



Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Actividades Agropecuarias, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 5 de julio de 2010, código de convenio número 2900255, 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), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, 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 Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Málaga, 27 de julio de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA AÑO 2010-2011-2012

Índice

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 7. Derechos supletorios.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Jornada.

Artículo 9. Contratación.

Artículo 10. Vacaciones.



Artículo 11. Inclemencias climatológicas.

Artículo 12. Periodo de prueba.

Capítulo III. Régimen económico.

Artículo 13. Salarios.

Artículo 14. Hoja de salarios.

Artículo 15. Plus de distancia - kilometraje.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Artículo 17. Dietas.

Artículo 18. Destajo.

Artículo 19. Complementos de antigüedad.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 21. Paga de beneficios.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Artículo 23. Compensación por ganado propio.

Artículo 24. Desgaste de herramientas.

Artículo 25. Ropa de trabajo.

Artículo 26. Trabajos de categoría diferente.

Capítulo IV. Beneficios sociales.

Artículo 27. Permisos.

Artículo 28. Excedencias.

Artículo 29. Enfermedad y accidentes de trabajo.

Artículo 30. Maternidad.

Artículo 31. Jubilación.

Artículo 32. Revisión médica.



Artículo 33. Seguridad e higiene. Salud laboral.

Artículo 34. Seguro de vida e invalidez.

Artículo 35. Planes de formación y cualificación.

Artículo 36. Medidas contra la violencia de género.

Artículo 37. Medio ambiente.

Artículo 38. Alojamientos.

Capítulo V. Derechos sindicales.

Artículo 39. Delegados de personal.

Artículo 40. Participación en la negociación de convenios colectivos.

Artículo 41. Cuota sindical.

Cláusula transitoria.

Disposiciones finales.

Tablas salariales.

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 2010 y hasta el 31 de diciembre del año 2012, 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 2012- 2013.

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:

Baltasar Briales García

José Bazaga Infante

Manuel García Cobos

María del Carmen Cobos López

Asesores

Antonio Guerrero Herrera

Antonio Corredera Camacho

ASAJA

Javier Ciézar 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. 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.

En cuanto a la composición de dicha comisión, se procurará que el 50% de los miembros de cada una de las partes sean mujeres. Los miembros de esta comisión podrán ocupar, o no, cargo de responsabilidad.

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, medias 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 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 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.

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 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 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:

SB x 455 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.

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 periodo, 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.

Capítulo III. Régimen Económico

Artículo 13. 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
2010	27,95	25,27	40,77	39,44
2011	28,44	25,71	41,48	40,13
2012	29,01	26,22	42,31	40,93

Cláusula de Revisión Salarial

Desde el 1 de enero de 2010, los conceptos económicos indicados en el convenio del año 2009 se incrementarán un 1,75%.

Desde el 1 de enero de 2011, los conceptos económicos indicados en el convenio del año 2010 se incrementarán un 1,75%.

Desde el 1 de enero de 2012, los conceptos económicos indicados en el convenio del año 2011 se incrementarán un 2,0%.

En el caso en que el IPC aumentase por encima de las subidas pactadas, para cada anualidad, se revisarán los conceptos económicos de dicho año en el exceso que suponga, una vez que el dato se publique por el INE.

Artículo 14. 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 15. Plus de distancia - kilometraje

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

Año 2010:	0,55 euros
Año 2011:	0,56 euros
Año 2012:	0,57 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 enunciados anteriormente en el plus de distancia, las empresas pagarán, a partir del 4, incluido este, tanto a la ida como a la vuelta, las siguientes cantidades por kilómetro:

Año 2010:	0,24 euros
Año 2011:	0,24 euros
Año 2012:	0,24 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 2010:	3,73 euros
Año 2011:	3,80 euros
Año 2012:	3,88 euros

Artículo 16. 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 17. 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	2010	2011	2012
DIETA COMPLETA	26,85	27,32	27,87
MEDIA DIETA	13,41	13,64	13,91

Artículo 18. 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 19. 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

AÑOS DE SERVICIO	PAGA ANTIGÜEDAD
------------------	-----------------

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 20. 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 21. 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 22. 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:

P. extras + p. beneficios

(S. base + antigüedad x 7 + -----)

H.E. = ----- x 1,75

39

Artículo 23. 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 24. 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, percibirá un plus de 0,53 euros para el año 2010; 0,54 euros para el año 2011; y 0,55 euros para el año 2010, por día efectivo de trabajo, en compensación al desgaste de herramientas.

Artículo 25. 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 lo mismos.

Artículo 26. 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 27. 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 28. 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 reingreso 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 preadoptivo, 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 29. 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 tiempo limitado y como máximo hasta finalización del contrato, un porcentaje de la diferencia entre la prestación que perciba de la Mutua y su salario según la siguiente tabla:

Año	Porcentaje	Límite máximo
2010	80%	20 días
2011	90%	25 días
2012	100%	30 días

Artículo 30. 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 reingreso 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 31. 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.

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 32. Revisión Médica

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

Artículo 33. 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 34. 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 35. 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 36. 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 Ley1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 37. 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 38. 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 39. 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 40. 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



trabajo no esté afectada por este convenio.

Artículo 41. 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.

Cláusula Transitoria

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.

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

Disposiciones Finales

1. El presente convenio tendrá carácter retroactivo al 1 de enero del 2010, 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, edif. Eurocom-Centro, 29006 Málaga.

Tabla de salarios del Convenio del Campo - año 2010





	SALARIO DÍA		SALARIO DÍA	
	Sin Plus distancia	Con Plus distancia (hasta 3 km.)	Sin Plus distancia	Con Plus distancia (hasta 3 km.)
TRABAJADORES FIJOS				
Técnicos y titulados	44,42	44,97		
Administrativos	40,22	40,77		
Encargado	27,95	28,49		
Manijero y capataz	27,95	28,49		
Oficial primera ofic. Clásicos	27,95	28,49		
Oficial segunda ofic. Clásicos	25,27	25,82		
Tractorista	27,95	28,49		
Obrero fijo cualificado	27,95	28,49		
Obrero fijo no cualificado	25,27	25,82		
Recolector frutos invernadero	25,27	25,82		
Hortelano (que siembra y cultiva hortalizas)	27,95	28,49		
Trabajador de invernadero	27,95	28,49		
Guarda- Casero	27,95	28,49		

TRABAJADORES EVENTUALES				
Tractorista	40,77	41,31	6,28	6,36
Obrero empleado en la aplicación de productos fitosanitarios	40,77	41,31	6,28	6,36

REGADÍOS EXTENSIVOS				
Regadores de día de riego a pie	39,44	39,99	6,06	6,16
Regadores de día de riego por aspersión	39,44	39,99	6,06	6,16
Regadores de noche	39,44	39,99	6,06	6,16

GANADO				
Ganadero, pastor o rabadán	40,77	41,31	6,28	6,36
Obrero empleado en explotación ganadera con estabulación	39,44	39,99	6,06	6,16
Obrero empleado en vaquerizas con obligación de ordeñar mecánicamente	40,77	41,31	6,28	6,36
Obrero explotación ganado caprino	39,44	39,99	6,06	6,16
Obrero explotación ganado porcino estabulado	39,44	39,99	6,06	6,16
Esquilador	40,77	41,31	6,28	6,36

VIÑEDO				
Podadores e injertadores	40,77	41,31	6,28	6,36
Labores de azada	39,44	39,99	6,06	6,16
Sulfatadores	39,44	39,99	6,06	6,16
Capataces de vendimia	40,77	41,31	6,28	6,36
Vendimiadores	40,77	41,31	6,28	6,36

OLIVAR				
Quema de ramón	39,44	39,99	6,06	6,16



Injertadores, podadores y limpiadores	41,90	42,43	6,44	6,53
Desvaretadores, cavadores de pie de olivo con azada	39,44	39,99	6,06	6,16
Plantadores	40,77	41,31	6,28	6,36
Encargado, capataz y manijero	40,77	41,31	6,28	6,36

Recolección de olivar				
Personal de recogida a máquina y vibradora portátil	43,26	43,81	6,65	6,75
Vareador	41,90	42,43	6,44	6,53
Recogedor de molino	39,44	39,99	6,06	6,16
Recogedor de verdeo	41,90	42,43	6,44	6,53

NOTA: el trabajo de recolección con vibradora motomecánica manual o portátil, tendrá un suplemento de 4,42 euros por vibradora y día de trabajo.

ENCINADORES Y OTRAS LABORES FORESTALES				
Taladores, limpiadores, plantador y capataz	41,90	42,43	6,44	6,53
Roso de monte bajo	39,44	39,99	6,06	6,16
Podador con motosierra	40,77	41,31	6,28	6,36
Cogedores de bellotas y castañas	39,44	39,99	6,06	6,16
Rajadores de corcho	48,31	48,85	7,43	7,52
Sacadores de corcho	49,64	50,20	7,64	7,71
Porteadores en saca de corcho	39,44	39,99	6,06	6,16
Cargadores de corcho	46,97	47,52	7,22	7,31

HUERTAS E INVERNADEROS				
Arrancadores de patatas, remolacha y otros cogedores de cargar y arrimar	39,44	39,99	6,06	6,16
Sembradores	39,44	39,99	6,06	6,16
Plantadores	40,77	41,31	6,28	6,36
Plantadores de hortaliza en general	40,77	41,31	6,28	6,36
Trabajadores de invernaderos	40,77	41,31	6,28	6,36
Preparadores de tierra con azada	40,77	41,31	6,28	6,36
Recolectores de espárragos	40,77	41,31	6,28	6,36
Plantadores de espárragos	40,77	41,31	6,28	6,36

AGUACATES, CÍTRICOS Y FRUTALES				
Oficial podador o injertador	41,90	42,43	6,44	6,53
Maestro podador o injertador (jefe de cuadrilla)	40,77	41,31	6,28	6,36
Cogedor de frutas	39,44	39,99	6,06	6,16
Aclareo de frutas	39,44	39,99	6,06	6,16
Trabajadores en almacén, envasadores y cargadores	39,44	39,99	6,06	6,16



ALMENDRA				
Recogida de almendras	39,44	39,99	6,06	6,16
Vareadores de almendras	39,44	39,99	6,06	6,16

COSECHADORAS DE CEREALES				
Conductor de cosechadora de forraje	40,77	41,31	6,28	6,36
Auxiliares	39,44	39,99	6,06	6,16
Especialistas en faena almiaras	40,77	41,31	6,28	6,36
Faenas no especificadas	39,44	39,99	6,06	6,16

Tabla de salarios del Convenio del Campo - año 2011

TRABAJADORES FIJOS	SALARIO DÍA		SALARIO HORA	
	Sin Plus distancia	Con Plus distancia (hasta 3 km.)	Sin Plus distancia	Con Plus distancia (hasta 3 km.)
Técnicos y titulados	45,20	45,76		
Administrativos	40,92	41,48		
Encargado	28,44	28,99		
Manijero y capataz	28,44	28,99		
Oficial primera ofic. Clásicos	28,44	28,99		
Oficial segunda ofic. Clásicos	25,71	26,27		
Tractorista	28,44	28,99		
Obrero fijo cualificado	28,44	28,99		
Obrero fijo no cualificado	25,71	26,27		
Recolector frutos invernadero	25,71	26,27		
Hortelano (que siembra y cultiva hortalizas)	28,44	28,99		
Trabajador de invernadero	28,44	28,99		
Guarda - Casero	28,44	28,99		

TRABAJADORES EVENTUALES				
Tractorista	41,48	42,03	6,39	6,47
Obrero empleado en la aplicación de productos fitosanitarios	41,48	42,03	6,39	6,47

REGADÍOS EXTENSIVOS				
Regadores de día a pie	40,13	40,69	6,17	6,27
Regadores de día, riego por aspersión	40,13	40,69	6,17	6,27
Regadores de noche	40,13	40,69	6,17	6,27

GANADO				
Ganadero, pastor o rabadán	41,48	42,03	6,39	6,47
Obrero empleado en explotación ganadera con estabulación	40,13	40,69	6,17	6,27
Obrero empleado en vaquerizas con obligación de ordeñar mecánicamente	41,48	42,03	6,39	6,47
Obrero explotación ganado caprino	40,13	40,69	6,17	6,27
Obrero explotación ganado porcino estabulado	40,13	40,69	6,17	6,27
Esquilador	41,48	42,03	6,39	6,47

VIÑEDO				
Podadores e injertadores	41,48	42,03	6,39	6,47
Labores de azada	40,13	40,69	6,17	6,27
Sulfatadores	40,13	40,69	6,17	6,27
Capataces de vendimia	41,48	42,03	6,39	6,47
Vendimiadores	41,48	42,03	6,39	6,47

OLIVAR				
Quema de ramón	40,13	40,69	6,17	6,27
Injertadores, podadores y limpiadores	42,63	43,17	6,55	6,64
Desvaretores, cavadores de pie de olivo con azada	40,13	40,69	6,17	6,27
Plantadores	41,48	42,03	6,39	6,47
Encargado, capataz y manijero	41,48	42,03	6,39	6,47

Recolección de olivar				
Personal de recogida a máquina y vibradora portátil	44,02	44,58	6,77	6,87
Vareador	42,63	43,17	6,55	6,64
Recogedor de molino	40,13	40,69	6,17	6,27
Recogedor de verdeo	42,63	43,17	6,55	6,64

NOTA: el trabajo de recolección con vibradora motomecánica manual o portátil, tendrá un suplemento de 4,49 euros por vibradora y día de trabajo.

ENCINADORES Y OTRAS LABORES FORESTALES				
Taladores, limpiadores, plantador y capataz	42,63	43,17	6,55	6,64
Roso de monte bajo	40,13	40,69	6,17	6,27
Podador con motosierra	41,48	42,03	6,39	6,47
Cogedores de bellotas y castañas	40,13	40,69	6,17	6,27
Rajadores de corcho	49,16	49,70	7,56	7,65
Sacadores de corcho	50,51	51,08	7,77	7,84
Porteadores en saca de corcho	40,13	40,69	6,17	6,27
Cargadores de corcho	47,79	48,35	7,35	7,44



HUERTAS E INVERNADEROS				
Arrancadores de patatas, remolacha y otros cogedores de cargar y arrimar	40,13	40,69	6,17	6,27
Sembradores	40,13	40,69	6,17	6,27
Plantadores	41,48	42,03	6,39	6,47
Plantadores de hortaliza en general	41,48	42,03	6,39	6,47
Trabajadores de invernaderos	41,48	42,03	6,39	6,47
Preparadores de tierra con azada	41,48	42,03	6,39	6,47
Recolectores de espárragos	41,48	42,03	6,39	6,47
Plantadores de espárragos	41,48	42,03	6,39	6,47

AGUACATES, CÍTRICOS Y FRUTALES				
Oficial podador o injertador	42,63	43,17	6,55	6,64
Maestro podador o injertador (jefe de cuadrilla)	41,48	42,03	6,39	6,47
Cogedor de frutas	40,13	40,69	6,17	6,27
Aclareo de frutas	40,13	40,69	6,17	6,27
Trabajadores en almacén, envasadores y cargadores	40,13	40,69	6,17	6,27

ALMENDRA				
Recogida de almendras	40,13	40,69	6,17	6,27
Vareadores de almendras	40,13	40,69	6,17	6,27

COSECHADORAS DE CEREALES				
Conductor de cosechadora de forraje	41,48	42,03	6,39	6,47
Auxiliares	40,13	40,69	6,17	6,27
Especialistas en faena almiaras	41,48	42,03	6,39	6,47
Faenas no especificadas	40,13	40,69	6,17	6,27

Tabla de salarios del Convenio del Campo - año 2012

	SALARIO DÍA		SALARIO HORA	
	Sin Plus distancia	Con Plus distancia (hasta 3 km.)	Sin Plus distancia	Con Plus distancia (hasta 3 km.)
TRABAJADORES FIJOS				
Técnicos y titulados	46,10	46,68		
Administrativos	41,74	42,31		
Encargado	29,01	29,57		
Manijero y capataz	29,01	29,57		
Oficial primera ofic. Clásicos	29,01	29,57		
Oficial segunda ofic. Clásicos	26,22	26,80		
Tractorista	29,01	29,57		
Obrero fijo cualificado	29,01	29,57		
Obrero fijo no cualificado	26,22	26,80		
Recolector frutos invernadero	26,22	26,80		
Hortelano (que siembra y cultiva hortalizas)	29,01	29,57		



Trabajador de invernadero	29,01	29,57		
Guarda - Casero	29,01	29,57		

TRABAJADORES EVENTUALES				
Tractorista	42,31	42,87	6,52	6,60
Obrero empleado en la aplicación de productos fitosanitarios	42,31	42,87	6,52	6,60

REGADÍOS EXTENSIVOS				
Regadores de día a pie	40,93	41,50	6,29	6,40
Regadores de día, riego por aspersión	40,93	41,50	6,29	6,40
Regadores de noche	40,93	41,50	6,29	6,40

GANADO				
Ganadero, pastor o rabadán	42,31	42,87	6,52	6,60
Obrero empleado en explotación ganadera con estabulación	40,93	41,50	6,29	6,40
Obrero empleado en vaquerizas con obligación de ordeñar mecánicamente	42,31	42,87	6,52	6,60
Obrero explotación ganado caprino	40,93	41,50	6,29	6,40
Obrero explotación ganado porcino estabulado	40,93	41,50	6,29	6,40
Esquilador	42,31	42,87	6,52	6,60

VIÑEDO				
Podadores e injertadores	42,31	42,87	6,52	6,60
Labores de azada	40,93	41,50	6,29	6,40
Sulfatadores	40,93	41,50	6,29	6,40
Capataces de vendimia	42,31	42,87	6,52	6,60
Vendimiadores	42,31	42,87	6,52	6,60

OLIVAR				
Quema de ramón	40,93	41,50	6,29	6,40
Injertadores, podadores y limpiadores	43,48	44,03	6,68	6,77
Desvaretores, cavadores de pie de olivo con azada	40,93	41,50	6,29	6,40
Plantadores	42,31	42,87	6,52	6,60
Encargado, capataz y manijero	42,31	42,87	6,52	6,60

ENCINADORES Y OTRAS LABORES FORESTALES				
Taladores, limpiadores, plantador y capataz	43,48	44,03	6,68	6,77



Roso de monte bajo	40,93	41,50	6,29	6,40
Podador con motosierra	42,31	42,87	6,52	6,60
Cogedores de bellotas y castañas	40,93	41,50	6,29	6,40
Rajadores de corcho	50,14	50,69	7,71	7,80
Sacadores de corcho	51,52	52,10	7,93	8,00
Porteadores en saca de corcho	40,93	41,50	6,29	6,40
Cargadores de corcho	48,75	49,32	7,50	7,59

HUERTAS E INVERNADEROS				
Arrancadores de patatas, remolacha y otros cogedores de cargar y arrimar	40,93	41,50	6,29	6,40
Sembradores	40,93	41,50	6,29	6,40
Plantadores	42,31	42,87	6,52	6,60
Plantadores de hortaliza en general	42,31	42,87	6,52	6,60
Trabajadores de invernaderos	42,31	42,87	6,52	6,60
Preparadores de tierra con azada	42,31	42,87	6,52	6,60
Recolectores de espárragos	42,31	42,87	6,52	6,60
Plantadores de espárragos	42,31	42,87	6,52	6,60

AGUACATES, CÍTRICOS Y FRUTALES				
Oficial podador o injertador	43,48	44,03	6,68	6,77
Maestro podador o injertador (jefe de cuadrilla)	42,31	42,87	6,52	6,60
Cogedor de frutas	40,93	41,50	6,29	6,40
Aclareo de frutas	40,93	41,50	6,29	6,40
Trabajadores en almacén, envasadores y cargadores	40,93	41,50	6,29	6,40

ALMENDRA				
Recogida de almendras	40,93	41,50	6,29	6,40
Vareadores de almendras	40,93	41,50	6,29	6,40

COSECHADORAS DE CEREALES				
Conductor de cosechadora de forraje	42,31	42,87	6,52	6,60
Auxiliares	40,93	41,50	6,29	6,40
Especialistas en faena almiaras	42,31	42,87	6,52	6,60
Faenas no especificadas	40,93	41,50	6,29	6,40



RECOLECCIÓN DE ACEITUNA

Hasta 31/12/2012				
Personal de recogida a máquina y vibradora portátil	44,90	45,47	6,91	7,01
Vareador	43,48	44,03	6,68	6,77
Recogedor de molino	40,93	41,50	6,29	6,40
Recogedor de verdeo	43,48	44,03	6,68	6,77

Desde 01/01/2013 hasta finalizar la campaña de molino				
Personal de recogida a máquina y vibradora portátil	46,25	46,83	7,12	7,22
Vareador	44,78	45,35	6,88	6,97
Recogedor	42,16	42,75	6,48	6,59

NOTA: el trabajo de recolección con vibradora motomecánica manual o portátil, tendrá un suplemento de 4,58 euros por vibradora y día de trabajo.

