

## **CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MALAGA AÑO 2008**

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial**

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Málaga.

#### **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**

Se regirán por el presente convenio los empresarios y trabajadores que realicen faenas a que se refiere el artículo anterior.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años, contados desde el 1 de enero de 2007 y hasta el 31 de diciembre del año 2009, 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 2009-2010.

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**

La Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento de este convenio, por las facultades reguladas por la normativa vigente, estará constituida por doce miembros, seis de la parte empresarial y otros seis de la parte sindical.

CCOO

Pedro Guzmán Guzmán

Antonio Sepúlveda Capacete

Asesores



Rafael Muñoz López

Francisco Lara Navarro

UGT

Antonio Guerrero Herrera

Andrés Sánchez Moreno

Manuel García Cobos

Antonio Corredera Camacho

*Asesores*

Baltasar Briales García

José Luis Domínguez Rubio

ASAJA

Javier Ciezar Muñoz

Carlos Blázquez Muñoz

Salvador Carrión Valencia

Cristóbal García Calleja

*Asesor*

Inmaculada García Calleja

Entre otras facultades, esta comisión tendrá la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio, así como las competencias que se le confieren en el mismo, y se reunirán cuantas veces sea necesario a petición de las partes.

### **Artículo 6. Derechos supletorios**

Para las cuestiones no previstas en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores 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 7. 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 o de 7 horas y 48 minutos de lunes a viernes.

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, quedando hasta entonces regulada la materia conforme a lo estipulado en el artículo 60 de la Ordenanza General del Trabajo en el Campo.

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 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.

### **Artículo 8. Contratación**

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

#### MODALIDADES DE CONTRATOS

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

A. PERSONAL FIJO: Todo aquel que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, y transcurren 11 meses ininterrumpidos desde la fecha en que hubiere iniciado la prestación de sus servicios a la misma.

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

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

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

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

En cuanto a la forma de llamamiento ésta se hará mediante comunicación previa de al menos 5 días de antelación del inicio de la faena o tarea 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:

$$SB \times 455 \text{ días}$$

---

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 adquiriría 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 según anexo II, respecto a aquel trabajador que inmediatamente le siguiese en el número de días trabajado, y así sucesivamente.

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

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

- No acudir al llamamiento por incapacidad temporal acreditada mediante parte facultativo tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo una vez producida el alta médica siempre y cuando su número de escalafonado esté trabajando.

- No acudir a la llamada porque esté trabajando y en alta en otra empresa. El primer año el trabajador guardará su derecho preferente en el escalafón y en el mismo puesto.

SE CONSIDERARÁ BAJA VOLUNTARIA





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

#### **Artículo 9. Vacaciones**

Los trabajadores fijos tendrán derecho al disfrute anual de treinta y un días naturales de vacaciones.

#### **Artículo 10. 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 11. Periodo de prueba**

Tendrán la condición de fijos en plantilla los trabajadores contrata-dos 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.

## **Capítulo III. Régimen económico**

### **Artículo 12. Salarios**

El salario base, conforme a las categorías que figuran en las tablas de salarios, se establece en:

SALARIO BASE (euros/día)				
AÑO	FIJOS		EVENTUALES	
	Cualif.	No cualif.	Cualif.	No cualif.
2008 (incluida campaña aceituna 08/09)	26,67	24,12	38,9	37,63

El salario del trabajador eventual lleva incluido las partes proporcionales de vacaciones, domingos y festivos y pagas extraordinarias.

### **Cláusula de revisión salarial**





Desde el 1 de enero de 2008, se pacta una subida salarial y se elaboran las tablas, partiendo de las vigentes a 31 de diciembre de 2007 que se aumentan un 3% más del 2,2% del exceso que ha sufrido el IPC real sobre el previsto, según se calculó para el año 2007. Este mismo cálculo se seguirá en años sucesivos, es decir, el 1 de enero, todos los conceptos económicos se aumentarán un 3% más el exceso sobre las previsiones del IPC si se hubieran producido el año anterior a la aprobación de la tabla. De manera que cada año quede asegurada una subida real que palie el error de previsiones sufrido el año anterior.

### **Artículo 13. Plus de distancia - kilometraje**

1. Plus de distancia: las empresas afectadas por este convenio pagarán las siguientes cantidades por día efectivo de trabajo:

- Año 2008: 0,52 euros. 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 enuncia-dos anteriormente en el plus de distancia, las empresas pagarán, a par-tir del 4, incluido este, tanto a la ida como a la vuelta, las siguientes cantidades por kilómetro:

- Año 2008: 0,22 euros.

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 2008: 3,56 euros.

### **Artículo 14. Plus de toxicidad**

Supondrá un 20% de recargo sobre el salario y se abonará en los casos en que el Gabinete de Seguridad e Higiene Provincial determine la existencia de toxicidad, abonándose durante los días que dure la misma y cuando se hagan tales trabajos.



Los trabajadores encargados de manejar productos tóxicos, aún en el caso en que estos no resulten peligrosos, e independientemente de que su manipulación suponga o no la determinación de toxicidad por el Gabinete de Seguridad e Higiene Provincial, tendrán derecho a 10 minutos para lavarse las manos y cambiarse de ropa antes de la comida del mediodía y del bocadillo de la mañana. Aparte del material adecuado.

### **Artículo 15. Plus de nocturnidad**

En cumplimiento del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que hayan de prestar servicios entre las 10 de la noche y las 6 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 16. 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 17. 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:

<b>Años de servicio</b>	<b>Paga antigüedad</b>
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
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 18. Gratificaciones extraordinarias**

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

### **Artículo 19. Paga de beneficios**

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

### **Artículo 20. Horas extraordinarias**

- 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 las horas extraordinarias se calculará según la siguiente fórmula:

### **Artículo 21. 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 22. Desgaste de herramientas**

Cuando el empresario no facilite al trabajador las herramientas o útiles necesarios para desempeñar su trabajo y este hubiera de utilizar los propios, para el año 2008 percibirá un plus de 0,50 euros, por día efectivo de trabajo, en compensación al desgaste de herramientas.

## **Capítulo IV. Beneficios sociales**

### **Artículo 23. Ropa de trabajo**

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.

#### **Artículo 24. Permisos**

Los trabajadores fijos o de temporada, tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos.
2. Tres días en caso de alumbramiento de la esposa.
3. Quince días naturales en caso de matrimonio. Podrá acumularse dicho permiso al periodo de vacaciones.
4. Un día para los casos de boda o bautizos de hijos.
5. Un día en los casos de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, sobrinos o hermanos y padres políticos.
6. Dos días en los casos de intervención quirúrgica en enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, que acrediten tales circunstancias debidamente, mediante certificado extendido por el médico que asista al enfermo; dicho permiso se ampliará a tres días cuando el centro hospitalario o lugar de residencia del enfermo exceda de 50 kilómetros.
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 un día anual de permiso remunerado para asuntos propios.

#### **Artículo 25. Enfermedad**

En caso de I.T. 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 I.T., 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.

Los límites señalados en el párrafo anterior no son de aplicación a bajas por accidente laboral o enfermedad con hospitalización.

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

### **Artículo 26. Jubilación**

Como medida de fomento del empleo, se establece la jubilación forzosa para los trabajadores del campo de la provincia de Málaga a los 65 años.

Cuando el empresario, en base a este precepto, quiera resolver la relación laboral de un trabajador que haya cumplido los 65 años y este se niegue a jubilarse, habrá de hacerlo cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Comprobar que el trabajador tiene cubierto el periodo de carencia mínima establecido por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación. En caso de no tenerlo, el empresario tendrá que optar entre abonarle la diferencia de pensión o prolongarle la relación laboral hasta que el trabajador cubra el periodo que le falte.
2. Suplir al trabajador jubilado con otro trabajador que habrá de contratar en las mismas condiciones que gozara el trabajador sustituido.
3. Lo expresado en este artículo no será de aplicación en el caso en que el trabajador solicite voluntariamente la jubilación al cumplir los 65 años. En este caso, la empresa abonará al trabajador dos pagas de 30 días de salario convenio que por su categoría le corresponda al trabajador al cumplir los 65 años de edad.

### **Artículo 27. Trabajos de categoría inferior**

Los trabajadores afectados por el presente convenio que tuvieran consolidada una categoría profesional de acuerdo con la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, podrán realizar trabajos propios de categoría inferior, conservando su categoría y el salario correspondiente a la misma.

### **Artículo 28. 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	2008
Dieta completa	25,62
Media dieta	12,80

### **Artículo 29. Revisión médica**

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

### **Artículo 30. Seguridad e higiene. salud laboral**

En todo lo referido a salud laboral, las partes se remiten a la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**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 reingreso a su trabajo a las mujeres que disfruten de excedencia por maternidad, hasta un periodo de tres años.

**RECONOCIMIENTO GINECOLÓGICO VOLUNTARIO PERIÓDICO.**

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.

Como medida de seguridad, los empresarios quedan obligados a implantar pórticos o cabinas en los tractores, en los términos establecidos por la Ordenanza de Seguridad e Higiene y normativa específica para tractores.

### **Artículo 31. Seguro de vida e invalidez**

(Queda sin texto por sentencia judicial firme de fecha 14 de noviembre de 2008).

### **Artículo 32. 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 33. 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.

## **Capítulo V. Derechos sindicales**

### **Artículo 34. 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.





### **Artículo 35. Excedencia**

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y en los términos establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 36. 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 37. 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 se transferirá o ingresará 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.

### **Disposiciones finales**

1. El presente convenio tendrá carácter retroactivo al 1 de enero del 2008, independientemente de la fecha de su publicación por la autoridad laboral.
2. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de nuevo convenio en el mes de octubre del último año de vigencia de este.
3. 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 planta, Edificio Eurocom-Centro 29006 Málaga.

### **Tabla de salarios del convenio del campo - año 2008**



### **Tabla de salarios del convenio del campo - año 2008**







	SALARIO DÍA		SALARIO HORA	
	Sin Plus distancia	Con Plus distancia (hasta 3 km.)	Sin Plus distancia	Con Plus distancia (hasta 3 km.)
<b>SIEGA A MÁQUINA</b>				
Conductores de segadoras, atadores y relevos	38,90	39,42	5,99	6,07
<b>CAÑA DE AZÚCAR</b>				
Plantadores	38,90	39,42	5,99	6,07
Cortadores	38,90	39,42	5,99	6,07
Otras faenas	37,63	38,16	5,79	5,87
<b>HUERTAS</b>				
Arrancadores de patatas, remolacha y otros cogedores de cargar y arimar	37,63	38,16	5,79	5,87
Sembradores	37,63	38,16	5,79	5,87
Plantadores	38,90	39,42	5,99	6,07
Segadores con guadaña	38,90	39,42	5,99	6,07
<b>AGUACATES, CÍTRICOS Y FRUTALES</b>				
Oficial podador o injertador	39,98	40,49	6,15	6,23
Maestro podador o injertador (jefe de cuadrilla)	38,90	39,42	5,99	6,07
Cogedor de frutas	37,63	38,16	5,79	5,87
Aclareo de frutas	37,63	38,16	5,79	5,87
Obreros en labores de tratamientos de plagas con medios manuales	37,63	38,16	5,79	5,87
Maquinistas en tratamientos de plagas con medios automecánicos	38,90	39,42	5,99	6,07
Trabajadores en almacén, envasadores y cargadores	37,63	38,16	5,79	5,87
<b>TRILLA A MÁQUINA</b>				
Maquinista	38,90	39,42	5,99	6,07
Gabanero o asentador de paja	37,63	38,16	5,79	5,87
Alimentador a brazo	37,63	38,16	5,79	5,87
Carretero y cargador	37,63	38,16	5,79	5,87
Especialista a era no mecánica	38,90	39,42	5,99	6,07
Carretero o carretero y demás personal	37,63	38,16	5,79	5,87
<b>VARIOS</b>				
Esquiladores de ganado ovino	38,90	39,42	5,99	6,07
Recogida de almendras	37,63	38,16	5,79	5,87
Vareadores de almendras	37,63	38,16	5,79	5,87
Trabajadores de invernaderos	38,90	39,42	5,99	6,07
Sembradores o repartidores de abonos o gañanes	37,63	38,16	5,79	5,87
Extinción de plagas y escarda química (con mochila cargada en la espalla)	37,63	38,16	5,79	5,87
Segadores de cereales	37,63	38,16	5,79	5,87
Segadores de leguminosas	37,63	38,16	5,79	5,87
Reclectores de garbanzos, yeros y altramuces	37,63	38,16	5,79	5,87
Reclector frutos invernadero	37,63	38,16	5,79	5,87
Reclectores de espárragos	38,90	39,42	5,99	6,07
Plantadores de espárragos	38,90	39,42	5,99	6,07
<b>EMPAQUE A MANO</b>				
Personal en esta faena	38,90	39,42	5,99	6,07
<b>COSECHADORAS DE CEREALES</b>				
Conductor de cosechadora de forraje	38,90	39,42	5,99	6,07
Auxiliares	37,63	38,16	5,79	5,87
Especialistas en faena almiares	38,90	39,42	5,99	6,07
Faenas no especificadas	37,63	38,16	5,79	5,87
<b>RECOLECCIÓN DE ACEITUNAS CAMPAÑA 2008-2009</b>				
<b>Hasta 31/12/2008</b>				
Personal de recogida a máquina y vibradora portátil	41,28	41,81	6,35	6,44
Vareador	39,98	40,49	6,15	6,23
Recogedor	37,63	38,16	5,79	5,87
Recogedor de verdeo	39,98	40,49	6,15	6,23
<b>Desde 01/01/2009 hasta finalizar la campaña de molino</b>				
Personal de recogida a máquina y vibradora portátil	42,48	43,00	6,53	6,61
Vareador	41,09	41,61	6,31	6,41
Recogedor	39,43	39,95	6,07	6,14

NOTA: el trabajo de recolección con vibradora motomecánica manual o portátil, tendrá un suplemento de 4,21 euros por vibradora y día de trabajo.