

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA **CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO** **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO** DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Actividades Agropecuarias

Expediente: 29/01/0264/2016.

Fecha: 31 de mayo de 2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29000255011981.

Visto el texto del acuerdo, de fecha 13 de octubre de 2016 de la comisión negociadora y el texto del convenio colectivo del Sector de Actividades Agropecuarias de la provincia de Málaga con expediente REGCON número 29/01/0264/2016 y código de acuerdo 29000255011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 2 de junio de 2017.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araújo.

Plataforma de Actividades Agropecuarias de la provincia de Málaga año 2016-2017-2018

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Málaga. Las fincas que en parte estén dentro de dicha provincia y en parte de otra, se registrarán por las normas vigentes en aquella en que radiquen los elementos técnicos de la explotación.

Igualmente, se registrarán por lo establecido en este convenio, las explotaciones forestales y análogas, las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como, manipulado, almacenamiento, transportes y transformación de los frutos o productos agrarios, actividades cinegéticas y agroturismo, siempre que no constituya una explotación independiente de la producción y tenga un carácter ocasional y complementario dentro de la empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional

Este convenio afectará a todas las actividades agrícolas, forestales y ganaderas realizadas por las empresas agrarias en la provincia de Málaga.

Artículo 3. *Ámbito personal*

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

Se regirán asimismo por las normas de este convenio, el personal técnico, administrativo, pastores, guardas rurales, guardas forestales y de cotos de caza, que tengan a su cargo la custodia o vigilancia de explotaciones agrarias y cinegéticas. Y de oficios clásicos entendiéndose por tanto el personal agrícola que ocasionalmente realiza funciones para el mantenimiento de la explotación (mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, etc...)

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

Las presentes normas afectarán a los empleadores agrarios, titulares de explotaciones agrarias, que realicen las funciones recogidas dentro del ámbito funcional de este convenio. A tal efecto, serán considerados empleadores agrarios las personas físicas o jurídicas (cooperativas, SAT, sociedades anónimas, sociedades limitadas, comunidades de bienes, comunidades de regantes, etc.).

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo tendrá vigencia de tres años, contados desde el 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre del año 2018, ambos inclusive, cualquiera que sea la fecha de su publicación por la autoridad laboral, salvo en lo referente a la aceituna, que se entenderá vigente hasta la finalización de la campaña 2018-2019. Entrará en vigor el día siguiente a su firma, siendo esta también la fecha de los efectos económicos del mismo, no generándose atraso alguno.

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

Artículo 5. *Comisión paritaria*

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

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

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuanto a materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

FUNCIONES ESPECÍFICAS

- Controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio.
- Interpretación y aclaración del convenio.
- Arbitraje de los problemas y conflictos que les sean sometidos por las partes.
- Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.
- Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del convenio.
- La Comisión Paritaria del convenio, será el único órgano interlocutor válido, para aplicación del presente convenio colectivo, y se reunirá cuantas veces sea necesario en el plazo máximo de diez días hábiles desde la notificación por escrito de cualquier conflicto.
- En caso de inaplicación de convenio se actuará de la misma forma que el apartado anterior hasta acordar las nuevas condiciones según el Estatuto de los trabajadores y durante la vigencia del convenio.

- Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de las partes firmantes del convenio, o en su defecto, requerirán el voto favorable de la representación empresarial y la mayoría simple de la representación social.
- En caso de no llegar a un acuerdo cualquiera de las partes firmantes del convenio seguirá la vía administrativa (SERCLA) o judicial que corresponda.

DOMICILIO: Se fija como domicilio a efectos de notificación de asuntos sometidos a la Comisión Paritaria,

Calle Mauricio Moro, 4, 3.ª planta, 29006 Málaga.

CCOO

UGT

CCOO: Andrés González Gato. Amalia Ruiz Vega. Asesora: Alicia Sánchez Vallejo.

UGT: Antonio Corredera Camacho. Baltasar Briales García. Manuel García Cobos. Asesores: David Conde Conde. Francisco Javier Rodríguez Hurtado

ASAJA: Baldomero Bellido Carreira. R. Cristóbal García Calleja. Salvador Carrión Valencia. Benjamín Fauli Perpiña. Asesores: Inmaculada García Calleja. Jesús Carrasco Verdejo.

Artículo 6. *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

En el mes siguiente al de la publicación de este convenio en el *BOP*, se constituirá la “Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación” integrada por 3 componentes de la representación empresarial y 3 de los sindicatos firmantes.

Dicha comisión se reunirá anualmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las parte, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual de trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

Para garantizar el principio de no discriminación la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

Artículo 7. *Derechos supletorios*

Para las cuestiones no previstas en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, hasta tanto no entre en vigor el convenio colectivo de ámbito estatal que lo sustituya, y demás disposiciones que sean de aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Jornada*

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales prestada de lunes a viernes o de lunes a sábado tanto para trabajadores fijos como eventuales. La distribución de la jornada

diaria será de 6 horas y 30 minutos de lunes a sábado y de 7 horas y 48 minutos de lunes a viernes. (Esta última será retribuida según las tablas salariales del convenio por hora).

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

En cuanto a las jornadas especiales para determinadas faenas, se aplicará lo que se determine en el acuerdo marco nacional cuando este entre en vigor.

Los trabajos realizados en jornada completa, los domingos y festivos, no compensados con descansos con arreglo a la ley, tendrán un recargo sobre el salario convenio del 50%.

Empresa y delegado de personal, y cuando este último no exista el trabajador, podrán pactar la jornada continua. En las jornadas intensivas o continuadas, la empresa está obligada a dar un descanso a lo largo de la misma de 15 minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo. Por jornada intensiva se entiende la que se realice de forma continuada y preferiblemente en los meses de julio y agosto.

Artículo 9. *Contratación*

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

MODALIDADES DE CONTRATOS

El personal ocupado en las explotaciones agropecuarias del ámbito del presente convenio se clasificará según la permanencia en la empresa, en lo siguiente:

A. **PERSONAL FIJO:** Todo aquel que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, y transcurren once meses ininterrumpidos desde la fecha en que hubiere iniciado la prestación de sus servicios a la misma.

No se considerará que exista interrupción cuando las soluciones de continuidad son inferiores a 15 días consecutivos.

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

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

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

En cuanto a la forma de llamamiento esta se hará mediante comunicación previa de al menos 5 días de antelación del inicio de la faena o tarea y se efectuará de manera fehaciente (correo certificado, telegrama, burofax o cualquier otro sistema que garantice dicho llamamiento). Simultáneamente se comunicará al representante de los trabajadores o comité de empresa cuando lo hubiere.

El orden de llamamiento será por riguroso orden del escalafón de trabajadores fijos-discontinuos y para el cese, en orden inverso que para los llamamientos. En caso de igualdad, tendrá prioridad el trabajador con mayores cargas familiares. Igualmente, el empleador podrá llamar y cesar al número de trabajadores fijos-discontinuos, que considere pertinente y necesario para la faena a realizar, procurando la máxima equidad, ajustado a las circunstancias climáticas, de mercados y técnicas de las empresas. Los usos y costumbres preexistentes y acordados en esta materia se respetarán por las partes.

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

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

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

El reconocimiento y aplicación de esta modalidad contractual, se inició a partir del 1 de enero de 2007.

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

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

SB: Salario base diario de la categoría profesional del trabajador fijo de la misma categoría profesional.

ORDEN DE LLAMADAS Y CESE Y ESCALAFONES Y/O LISTADOS DE FIJOS-DISCONTINUOS

Cada empresa acogida a este convenio colectivo, en la que existan trabajadores fijos-discontinuos, confeccionará un escalafón de dichos trabajadores para cada una de las clasificaciones definidas en el artículo 11 del convenio, por orden de días trabajados en el centro de trabajo de un mismo titular, en el que habrá de constar, respecto de cada trabajador incluido en el escalafón, lo siguiente:

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

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

Las empresas acogidas a este convenio, están obligadas a llamar a los trabajadores fijos de trabajos discontinuos por riguroso orden de número en el escalafón.

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

- No acudir al llamamiento por incapacidad temporal acreditada mediante parte facultativo tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo una vez producida el alta médica siempre y cuando su número de escalafonado esté trabajando.
- No acudir a la llamada porque esté trabajando y en alta en otra empresa. El primer año el trabajador guardará su derecho preferente en el escalafón y en el mismo puesto.

SE CONSIDERARÁ BAJA VOLUNTARIA:

- No acudir al llamamiento sin causa justificada conllevará la desaparición en el escalafón, y se entenderá baja voluntaria.
- La reincorporación al puesto de trabajo 4 días posteriores al llamamiento sin que exista justificación.

- Una vez llamado el trabajador si este abandona el trabajo sin causa justificada, se entenderá baja voluntaria.

CESES:

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

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

C. PERSONAL EVENTUAL: Es el contratado circunstancialmente sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar. Transcurrido once meses de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo.

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

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el capítulo 3 de la Orden de la Consejería de Empleo de Empleo de la junta de Andalucía de 21 de julio de 2005 que desarrolla lo establecido en el capítulo 4 del Decreto 149/2005 de dicha Consejería de 14 de junio y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de contratos.

En lo no recogido en este convenio con relación a las normas de contratación, se estará a lo que se establezca en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 10. Vacaciones

Los trabajadores fijos tendrán derecho al disfrute anual de los siguientes días de vacaciones con un periodo mínimo de 15 días:

- Veintidós días laborables si la jornada laboral es de cinco días a la semana.
- Veintiséis días laborables si la jornada laboral es de seis días a la semana.

Los trabajadores cuyas vacaciones coincidan con una baja por incapacidad temporal (IT) tendrán derecho a disfrutarlas en otro período, incluso en el caso en que cuando se reincorpore de la baja, haya finalizado el año natural.

Artículo 11. Inclemencias climatológicas

Si por causas climatológicas se interrumpiera la jornada, se estará a lo que acuerden la empresa y el trabajador. A falta de acuerdo se aplicará lo siguiente:

- TRABAJADORES FIJOS: Las horas perdidas por lluvia y otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en un cincuenta por ciento por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda al pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.
- TRABAJADORES EVENTUALES Y TEMPOREROS: Se les abonará el cincuenta por ciento del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, la jornada hubiera de ser suspendida antes de su iniciación o antes de que transcurran dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las dos primeras horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los dos casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

En caso de lluvia, el empresario podrá decidir que se continúe la jornada realizándose trabajos a cubierto.

Artículo 12. *Periodo de prueba*

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

- Personal técnico: 6 meses.
- Administrativos: 2 meses.
- Encargados y capataces: 2 meses.
- Tractoristas y maquinistas: 1 mes.
- Especialistas: 1 mes.
- Caseros y guardas: 1 mes.
- Personal de oficios clásicos y no cualificados: 2 semanas.

Los trabajadores temporeros y eventuales adquirirán la condición de fijos, una vez transcurrido once meses de trabajo ininterrumpidos con la empresa, contando desde la fecha en que se hubiese comenzado la prestación de servicio a la misma. No se considerará que existe interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a 15 días consecutivos.

Artículo 13. *Clasificación profesional*

A efectos de movilidad funcional se reestructura la clasificación profesional en este convenio estableciéndose tres grupos profesionales en los que se agrupan las diferentes categorías de las tablas.

Estos grupos se han definido por aplicación de los siguientes factores de valoración:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario, o persona en quien este delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

GRUPO PROFESIONAL I

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la

orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas.

FORMACIÓN: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Técnicos superiores.

GRUPO PROFESIONAL II

CRITERIOS GENERALES: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

FORMACIÓN: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Técnicos medios y los encargados.

Los encargados, capataces o manijeros, velarán para que el personal a su cargo, cumplan las normas sobre prevención de riesgos laborales que correspondan al tipo de trabajo que realizan, así como el correcto uso de los EPI que previamente les hayan sido suministrados por la empresa. Asimismo, deberán apercebir a los trabajadores que las incumplan, y en caso de persistir en su actitud, lo comunicarán de inmediato al empresario, o la persona que lo represente, para que tome las medidas oportunas.

GRUPO PROFESIONAL III

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

FORMACIÓN: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Todas las demás viejas categorías y el resto de las faenas.

CAPÍTULO III

Régimen económico

Artículo 14. Salarios

El salario se compone, por un lado, de lo que se denomina “salario base” que retribuye el trabajo prestado por el trabajador en función al tiempo trabajado y, de otra parte, de “los complementos salariales” que se añaden al “salario base” y retribuyen circunstancias o cualidades específicas del trabajo, trabajador o empresa. A la suma del “salario base” más la parte proporcional de pagas extras y antigüedad se denomina “salario convenio”. Para el trabajador eventual, ya que lleva incluido las partes proporcionales de vacaciones, domingos, festivos y pagas extraordinarias, el salario base coincide con el salario convenio, salvo que la empresa incluyera otros complementos salariales distintos, en cuyo caso, aparecerán por separado.

En la hoja salarial de los trabajadores fijos deberá aparecer claramente diferenciado el salario base de cada complemento y de la parte proporcional de pagas extras y antigüedad, que se podrán prorratear mensualmente por acuerdo entre empresa y trabajador.

En la siguiente tabla se recogen el salario base para los trabajadores fijos, conforme a las categorías que figuran en las tablas de salarios, y el salario convenio del trabajador eventual.

SALARIOS (EUROS/DÍA)				
AÑO	SALARIO BASE PARA TRABAJADORES FIJOS		SALARIO CONVENIO PARA TRABAJADORES EVENTUALES	
	CUALIF.	NO CUALIF.	CUALIF.	NO CUALIF.
2016	30,25	27,34	44,10	42,67
2017	30,25	27,34	44,10	42,67
2018	30,61	27,67	44,63	43,18

- Los salarios estipulados para el año 2016 se incrementan con respecto a los del 2015, en un 1,5% y serán efectivos y aplicables desde el 1 de octubre de 2016. La subida pactada para el presente año no tendrá efecto retroactivo alguno. Se adjuntan tablas en anexo.
- Para el año 2017, los salarios serán los mismos que los acordados a la firma del convenio para el año 2016, no sufriendo ningún incremento.
- Desde el 1 de enero de 2018, los conceptos económicos indicados en el convenio para el año 2017 o revisados según lo indicado en la cláusula de revisión salarial, se incrementarán en un 1,2%.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Si el IPC del año 2017 fuese superior al 1%, la diferencia por exceso revisará las tablas y servirá como base de cálculo de los salarios del año 2018, pero no generará derecho alguno al pago de atrasos.

Artículo 15. Hoja de salarios

Las empresas vienen obligadas a facilitar a sus trabajadores copias de la hoja de salarios del modelo oficial. Para los trabajadores eventuales, podrán utilizar el modelo simplificado homologado por la Delegación de Trabajo. Aquellas empresas que tengan autorizado el modelo informatizado, podrán utilizar dicho modelo

Artículo 16. Plus de distancia - kilometraje

1. PLUS DE DISTANCIA: Las empresas afectadas por este convenio pagarán las siguientes cantidades por día efectivo de trabajo:

- Año 2016: 0,59.
- Año 2017: 0,59.
- Año 2018: 0,60.

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

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

2. KILOMETRAJE: Si la distancia entre el tajo y el lugar de reunión, y el núcleo urbano más próximo o el alojamiento de la finca donde pueda pernoctar el trabajador es superior a los 3 kilómetros enunciados anteriormente en el plus de distancia, las empresas pagarán, a partir del 4, incluido éste, tanto a la ida como a la vuelta, las siguientes cantidades por kilómetro:

- Año 2016: 0,24.
- Año 2017: 0,24.
- Año 2018 : 0,24.

No procederá el abono de este plus:

- a) Si existe caserío o alojamiento proporcionado por el empresario en las debidas condiciones de higiene y capacidad y a menos de 3 kilómetros del tajo o besana, pudiendo pernoctar en él los trabajadores.

- b) Si el patrono proporciona a los trabajadores medios automecánicos de transporte.
- c) A partir de 10 kilómetros desde el lugar de residencia del trabajador, empresa y trabajador pactarán el gasto de transporte que como mínimo, por día de asistencia al trabajo, será de:
- Año 2016: 4,04.
 - Año 2017: 4,04.
 - Año 2018: 4,09.

Artículo 17. *Plus de nocturnidad*

En cumplimiento del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que hayan de prestar servicios entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, percibirán un suplemento del 25% sobre el salario convenio, cualquiera que sea el trabajo que realicen. Se exceptuarán los casos en que el trabajador solicite efectuarlo, los de guardería cuando el guarda viva en la finca con su familia y los de ganadería.

Artículo 18. *Dietas*

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

Se estará a lo establecido en el acuerdo marco nacional cuando este entre en vigor. Mientras tanto, se fija en

TIPO DE DIETA	2016	2017	2018
DIETA COMPLETA	29.06	29.06	29,40
MEDIA DIETA	14.50	14.50	14.67

Artículo 19. *Destajo*

Siempre que se contraten trabajos por tarea a destajo, se garantizará al trabajador la percepción del salario base más un 25% como mínimo.

Artículo 20. *Complementos de antigüedad*

Los trabajadores fijos percibirán anualmente una paga de salario base convenio por antigüedad, que variará en función de los años de servicio que hayan prestado en la empresa, según la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	PAGA ANTIGÜEDAD
AL CUMPLIR 3 AÑOS DE SERVICIO	4 DÍAS
AL CUMPLIR 4 AÑOS DE SERVICIO	7 DÍAS
AL CUMPLIR 5 AÑOS DE SERVICIO	10 DÍAS
AL CUMPLIR 6 AÑOS DE SERVICIO	13 DÍAS
AL CUMPLIR 7 AÑOS DE SERVICIO	16 DÍAS
AL CUMPLIR 8 AÑOS DE SERVICIO	19 DÍAS
AL CUMPLIR 9 AÑOS DE SERVICIO	22 DÍAS
AL CUMPLIR 10 AÑOS DE SERVICIO	25 DÍAS
AL CUMPLIR 11 AÑOS DE SERVICIO	28 DÍAS
AL CUMPLIR 12 AÑOS DE SERVICIO	31 DÍAS
AL CUMPLIR 13 AÑOS DE SERVICIO	34 DÍAS

AÑOS DE SERVICIO	PAGA ANTIGÜEDAD
AL CUMPLIR 14 AÑOS DE SERVICIO	37 DÍAS
AL CUMPLIR 15 AÑOS DE SERVICIO	40 DÍAS
AL CUMPLIR 16 AÑOS DE SERVICIO	42 DÍAS
AL CUMPLIR 17 AÑOS DE SERVICIO	44 DÍAS
AL CUMPLIR 18 AÑOS DE SERVICIO	46 DÍAS
AL CUMPLIR 19 AÑOS DE SERVICIO	48 DÍAS
AL CUMPLIR 20 AÑOS DE SERVICIO	50 DÍAS

La paga de antigüedad se abonará una vez al año, no obstante, podrá prorratearse mensualmente por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias*

Consistirán en el abono al trabajador fijo, de 30 días de salario base más antigüedad, en los meses de julio y diciembre.

Artículo 22. *Paga de beneficios*

Consistirá en el abono al trabajador fijo de una paga de 30 días de salario base más antigüedad que por su categoría le corresponda. Se hará efectiva dentro del primer trimestre del año.

Artículo 23. *Horas extraordinarias*

Para aumentar las oportunidades de colocación, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a evitar en lo posible las horas extraordinarias, permitiéndose solo las que estén justificadas y previstas por la ley, con un máximo de ochenta horas anuales.

- Para los trabajadores eventuales: Dentro de los límites legales, se podrán realizar horas extraordinarias abonándose con un recargo del 75% sobre el salario correspondiente.
- Para los trabajadores fijos: El valor de la hora extraordinaria se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{H.E.} = \frac{(\text{S. base} + \text{antigüedad}) \times 7 + \frac{\text{P. extras} + \text{P. beneficios}}{52}}{39} \times 1,75$$

Artículo 24. *Compensación por ganado propio*

El salario de los trabajadores que posean ganado de su propiedad, según costumbre establecida en la explotación en que presten sus servicios como cuidadores de ganado, se pactará libremente toda vez que se presume un beneficio por las condiciones especiales de dicha contratación; en todo caso se garantizará la percepción del salario mínimo del trabajador afectado, valorándose el rendimiento que produzca el ganado propio y lo percibido en metálico, previo informe de expertos designados por la Cámara Agraria en cuyo término se plantea la cuestión.

Artículo 25. *Desgaste de herramientas*

Cuando el empresario no facilite al trabajador las herramientas o útiles necesarios para desempeñar su trabajo y éste hubiera de utilizar los propios, percibirá un plus de 0,60 euros para el año 2016 y 0,60 euros para el año 2017, por día efectivo de trabajo, en compensación al desgaste de herramientas.

Artículo 26. *Ropa de trabajo y equipo de protección individual*

Se facilitarán botas de agua a los regadores y a los ganaderos que cuiden ganado en estabulación. Igualmente, se les facilitará dos monos a los trabajadores que realicen faenas de

tratamientos fitosanitarios, a los que cuiden ganado estabulado y a los que manejen maquinaria con motor de explosión.

Se les facilitarán un impermeable a los trabajadores que, realizando alguna faena en condiciones climatológicas adversas, lo necesiten.

Asimismo, en caso de resultar necesarios para la ejecución del trabajo a desempeñar, la empresa facilitará a los trabajadores los equipos de protección individual (EPI) a tenor de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, siendo responsabilidad del trabajador la correcta utilización de los mismos.

Artículo 27. Trabajos de categoría diferente

TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR: Los trabajadores que a la firma del presente convenio tuvieran consolidada una categoría profesional, podrán realizar trabajos propios de categoría inferior, conservando su categoría y el salario correspondiente a la misma.

TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR: Si los trabajadores realizan trabajos propios de categoría superior a la que tengan consolidada a la firma del presente convenio, por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, puede reclamar su ascenso.

CAPÍTULO IV

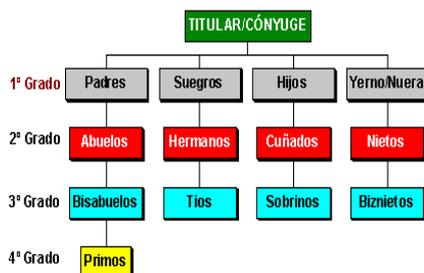
Beneficios sociales

Artículo 28. Permisos

Los trabajadores, tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. Cuatro días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
2. Tres días en caso de nacimiento de hijo.
3. Quince días naturales en caso de matrimonio. Podrá acumularse dicho permiso al periodo de vacaciones.
4. Un día para los casos de boda de padres, hijos, y hermanos.
5. Un día en los casos de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
6. Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario y que acrediten tales circunstancias debidamente, mediante certificado extendido por el médico que asista al enfermo, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, (el centro hospitalario o lugar de residencia del enfermo exceda de 50 kilómetros), el plazo será de cuatro días.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



7. En caso de hospitalización del cónyuge, hijos o familiares a su cargo, e independientemente de lo establecido en el apartado anterior, el trabajador tendrá derecho a un día de

descanso a la semana para visitarlo, percibiendo la mitad del salario en ese día, justificado por el oportuno certificado médico.

8. El trabajador que tenga comprometida la asistencia al trabajo todos los días laborables del año, salvo el periodo de vacaciones, tendrá derecho a dos días al año de permiso remunerado para asuntos propios.

Para ello el trabajador deberá solicitarlo con al menos una semana de antelación, no pudiendo coincidir en el mismo día más de una petición por servicio.

Artículo 29. *Excedencias*

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia por el tiempo necesario y de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, lo que se deberá acreditar debidamente ante la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. No tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta que dicho puesto esté vacante, manteniéndose en el mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 30. *Enfermedad y accidentes de trabajo*

ENFERMEDAD: El trabajador que tuviera consolidado el derecho a ayuda por enfermedad a la entrada en vigor del convenio del año 2007-2009 se le mantendrá a título personal como derecho adquirido mientras dure su relación laboral. El contenido del derecho se explica en la cláusula transitoria.

ACCIDENTES DE TRABAJO: Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo, sobrevenido en el centro de trabajo, tendrá derecho a que la empresa cubra durante un periodo de 30 días y como máximo hasta finalización del contrato, la diferencia entre la prestación que perciba de la Mutua y su salario.

Artículo 31. *Maternidad*

En los casos de maternidad se estará a lo establecido en la legislación vigente. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto con preaviso a la empresa.

EMBARAZO Y LACTANCIA: la mujer trabajadora, en caso de embarazo o durante la lactancia, y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el mismo salario y asegurando su incorporación a su puesto anterior. Se garantizará el reintegro a su trabajo a las mujeres que disfruten de excedencia por maternidad, hasta un periodo de tres años.

No computación como absentismo del tiempo utilizado para asistencia médica durante el periodo de embarazo y posparto, así como el utilizado para el cuidado del hijo.

Artículo 32. *Jubilación*

A los trabajadores, que llegada la edad legal de jubilación, quieran jubilarse, la empresa le abonará dos pagas de 30 días de salario convenio que por su categoría le corresponda. No tendrá derecho a dichas pagas si el trabajador se jubilara con posterioridad a la edad legal de jubilación.

Artículo 33. *Revisión médica*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34. *Seguridad e higiene. Salud laboral*

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a velar por el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 35. *Seguro de vida e invalidez*

Se respetará el seguro de vida e invalidez para los trabajadores que lo tuvieran reconocido como derecho adquirido mientras dure su relación laboral.

Artículo 36. *Planes de formación y cualificación*

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

1. Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el acuerdo estatal de formación continua de los sectores agrarios, forestales y pecuarios (FORCEM).
2. Estructurar, desarrollar y confluir programas de formación profesional, con programas de formación reglada y otros programas, creando un itinerario de ciclos formativos potenciando centros de formación permanente con el fin de mejorar la calidad de la formación de los trabajadores y empleadores para la mejor adaptación a los cambios evolutivos de las demandas de competencias profesionales, así como del uso de nuevas tecnologías.
3. La comisión mixta instará a los organismos correspondientes a la homologación de los certificados de profesionalidad de las distintas especialidades, que también deben de ir acompañadas con la experiencia laboral, siempre de modo complementario. Asimismo, los empresarios reconocerán dicha certificación traduciéndose en el reconocimiento de la categoría.
4. Constituir una comisión paritaria, formada por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo provincial, cuya finalidad será la de garantizar y supervisar los distintos planes de formación continua y otros presentados por las empresas del sector, así como los planes presentados por las organizaciones firmantes del presente convenio provincial. Otra función primordial es la de crear un itinerario curricular de la formación, para ello se realizará un estudio de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia de Málaga. Dicha comisión paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento que determinará sus funciones y competencias.
5. En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo que disponga el Acuerdo estatal de formación continua del sector agrario, forestal y pecuario del 12 de mayo de 1997, y/o sucesivos.

Artículo 37. *Medidas contra la violencia de género*

En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio, abogan por el cumplimiento de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 38. *Medio ambiente*

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y a los recursos naturales con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la dirección de la empresa mantendrá una actitud proactiva en la implementación de procesos más limpios que eviten y minimicen la generación de residuos tanto al agua, como a la atmósfera o el suelo.

Artículo 39. *Alojamientos*

Los alojamientos destinados a los trabajadores deberán cumplir con las condiciones de habitabilidad y salubridad exigidas legalmente.

El derecho de uso del alojamiento por el trabajador se limita a la duración del contrato, sólo ampliable a los 3 días siguientes a la fecha de finalización de común acuerdo, según lo recogido en el contrato, previa liquidación de salarios.

Las demás condiciones no fijadas en este artículo se estará a lo acordado en el seno de las Comisión Central de Regulación de flujos migratorios para las campañas agrícolas sobre condiciones de alojamiento y habitabilidad suscrito por ASAJA, CCOO y UGT.

CAPÍTULO V

Derechos sindicales

Artículo 40. *Delegados de personal*

En aquellas empresas en las que existan delegados de personal elegidos, estos contarán para las gestiones propias de su cargo del número de horas retribuidas que les otorga la legislación vigente en cada momento.

Debido al grado de temporalidad que padece el sector del campo la antigüedad necesaria para la realización de elecciones sindicales se reducirá de 6 a 4 meses.

Artículo 41. *Participación en la negociación de convenios colectivos*

Los trabajadores fijos que ostenten el cargo de delegados de personal o de relevancia en sindicatos con implantación nacional que participen en la negociación de este convenio, tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a las comisiones negociadoras, una vez agotadas las horas sindicales de que dispongan mensualmente. No procederá este permiso cuando la empresa en que trabaje no esté afectada por este convenio.

Artículo 42. *Cuota sindical*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación de aquellos, las empresas descontarán de las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la empresa un escrito en el que expresará la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro al que ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad. Cualquier reclamación que se produzca, pasará por la Comisión Paritaria. Transcurrido un mes sin resolver, quedará libre la vía para su reclamación ante la Jurisdicción competente.

Artículo 43. *Régimen sancionador*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, publicado en el *BOE* de 29 de noviembre de 2000”.

Cláusula transitoria

En caso de IT derivada de accidente laboral o enfermedad que requiera la hospitalización, el trabajador fijo percibirá, desde el primer día y mientras dure tal situación, la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el salario convenio.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador fijo percibirá a partir del cuarto día de IT, la diferencia entre salario convenio y las prestaciones de la Seguridad Social. Dicho complemento tendrá un límite de seis meses. Caso de sucesión de bajas por enfermedad que superen los 30 días, no se percibirá el complemento si entre el inicio de la baja y el final de la anterior no han transcurrido 12 meses.

Todo ello sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar las prestaciones por IT en los días y condiciones legalmente establecidos.

Disposiciones finales

1. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de nuevo convenio en el mes de octubre del último año de vigencia de este.

2. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el de la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores de Málaga, en la calle Mauricio Moro, 4.º, 3.ª planta, edificio Eurocom-Centro 29006 Málaga.

3. Si el IPC del año 2018 supera el 1,2%, el exceso se tendrá en cuenta para la base de negociación de 2019.

TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO DEL CAMPO AÑO 2016 2017

	SALARIO DÍA		SALARIO HORA	
	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)
FIJOS				
TÉCNICOS Y TITULADOS	48,06	48,65		
ADMINISTRATIVOS	43,51	44,10		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	30,25	30,84		
ENCARGADO	30,25	30,84		
MANIJERO Y CAPATAZ	30,25	30,84		
OFICIAL 1.ª DE OFICIOS CLÁSICOS	30,25	30,84		
OFICIAL 2.ª DE OFICIOS CLÁSICOS	27,34	27,93		
TRACTORISTA	30,25	30,84		
OBRERO FIJO CUALIFICADO	30,25	30,84		
OBRERO FIJO NO CUALIFICADO	27,34	27,93		
RECOLECTOR FRUTOS INVERNADERO	27,34	27,93		
HORTELANO (SIEMBRA Y CULTIVA HORTALIZAS)	30,25	30,84		
TRABAJADOR DE INVERNADERO	30,25	30,84		
GUARDA Y CASERO	30,25	30,84		



	SALARIO DÍA		SALARIO HORA	
	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)
EVENTUALES				
<i>FAENAS GENERALES</i>				
TRACTORISTA Y CONDUCTOR DE MAQUINARIA AUTOPROPULSADA	44,10	44,69	6,78	6,87
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	44,10	44,69	6,78	6,87
GUARDA DE FINCA-COTO	44,10	44,69	6,78	6,87
OFICIAL DE 1.ª DE OFICIOS CLÁSICOS. APLICADOR PRODUCTOS FITOSANITARIOS.	44,10	44,69	6,78	6,87
OFICIAL DE 2.ª DE OFICIOS CLÁSICOS.	42,67	43,26	6,56	6,65
FAENAS NO RECOGIDAS EN TABLAS	42,67	43,26	6,56	6,65
<i>REGADÍOS EXTENSIVOS</i>				
REGADOR DE DÍA A PIE	42,67	43,26	6,56	6,65
REGADOR DE DÍA POR ASPERSIÓN	42,67	43,26	6,56	6,65
REGADOR DE NOCHE	42,67	43,26	6,56	6,65
<i>GANADERÍA</i>				
GANADERO EN EXPLOTACIÓN EXTENSIVA (OVINO, CAPRINO)	44,10	44,69	6,78	6,87
GANADERO EN CUALQUIER EXPLOTACIÓN ESTABULADA (OVINO, CAPRINO, EQUINO)	42,67	43,26	6,56	6,65
<i>VIÑEDO</i>				
PODADORES E INJERTADORES	44,10	44,69	6,78	6,87
OTRAS FAENAS	42,67	43,26	6,56	6,65
CAPATACES DE VENDIMIA	44,10	44,69	6,78	6,87
VENDIMIADORES	44,10	44,69	6,78	6,87
<i>OLIVAR</i>				
OTRAS FAENAS DEL OLIVAR (DESVARETO, CAVA, TRATAMIENTOS, QUEMA O PICADO DE RAMÓN, ETC.)	42,67	43,26	6,56	6,65
PODADORES E INJERTADORES	45,33	45,92	6,97	7,06
ENCARGADOS, CAPATACES Y MANIJEROS DE CUADRILLA	44,10	44,69	6,78	6,87
RECOLECCIÓN MECANIZADA DE ACEITUNA	46,81	47,40	7,20	7,29
RECOLECCIÓN NO MECANIZADA DE ACEITUNA DE MOLINO	45,33	45,92	6,97	7,06
RECOLECCIÓN DE ACEITUNA DE SUELO	42,67	43,26	6,56	6,65
RECOLECCIÓN NO MECANIZADA DE ACEITUNA DE VERDEO	45,33	45,92	6,97	7,06
EL TRABAJO DE RECOLECCIÓN CON VIBRADORA MOTO MECÁNICA MANUAL O PORTÁTIL, TENDRÁ UN SUPLEMENTO DE 4,78 EUROS POR VIBRADORA Y DÍA DE TRABAJO.				



	SALARIO DÍA		SALARIO HORA	
	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)
<i>FORESTALES</i>				
TALADORES, LIMPIADORES, PODADORES Y CAPATAZ	45,33	45,92	6,97	7,06
ROSO DE MONTE BAJO	42,67	43,26	6,56	6,65
PODADOR	45,33	45,92	6,97	7,06
RECOGEDOR DE BELLOTAS O CASTAÑAS	42,67	43,26	6,56	6,65
RAJADORES DE CORCHO	52,28	52,87	8,04	8,13
SACADORES DE CORCHO	53,70	54,29	8,26	8,35
PORTEADORES EN SACA DE CORCHO	42,67	43,26	6,56	6,65
CARGADORES DE CORCHO	50,83	51,42	7,82	7,91
<i>HUERTA E INVERNADERO</i>				
ARRANCADORES DE PATATAS, REMOLACHAS Y OTROS COGEDORES DE CARGAR Y ARRIMAR	42,67	43,26	6,56	6,65
PLANTADORES DE HUERTAS E INVERNADEROS	44,10	44,69	6,78	6,87
OTRAS FAENAS DE INVERNADERO	44,10	44,69	6,78	6,87
PLANTADORES Y RECOLECTORES DE ESPÁRRAGOS	44,10	44,69	6,78	6,87
<i>AGUACATES CÍTRICOS Y FRUTALES</i>				
OFICIAL PODADOR O INJERTADOR, ENCARGADO DE ALMACÉN	45,33	45,92	6,97	7,06
PODADOR O INJERTADOR, JEFE DE LÍNEA	44,10	44,69	6,78	6,87
CARRETERO	43,68	44,27	6,72	6,81
COGEDOR DE FRUTAS	42,67	43,26	6,56	6,65
ACLAREO DE FRUTAS	42,67	43,26	6,56	6,65
ALMACÉN, ENVASADORES Y CARGADORES	42,67	43,26	6,56	6,65
<i>ALMENDRAL</i>				
RECOGIDA DE ALMENDRAS	44,10	44,69	6,78	6,87
VAREADORES Y RECOGIDAS DE ALMENDRAS	42,67	43,26	6,56	6,65
<i>COSECHADORA DE CEREALES</i>				
CONDUCTOR DE COSECHADORA DE FORRAJES	44,10	44,69	6,78	6,87
AUXILIARES	42,67	43,26	6,56	6,65
ESPECIALISTA EN FAENAS DE ALMIAR	44,10	44,69	6,78	6,87
FAENAS NO ESPECIFICADAS	42,67	43,26	6,56	6,65

TABLA PROVISIONAL DE SALARIOS DEL CONVENIO DEL CAMPO AÑO-2018

	SALARIO DÍA		SALARIO HORA	
	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)
FIJOS				
TÉCNICOS Y TITULADOS	48,64	49,24		
ADMINISTRATIVOS	44,03	44,63		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	30,61	31,21		
ENCARGADO	30,61	31,21		
MANJERO Y CAPATAZ	30,61	31,21		
OFICIAL 1.ª DE OFICIOS CLÁSICOS	30,61	31,21		
OFICIAL 2.ª DE OFICIOS CLÁSICOS	27,67	28,27		
TRACTORISTA	30,61	31,21		
OBRERO FIJO CUALIFICADO	30,61	31,21		
OBRERO FIJO NO CUALIFICADO	27,67	28,27		
RECOLECTOR FRUTOS INVERNADERO	27,67	28,27		
HORTELANO (SIEMBRA Y CULTIVA HORTALIZAS)	30,61	31,21		
TRABAJADOR DE INVERNADERO	30,61	31,21		
GUARDA Y CASERO	30,61	31,21		
EVENTUALES				
<i>FAENAS GENERALES</i>				
TRACTORISTA Y CONDUCTOR DE MAQUINARIA AUTOPROPULSADA	44,63	45,23	6,87	6,96
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	44,63	45,23	6,87	6,96
GUARDA DE FINCA-COTO	44,63	45,23	6,87	6,96
OFICIAL DE 1.ª DE OFICIOS CLÁSICOS. APLICADOR PRODUCTOS FITOSANITARIOS	44,63	45,23	6,87	6,96
OFICIAL DE 2.ª DE OFICIOS CLÁSICOS	43,18	43,78	6,64	6,74
FAENAS NO RECOGIDAS EN TABLAS	43,18	43,78	6,64	6,74
<i>REGADÍOS EXTENSIVOS</i>				
REGADOR DE DÍA A PIE	43,18	43,78	6,64	6,74
REGADOR DE DÍA POR ASPERSIÓN	43,18	43,78	6,64	6,74
REGADOR DE NOCHE	43,18	43,78	6,64	6,74
<i>GANADERÍA</i>				
GANADERO EN EXPLOTACIÓN EXTENSIVA (OVINO, CAPRINO)	44,63	45,23	6,87	6,96
GANADERO EN CUALQUIER EXPLOTACIÓN ESTABULADA (OVINO, CAPRINO, EQUINO)	43,18	43,78	6,64	6,74
<i>VIÑEDO</i>				
PODADORES E INJERTADORES	44,63	45,23	6,87	6,96
OTRAS FAENAS	43,18	43,78	6,64	6,74
CAPATACES DE VENDIMIA	44,63	45,23	6,87	6,96
VENDIMIADORES	44,63	45,23	6,87	6,96



	SALARIO DÍA		SALARIO HORA	
	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)
<i>OLIVAR</i>				
OTRAS FAENAS DEL OLIVAR (DESVARETO, CAVA, TRATAMIENTOS, QUEMA O PICADO DE RAMÓN, ETC.)	43,18	43,78	6,64	6,74
PODADORES E INJERTADORES	45,87	46,47	7,06	7,15
ENCARGADOS, CAPATACES Y MANIJEROS DE CUADRILLA	44,63	45,23	6,87	6,96
RECOLECCIÓN MECANIZADA DE ACEITUNA	47,37	47,97	7,29	7,38
RECOLECCIÓN NO MECANIZADA DE ACEITUNA DE MOLINO	45,87	46,47	7,06	7,15
RECOLECCIÓN DE ACEITUNA DE SUELO	43,18	43,78	6,64	6,74
RECOLECCIÓN NO MECANIZADA DE ACEITUNA DE VERDEO	45,87	46,47	7,06	7,15
EL TRABAJO DE RECOLECCIÓN CON VIBRADORA MOTO MECÁNICA MANUAL O PORTÁTIL, TENDRÁ UN SUPLEMENTO DE 4,84 EUROS POR VIBRADORA Y DÍA DE TRABAJO.				
<i>FORESTALES</i>				
TALADORES, LIMPIADORES, PODADORES Y CAPATAZ	45,87	46,47	7,06	7,15
ROSO DE MONTE BAJO	43,18	43,78	6,64	6,74
PODADOR	45,87	46,47	7,06	7,15
RECOGEDOR DE BELLOTAS O CASTAÑAS	43,18	43,78	6,64	6,74
RAJADORES DE CORCHO	52,91	53,51	8,14	8,23
SACADORES DE CORCHO	54,34	54,94	8,36	8,45
PORTEADORES EN SACADA DE CORCHO	43,18	43,78	6,64	6,74
CARGADORES DE CORCHO	51,44	52,04	7,91	8,01
<i>HUERTA E INVERNADERO</i>				
ARRANCADORES DE PATATAS, REMOLACHAS Y OTROS COGEDORES DE CARGAR Y ARRIMAR	43,18	43,78	6,64	6,74
PLANTADORES DE HUERTAS E INVERNADEROS	44,63	45,23	6,87	6,96
OTRAS FAENAS DE INVERNADERO	44,63	45,23	6,87	6,96
PLANTADORES Y RECOLECTORES DE ESPÁRRAGOS	44,63	45,23	6,87	6,96
<i>AGUACATES, CÍTRICOS Y FRUTALES</i>				
OFICIAL PODADOR O INJERTADOR, ENCARGADO DE ALMACÉN	45,87	46,47	7,06	7,15
PODADOR O INJERTADOR, JEFE DE LÍNEA	44,63	45,23	6,87	6,96
CARREILLERO	44,20	44,80	6,80	6,89
COGEDOR DE FRUTAS	43,18	43,78	6,64	6,74
ACLAREO DE FRUTAS	43,18	43,78	6,64	6,74
ALMACÉN, ENVASADORES Y CARGADORES	43,18	43,78	6,64	6,74



	SALARIO DÍA		SALARIO HORA	
	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)	SIN PLUS DISTANCIA	CON PLUS DISTANCIA (HASTA 3 KM)
<i>ALMENDRAL</i>				
RECOGIDA DE ALMENDRAS	44,63	45,23	6,87	6,96
VAREADORES Y RECOGIDAS DE ALMENDRAS	43,18	43,78	6,64	6,74
<i>COSECHADORA DE CEREALES</i>				
CONDUCTOR DE COSECHADORA DE FORRAJES	44,63	45,23	6,87	6,96
AUXILIARES	43,18	43,78	6,64	6,74
ESPECIALISTA EN FAENAS DE ALMIAR	44,63	45,23	6,87	6,96
FAENAS NO ESPECIFICADAS	43,18	43,78	6,64	6,74

4560/2017