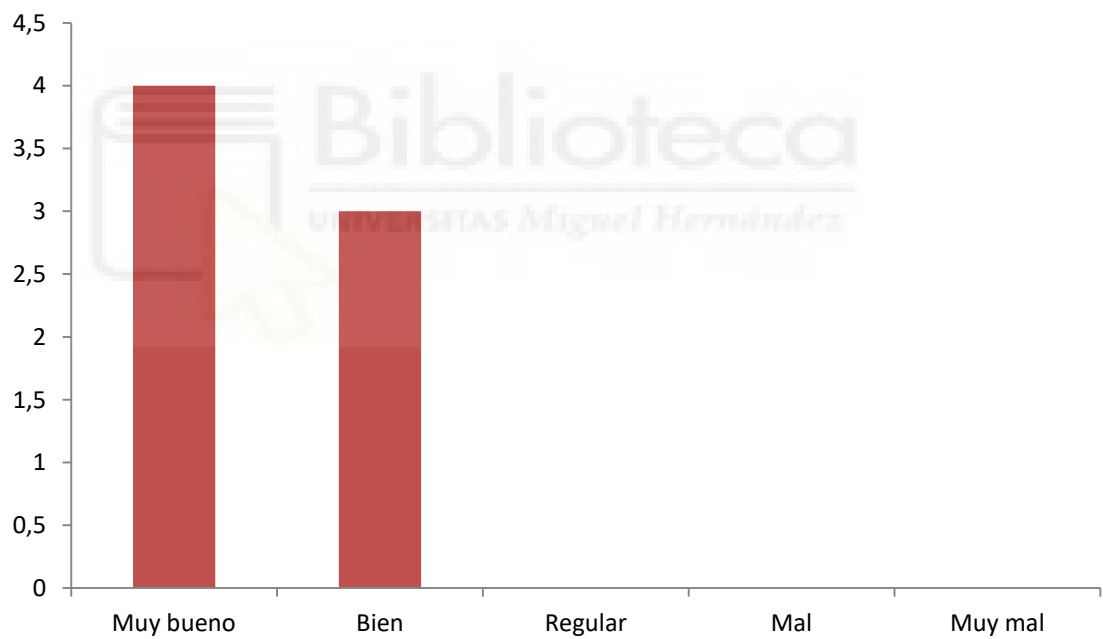
4. La duración total del curso.



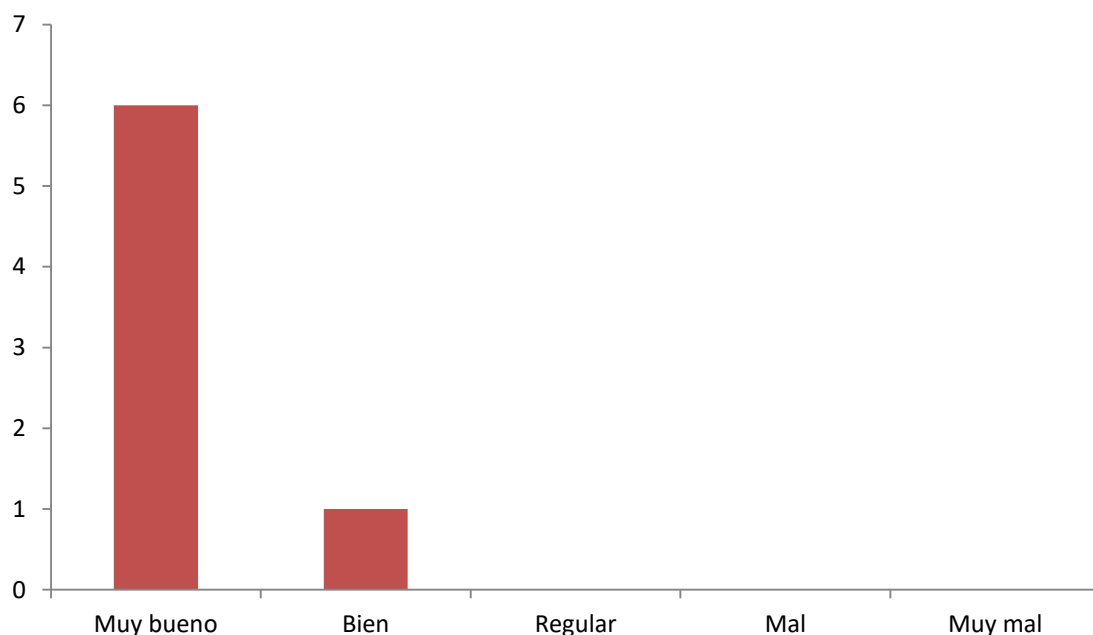
5. Las explicaciones del/la profesora.



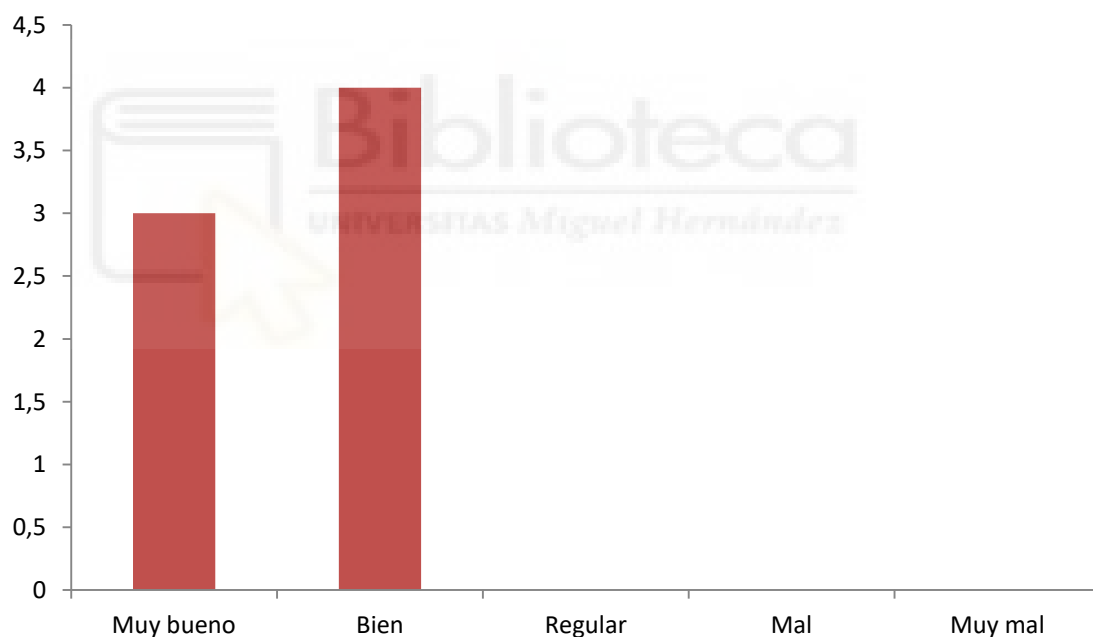
6. El ambiente general de las clases.



7. El curso ha sido útil para mejorar mi formación.



8. El curso ha sido útil para mejorar mis posibilidades de conseguir empleo.



En general los resultados obtenidos han sido muy buenos, debemos tener en cuenta que son personas extranjeras, de las cuales, muchas de ellas no conocen bien el idioma y mucho menos la legislación española, por lo que son muy agradecidos a la hora de evaluarlos, ya que valoran nuestra paciencia y comprensión con ellos, el ser amables, que no nos importe tener que repetir las cosas varias veces y sobre todo, valoran que mostremos ilusión por lo que estamos haciendo.

Lamentablemente carezco de la información del resto de cursos realizados, en los que hubo una mayor asistencia y los resultados hubieran sido más significativos.

5. CONCLUSIONES

PRIMERO: Tras una larga evolución legislativa hasta llegar al Sistema Especial Agrario, tanto en las jornadas reales como en la inactividad se ha conseguido que el trabajador del campo cubra sus cotizaciones sin tener que depender de la inestabilidad del trabajo agrario.

SEGUNDO: Uno de cada dos trabajadores agrarios no está dado de alta y además no son conscientes del perjuicio que esa situación les causara en un futuro. Por otro lado, aquellas personas que son conocidas su situación, no denuncian por la creencia de que las denuncias a la Inspección de Trabajo no son anónimas.

TERCERO: En el sistema agrario, como en el resto de actividades sectoriales, existe una gran diferencia entre las condiciones de trabajo de distintas provincias, que en este caso y curiosamente son limítrofes.

CUARTO: Unos de los trabajos a lo que se ven relegados gran parte de los inmigrantes que llegan España es el trabajo agrícola, de ahí la necesidad de configurar e impartir en la Fundación Elche Acoge los cursos explicativos de los derechos y obligaciones de este colectivo, el cual desconoce totalmente la legislación. Solo una mínima parte de la población hace uso de los períodos de inactividad, de enorme importancia de cara a la generación de futuras prestaciones.

QUINTO: Existe una gran necesidad de fomentar y dinamizar políticas de integración social y laboral que garanticen la integración social de este colectivo.

SEXTO: Es necesario un reforzamiento de los dispositivos de información sobre derechos laborales a inmigrantes, ya que se observa que, en múltiples ocasiones, no conocen de manera suficiente sus derechos en relación con salarios, jornadas de trabajo, tiempos de descanso, medidas existentes para la conciliación, etc. Por todo ello, la función que realiza la Fundación Elche Acoge es, además de formativa, integradora y defensora de los derechos de las personas que se ven obligadas a abandonar su país para venir al nuestro.

BIBLIOGRAFÍA

ARENAS VIRUELA, M.: Hacia la desaparición del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

BAYÓN CHACÓN, G.: "La peculiaridad del trabajo agrario", en VV.AA., La problemática laboral.

NICOLÁS FUENTES, E.G Y BOLUFER GÓMEZ, RUBÉN "Sistema Especial Agrario".

TAMAMES, R.: Estructura Económica de España.

TREJO CHACÓN, MF. "Actos de encuadramiento en el SEA", (Dir.: HIERRO HIERRO, FJ), *Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: comentarios a la ley 28/2011, de 22 de septiembre*, Ediciones Laborum, 2012.

WEBGRAFÍA

Boletín oficial de la Provincia de Alicante: 21/03/2019

- http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2018/08/10_153/2018_008244.pdf

Boletín oficial de la Región de Murcia: 21/03/2019

- <http://www.carm.es/cef/PDF/LEGISLACION/borm1463-2018.pdf>

Clínica Jurídica UMH: 22/03/2019

- <http://clinicajuridica.edu.umh.es/clinica-juridica-umh-elche-acoge/>

Iberley: 13/03/2019

- <https://www.iberley.es/temas/cotizacion-trabajadores-agrarios-cuenta-ajena-durante-periodos-inactividad-2019-571>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: 05/03/2019

- <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/2222/2224>

Noticias jurídicas: 22/03/2019

- <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4670-la-desaparicion-definitiva-del-regimen-especial-agrario:- analisis-actual-y-de-futuro-/>



ANEXOS

POWER POINT UTILIZADO EN EL CURSO FORMATIVO IMPARTIDO EN LA FUNDACIÓN ELCHE ACOGE EL 18 DE MAYO DEL 2018, EL 11 DE NOVIEMBRE DEL 2018 Y EL 11 DE ABRIL DE 2019.



SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA PROPIA

¿Quiénes son?

- Los titulares de una explotación agraria que obtengan, al menos, el 50% de su renta total por su actividad agraria.
- Los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación no pueden superar el 75 % de la base máxima de cotización del Régimen General en cómputo anual.
- Y realizar de forma personal y directa de las labores agrarias en la explotación,.



2

¿Cuándo tienen que estar dados de alta?

Mientras el o la trabajadora desarrolla su actividad, incluso:

- Durante las situaciones de incapacidad temporal.



- Riesgo durante el embarazo.



- Riesgo durante la lactancia natural.

- Periodos de descanso por maternidad o paternidad.



3

¿Cuándo finalizan las obligaciones?

La obligación termina el último día del mes en que el o la trabajadora finaliza su actividad por cuenta propia, siempre y cuando comunique su baja dentro de plazo (3 días naturales al cese). En caso contrario, sigue obligado a cotizar hasta el último día del mes de comunicación de la baja, salvo que se justifique el cese en la actividad.

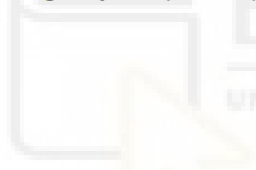
¿Cómo se tramita el alta en la SS?

- El trámite comprende el alta en hacienda y en la seguridad social.
- A través del eDNI: Documento nacional de identidad electrónico.
<https://www.agenciatributaria.gob.es/AEAT.sede/tramitacion/G322.shtml>

Puede realizarse en cualquier administración pública, además con el certificado o DNI electrónico, a través de la sede electrónica se podrá acceder a un profesional que te aconsejara.

4

Alta en hacienda: debe presentar la declaración censal ([modelos 036](#) y [037](#)), en la que notificarás tus datos personales, la actividad a la que te vas a dedicar, la ubicación de tu negocio y los impuestos que tendrás que pagar.



Alta en la SS: Para ello tendrás que presentar el [modelo TA0521.7](#) en alguna de las administraciones de la Seguridad Social junto con fotocopia del DNI o equivalente y fotocopia del alta en Hacienda. En el momento del alta definirás tu base de cotización y las coberturas por las que cotizas.



5

Cotizaciones a la Seguridad Social

1º: Tiene que elegir la base de cotización, la comprendida entre 944,40 euros mensuales y 1.133,40 euros mensuales o si opta por una base de cotización superior a 1.133,40 euros mensuales.

En el primer caso pagará 18,75%, es decir el 18,75% de esa cantidad. En el segundo caso, pagará 26,50% a la cantidad que supere los 1133,40.

2º Como no es obligatorio cotizar para la protección antes una incapacidad temporal, si la persona interesada opta por cotizar, a la base de cotización se le aplicaría un 3,30%.

3º Para la cobertura de los accidentes de trabajo el porcentaje a aplicar será de 1,00%

4º Si no se ha optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, deben cotizar un 0,10% sobre la base de cotización elegida, para cubrir las prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.



6

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA AJENA

¿Quiénes lo componen?

- Los y las trabajadoras que trabajan para otros y que estos estén incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Los y las trabajadoras que trabajen para un o una empresaria que realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como los o las empresarias a las que presten sus servicios



7

Con Respecto a las altas

¿Quién es el responsable de la afiliación, alta y baja?

- Es responsabilidad de la empresa, pero si esta no cumple con su obligación puede ser el o la propia trabajadora la que solicite en la SS su alta, baja o afiliación.

¿Las altas fuera de plazo tienen efecto retroactivo?

- No, ni si las realiza la empresa, ni si las realizan los o las empleadas.

¿Existe franja horaria para darnos, o que nos den de alta?

- No, hasta el 1/01/2018 si tenían obligación de dar de alta hasta las 12 del mismo día que el trabajador comienza a prestar sus servicios, pero con la modificación de la legislación, le trabajador debe estar dado de alta el día anterior a la prestación de servicios.



8

¿Cuándo estaremos excluidos del Sistema Especial Agrario Cuenta Ajena?

Se puede producir por las siguientes causas

1. Solicitud voluntaria de la o el trabajador. Teniendo efectos a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de presentación de la baja en la Tesorería General Seguridad Social.
2. Por decisión de la o el trabajador por encontrarse de alta en otro régimen o situación asimilada a la de alta computable para las prestaciones de este Sistema Especial.
3. De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social en los siguientes supuestos:
 - a) Cuando el o la trabajador no realice un mínimo de 30 jornadas de labores agrarias en un período continuado de 365 días.
 - b) Por no pagar las cuotas correspondientes a períodos de inactividad durante dos mensualidades seguidas.



9

¿Cuándo consideraremos que estamos activos o inactivos?

Periodo de actividad

- Esta modalidad de cotización mensual resultará de aplicación con carácter obligatorio para los trabajadores por cuenta ajena con contrato indefinido.
 - Para los trabajadores que presten servicios con carácter fijo discontinuo tendrá carácter opcional.

Periodos de Inactividad

- Se entenderá que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales en el realizadas sea inferior al 76,67% de los días naturales en que el trabajador figure incluido en el sistema especial en dicho mes
- **Durante la situación de inactividad, la inclusión del trabajador en este sistema especial la realiza, de oficio, la tesorería General de la seguridad social, una vez que el/la trabajador/trabajadora haya realizado 30 jornadas reales, en un periodo continuado de 365 días. La inclusión tendrá efecto el primer día del mes siguiente al del cese en la actividad agraria.**

▪ Ej: Juan y Maria trabajaron el mes de enero 18 días.

100%-----31 días

76,67%-----x

$$x = \frac{76,67 \times 31}{100} = 23,76$$

Como han trabajado 18 días, es inferior a 23,67 días, por lo tanto no hay inactividad.

10

Según la exclusión, como podremos reincorporarnos

- Haber realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un periodo continuado de 365 días anteriores a la fecha de efectos del reinicio de la cotización por periodos de inactividad.

Este requisito no se exigirá si el o la trabajadora hubiese quedado excluido de forma voluntaria por:

- ✓ Encontrarse realizando otra actividad que hubiese determinado su alta en otro régimen de la Seguridad Social.
- ✓ Encontrarse en situación asimilada. Para este supuesto significa encontrarse percibiendo una prestación por maternidad, paternidad, incapacidad permanente o muerte y supervivencia, y solicitar la reincorporación dentro de los tres meses siguientes a la fecha de la baja o de la finalización de la situación asimilada.
- Estar al corriente en el ingreso de la cuota correspondiente a periodos de inactividad.



11

Según la exclusión, como podremos reincorporarnos

- Del mismo modo, el trabajador volverá a ser incluido en Inactividad:
- A petición voluntaria del trabajador:
 - ✓ por decisión voluntaria de cotizar, por cesar en la actividad de otro régimen o cesar la situación asimilada al alta, o por abono de cuotas impagadas de periodos de inactividad.
- De oficio por la TGSS cuando:
 - ✓ Se hayan realizado 30 jornadas en un periodo continuado de 365 días.

¿Cuándo surtirá efecto dicha reincorporación?

Exclusión voluntaria por el trabajador	Desde el primer día del mes siguiente al de la presentación de su solicitud ante la TGSS. <ul style="list-style-type: none"> • En el caso de que el trabajador viniese de una situación de alta en un régimen distinto o bien de una de las situaciones antes mencionadas como asimiladas al alta, podrá optar porque sus efectos tengan lugar o bien desde el momento de la baja en el otro régimen o la expiación de esa situación asimilada, o bien como en el caso anterior el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud ante la tesorería. 	
Exclusión de oficio por la TGSS	Incumplimiento de la realización del mínimo de jornadas reales exigido	Desde el primer día del mes siguiente del cumplimiento de dicho requisito
	falta de ingreso de la cotización en los períodos de inactividad	O bien desde el primer día del mes siguiente a la solicitud ante la TGSS o el trabajador también puede optar porque los efectos tengan lugar desde el primer día del mes de ingreso de las cuotas debidas.

12

¿Cotizamos durante la inactividad y a cargo de quien?

SÍ

A cargo del trabajador:

Se entenderá que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales realizadas durante el mismo sea inferior al 76,67 % de los días naturales en que el trabajador figure de alta en el Sistema Especial en dicho mes.

No existirán períodos de inactividad dentro del mes natural, cuando realice en ese mes, para un mismo empresario, un mínimo de 5 jornadas reales/semanales

- La base de cotización aplicable será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.
- El tipo de cotización aplicable será el 11,50 %.

13

SEGURIDAD SOCIAL

¿Qué cantidades pagamos (por cuenta ajena) a la SS?

- La cantidad a pagar será del 4,7% sobre la base de cotización.
- Además del 0,03% en concepto de formación profesional.
- Y en concepto de desempleo dependerá del tipo de contrato:
 - Trabajadores/as por cuenta ajena fijos: 1,55%
 - Trabajadores/as por cuenta ajena de carácter eventual: 1,60%
- Trabajadores/as con contratos de duración determinada o hechos con discapacitados con un grado no inferior al 33 por ciento: 1,55%



14

¿A qué prestaciones tienen derecho los y las trabajadoras agrarias por cuenta ajena?

Durante los periodos de actividad

- Tendrán derecho a todas las prestaciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Durante los periodos de inactividad

- La acción protectora comprenderá exclusivamente las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.

Por tanto, queda excluida en dicha situación de inactividad, la protección por incapacidad temporal, por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, así como la correspondiente a las contingencias profesionales

15

PRESTACIONES

Para causar las correspondientes prestaciones económicas será requisito necesario que los trabajadores estén al corriente en el pago de las cotizaciones que correspondan a los períodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables.

Durante los períodos de inactividad, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.

Queda, portanto, excluida en dicha situación de inactividad, la protección por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y la correspondiente a las contingencias profesionales.

16

INCAPACIDAD TEMPORAL

❖ Requisitos:

- Encontrarse de alta o en situación similar.

- 180 días cotizados dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, en caso de enfermedad común. En los demás supuesto no se exige período de carencia (días cotizados).

Cotizaciones que se tienen en cuenta:

Las realizadas los últimos 5 años.

Las cotizaciones realizadas en distintos países de la Unión Europea.

Como se calcula:

Depende de si se deriva de Contingencias comunes o Contingencias profesionales.

C. Comunes:

La cuantía de la base reguladora del subsidio no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos 12 meses anteriores a la baja médica.

BCCC del mes anterior/Número de días (30 si es mensual)

Porcentaje: 3 primeros días-----0

17 siguientes-----60%

El resto de días-----75%

C. Profesionales:

(BCCP del mes anterior/Número de días) + HE del año anterior/365

Porcentaje: 75% de la base reguladora.

Duración:

365 días, con posibilidad de prorrogarse 180 días más.

17

PERMISO POR NACIMIENTO (Para la madre)

❖ **Requisitos:**

-Encontrarse de alta en la SS.

Si la trabajadora tiene menor de 21 años de edad: no se exige período mínimo de cotización.

Si tiene entre 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días en toda su vida laboral.

Si tiene más de 26 años: 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 360 días en toda su vida laboral.

❖ **Como se calcula:**

BCCC del mes anterior/Número de días (30 si es mensual)

❖ **Porcentaje:** El 100% de la base reguladora x 16 semanas x 7 días

❖ **Duración:**

16 semanas ininterrumpidas



18

PERMISO POR NACIMIENTO (Para el otro progenitor)

❖ **Requisitos:**

-Encontrarse de alta en la SS.

-180 días cotizados en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral.

❖ **Como se calcula:**

-Igual que la maternidad.

❖ **Duración:**

-4 semanas, ampliables dos días más a partir del segundo hijo.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

❖ **Requisitos:**

Encontrarse de alta en la SS.

No necesita periodo de carencia.

❖ **Como se calcula:**

$(BCCP-HE/\text{Número de días}) + (HE/365)$

Porcentaje: 100% de la BR x días de baja

❖ **Duración:**

El necesario para la salud y protección del feto y la embarazada

19

JUBILACIÓN

❖ Requisitos:

- Encontrarse en situación de alta.
- Edad: 65 años de edad y 36 años y 6 meses cotizados o 65 años y 6 meses de edad con menos de 36 años y 6 meses cotizados.
- 15 años cotizados, de los cuales dos inmediatamente anteriores.

❖ Requisitos jubilación anticipada:

En los últimos diez años cotizados, al menos seis correspondan a períodos de actividad efectiva en el extinguido Régimen Especial Agrario y/o en el Sistema Especial. Para ello, se computarán los períodos de percepciones de prestaciones por desempleo.

- Edad. <2 años máximo a la edad de jubilación.
- 35 años cotizados.

❖ Como se calcula:

Suma de la BC últimos 240 meses anteriores al HC/280



DESEMPLEO

❖ Requisitos:

- Encontrarse en situación de alta.
- Situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del compromiso de actividad.
- 360 días cotizados en los últimos 6 años anteriores a la situación legal de desempleo.
- No haber cumplido la edad de jubilación.
- Estar inscrito como demandante de empleo en el SPEE.

❖ Como se calcula:

Bases de los últimos 180 días/180
Porcentaje: 180 primeros días-----70%
El resto-----50%

Topes:

Máximos:

- Sin hijos-----175% del IPREM
- Con 1 hijo-----200% del IPREM
- Con 2 o más hijos---225% del IPREM

Mínimos:

- Con hijos-----107% del IPREM
- Sin hijos-----80% del IPREM

❖ Duración:

En función a los periodos de cotización

SISTEMA ESPECIAL DE FRUTAS Y HORTALIZAS (ALMACENES)

Los y las trabajadoras del Sistema Especial de Frutas y Hortalizas e Industria de Conservas Vegetales, quedarán incluidos en el Régimen General.

¿Quiénes están incluidos en el campo de aplicación?

- Las empresas dedicadas a las actividades de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales
- Los y las trabajadoras de las empresas citadas, cualquiera que sea la duración de sus contratos, siempre que sus actividades se realicen de manera intermitente o cíclica y coincidan con alguna de las específicas de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales.



22

Procedimientos

- **Al inicio de la campaña:** Cursar el alta de cada trabajador o trabajadora. Las altas iniciales para cada campaña se deben comunicar por las empresas dentro de los 5 días naturales contados a partir de la iniciación del trabajo
- **Durante la campaña:** Remitir el fichero de los días de no trabajo para cada período de liquidación dentro de los seis días naturales del mes siguiente, marcando con X los días de no trabajo para cada trabajador en situación de alta. Si no se remite dicho fichero se considerará que el/los trabajador/es en situación de alta han prestado servicios todos los días, siendo exigible la cotización por todo el período de liquidación.
- **Al finalizar la campaña:** A la terminación de la campaña, las empresas deben comunicar las bajas de los y las trabajadoras dentro del plazo de 3 días naturales contados a partir del cese en el trabajo



23

CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS

VACACIONES

- 30 días naturales.
- La fecha dependerá de la intensidad de la faena agrícola.
- Habrá de notificarse con tres meses de antelación.
- Si cese la actividad sin llevar un año trabajando tendrá derecho a la parte proporcional.

PERMISOS RETRIBUIDOS

- Se concederán 3 días de permiso en caso de muerte o entierro de ascendientes, descendientes, conyuges, hermanos; enfermedad grave o intervención quirúrgica, accidente y hospitalización del padre o la madre, hijos e hijas, conyuges, hermanos y hermanas, y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, o alumbramiento de la esposa.
- Serán aumentados hasta dos días en ciertas circunstancias.
- Permisos para acudir a exámenes.
- Asistencia a consultorios médicos, que no dará lugar a pérdida de retribución.

EXCEDENCIAS

- Excedencia por cuidado de familiares: tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, para cuidar a un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- Computa a efectos de antigüedad.

24

SALARIO

- Especificaciones sobre salarios.
- El salario señalado como mínimo se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en el Convenio. Si por acuerdo particular de un patrono con algún/a trabajador/a se trabajase jornada inferior, el salario mínimo que corresponda, según las faenas de edad y ocupación será divisible por las horas correspondientes a la jornada, pagándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior a la media jornada.
- Los salarios que aparecen en el convenio tendrán siempre el carácter de mínimos, y el personal fijo, lo son pero no por jornada de trabajo sino por un día natural.
- El mayor, de jefes de cuadrilla o capdefila que a parte de su trabajo como peón que dirija a más de 4 personas, tendrá el 10% de incremento sobre su retribución.
- Cuando se paga y cotiza por jornadas reales se llevan incluida la parte proporcional de vacaciones y pagas extras de ahí que el salario de un eventual por día de trabajo es mayor al de un fijo porque el fijo cobra por día natural y el eventual por día trabajado y lleva en ese importe la parte proporcional de pagas y vacaciones.
- Los/Las trabajadores/as fijos/as deben efectuar todas las labores agrícolas propias de la explotación, excepto la de poda o injerto, siega y trilla de cereales, marginación de piedras, manejar maquinaria agrícola, y de realizarlas, percibirá los salarios establecidos para estos trabajos, incrementándose, con la antigüedad, en su caso, según categorías.

25

RETRIBUCION EN ESPECIE

- En el caso de que la manutención corra a cargo del empresario, podrá descontarse a los/las Trabajadores/as hasta un máximo del 20% del salario base que le pertenezca. Esta fórmula es voluntaria para las dos partes, y nunca se podrá hacerse el descuento sobre las pagas extras, ni las vacaciones.
- Con las mismas condiciones se podrá acordar entre ambos el salario en especie, es decir, el pago de parte de salario en especie, sin que se pueda computar por este concepto más del 20% del salario mínimo del convenio.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Todos los/las Trabajadores/as que pertenezcan al convenio recibirán dos pagas de **30 días de salario más antigüedad** y se pagarán los días **16 de Julio y 21 de Diciembre**
- Los/as trabajadores/as que ingresen o cesen dentro del primer y el segundo semestre del año natural, recibirán la parte proporcional al tiempo transcurrido en el trabajo, y a tales efectos la fracción de semana (según perciba remuneración diaria o mensual) se computará como semana o mes completo.
- Los/Las trabajadores/as fijos discontinuos y eventuales recibirán el importe de estas gratificaciones, al igual que los domingos, festivos, 24 y 31 de Diciembre, vacaciones y paga de beneficios, en proporción al tiempo de su contrato.

26

PARTICIPACION EN BENEFICIOS

- El empresario podrá bonificar a los/las trabajadores/as bien con un porcentaje sobre los resultados de la explotación o también pagando a los/las trabajadores/as el 6% del salario anual de convenio incluyendo las pagas extraordinarias.

PLUS NOCTURNIDAD

- Los/Las trabajadores/as en actividad o faenas habitualmente de día, que hayan de prestar servicios entre las 21:00 y las 07:00 horas, recibirán aparte de su salario personal, un 25% de incremento del salario correspondiente. Se exceptúan los trabajos de guardería y así mismo trabajos que de realizarse de noche tengan remuneración especial señalada en el convenio.



27

HORAS EXTRAORDINARIAS

- Las horas extras según convenio serán suprimidas.
- En caso de que se realicen se compensaran con un descanso equivalente

TRABAJO EN FESTIVO, SÁBADOS Y DOMINGOS

- Las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos se pagarán con el recargo del 25% sobre el salario hora, cuya cuantía final queda reflejada en columna correspondiente de la tabla salarial.

PREMIO ANTIGÜEDAD

- Como premio a un buen trabajo y ser leales a la empresa los/las trabajadores/as fijos en una misma empresa, se establecen aumentos periódicos por años de servicios, que consistirán en tres bienios y tres quinquenios.
- Cada bienio incrementará en un 5% el salario, y cada quinquenio, en un 10% de salario.

26

TABLA SALARIAL 2019

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL		
A. TÉCNICOS			
De grado superior	1702,08		
De grado medio	1560,27		
Titulado en formación profesional	979,82		
B. ADMINISTRATIVOS			
Jefe/a administrativo/a primera	1304,65		
Jefe/a administrativo/a segunda	1183,18		
Oficial administrativo/a primera	1087,19		
Oficial administrativo/a segunda	1023,35		
Listero/a administrativo/a	883,68		
Auxiliar administrativo/a	861,05		
CATEGORIAS	SALARIO DIARIO	* SALARIO HORA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	** SALARIO HORA NOCTURNA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
C. PERSONAL PRODUCCIÓN FIJO			
No calificados/as	26,53	8,29	10,36
Tractoristas, conductor/a camiones y maquinaria agrícola, motoristas.	29,12	9,1	11,38
Capatza, capdefila	29,12	9,1	11,38
Especialistas	29,12	9,1	11,38
CATEGORIAS	SALARIO DIARIO	* SALARIO HORA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	** SALARIO HORA NOCTURNA, SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
D. PERSONAL DE PRODUCCIÓN EVENTUAL Y FIJO/A DISCONTINUO/A			
No calificados/as	6,63	8,29	10,36
Tractoristas, conductor/a camiones y maquinaria agrícola, motoristas.	7,28	9,1	11,38
Capatza, capdefila	7,28	9,1	11,38
Especialistas	7,28	9,1	11,38

**GRACIAS POR
VUESTRA
ATENCIÓN**

30

