CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO GRANADA 2006-08.

Articulo 1. Ámbito funcional y territorial.

Este convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas agrarias, ganaderas y forestales, manipulado y envasado de productos agrarios en todo el territorio de la provincia de Granada. Sin perjuicio que a otro nivel, sectorial o territorial, en esta provincia se pueda negociar un convenio, siempre que mejore las condiciones acordadas en este texto.

Articulo 2. Ámbito personal.

Se regirán por este convenio todos los trabajadores/as que actualmente o durante su vigencia presten sus servicios en las empresas agrarias, ganaderas o forestales, manipulado y envasado de productos agrarios referida en el artículo anterior. Como norma general se regirá por este convenio el personal de oficios al servicio único de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, vareadores y recogedores de aceituna con y sin medios mecánicos, guarnicioneros, manipuladores de productos agrícolas y envasados, cocineros y otros similares.

Articulo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio finalizará el 31 de diciembre de 2008, dando comienzo su vigencia el día primero de enero de 2006, al margen de la fecha en la que se publique en el "Boletín Oficial " de la Provincia.

El presente convenio se prorrogara tácitamente de año en año con una subida porcentual igual a la subida del I.P.C. de noviembre a noviembre del año anterior, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes o en el caso de no haber acuerdo en la negociación. El procedimiento de denuncia tendrá que atenerse a la legislación vigente en cada momento y se hará con la antelación mínima de un mes.

Articulo 4. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Toda disposición de rango superior a este convenio, que represente mejoras para los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a uno o varios de sus articulas serán incluida automáticamente con efectos a partir de la entrada en vigor de la misma, absorbiéndose de dichas mejoras lo que por el mismo concepto figure establecido por este convenio. Efectuándose dicha absorción de acuerdo con la legislación vigente *y* en cómputo anual.

Articulo 5. Jornada de trabajo.

El número de horas semanales de trabajo para el personal fijo comprendido en el presente convenio será de 39 horas de lunes a viernes y para el personal eventual será de 6 horas al día.

Será de 5 horas y cuarenta minutos diarios en las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango, en los de cava abierta, entendiéndose por talla que se haga en terrenos que no estén previamente alzados, según ordenanza laboral del campo.

En aplicación del decreto de jornadas especiales, para el personal eventual se podrá prolongar la jornada diaria una hora más. Con el correspondiente incremento salarial según tabla anexa.

Articulo 6. Permisos, licencias y despidos.

Todos los trabajadores de las empresas comprendidas en este convenio, sin distinción por su condición en la misma, fija, fija- discontinuos y eventuales, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso, licencia indemnización por despido retribuidos al salario que figura en las tablas anexas a este convenio:

a) las empresas a todos sus trabajadores fijos *y* fijos discontinuos, en caso de despido, les abonarán en concepto de indemnización la cantidad de 45 días de salario base en el que se incluirán antigüedad, partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones y días festivos, por año o fracción de los meses trabajados.

b) 15 días en caso de matrimonio del trabajador/a.

c) 4 días en caso de nacimiento de hijo/a.

d) 3 días por enfermedad grave o justificada del cónyuge, padre, madre, ascendentes *y* descendientes.

Siendo de 5 días cuando estos hechos ocurrieran a más de 100 kilómetros del lugar del trabajo.

e) 3 días por fallecimiento igual que en el caso anterior.

La licencia será de un día en caso de fallecimiento de otros parientes, tanto carnales como políticos hasta el cuarto grado civil o consanguíneo.

f) Asuntos propios: 5 días por año para los trabajadores fijos *y* fijos discontinuos.

g) Licencia para asistencia a la consulta médica o especialista.

Articulo 7. Excedencias, movilidad y traslados excedencias.

1. 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.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. 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 su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, *y* no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga

reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo 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.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Articulo 8. Ropas de trabajo.

Las empresas entregarán a cada uno de sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, dos monos, un calzado adecuado al trabajo a realizar y un impermeable, al comienzo de la contratación y como mínimo una vez al año.

Articulo 9. Herramientas.

Las empresas facilitaran a sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales cuantas herramientas sean necesarias para el desarrollo del trabajo.

Articulo 10. Suspensión del trabajo.

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará el 75% del salario convenio, si habiéndose presentado en el lugar del trabajo hubiera de ser suspendido antes de la iniciación o transcurridas dos horas de trabajo efectivo.

Si la suspensión tuviese lugar después de las dos horas se percibirá integro el salario, sin que el tiempo perdido sea recuperable en ninguno de los dos casos.

Articulo 11. Contrato de trabajo.

Cuando se formalice documentalmente un contrato de trabajo, se entregará una copia para el trabajador.

En este tema nos remitimos a la legislación vigente, el estatuto de los trabajadores, a la ordenanza general del campo y a las normas de desarrollo que sobre la disposición existen.

Articulo 12. Salarios.

A) Salario base: será el que figura para trabajadores fijos, en la tabla anexa a este convenio.

B) Salario para trabajadores eventuales: será el que figura, para trabajadores eventuales, en la tabla anexa a este convenio.

Estos salarios lo serán para la jornada laboral que figura en el presente convenio.

Los caseros tendrán una prima por el cuido y celo de la finca, según el suplemento que figura en la tabla salarial anexa.

Articulo 13. Antigüedad.

Será abonada de acuerdo con la tabla siguiente, pudiéndose prorratear mensualmente.

Años	Días
3	5
4	9
5	13
6	17
7	21
8	25
9	29
10	33
11	36
12	39
13	42
14	45
15	48
+15	+2

(de quince años en adelante, dos días más cada año).

Articulo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a su personal fijo o fijo discontinuo tres gratificaciones extraordinarias con arreglo a los siguientes:

a) Antes del día 22 de diciembre, 30 días de salario base más antigüedad.

b) Antes del día 15 de junio, 30 días de salario base más antigüedad.

c) Antes del día 15 de septiembre, 30 días de salario base más antigüedad.

Estas gratificaciones no serán absorbibles por el salario mínimo interprofesional, si no que serán en proporción al tiempo trabajado, teniendo presente que la fracción de mes trabajado equivale al mes completo.

Articulo 15. Actualización salarial.

Para el año 2006, la subida salarial será el 4% en todos los conceptos salariales, con carácter retroactivo al uno de enero de este año. Para los años 2007 y 2008 las tablas salariales se actualizarán durante la vigencia de este convenio, cada 1 de enero correspondiente, con el último índice de precios al consumo real de noviembre a noviembre aprobado. A dicho Indica se le añadirá un incremento de 0,5%, siendo el limite conjunto de ambos, de 14%.

Articulo 16. Prevención de riesgos laborales.

Se remite a la redacción del R.D. 1.561/95 de 21 de septiembre referente a las Jornadas Especiales de Trabajo, y en lo referente a prevención laboral será de aplicación la Ley de prevención vigente, a modo enunciativo referidos al reconocimiento de los derechos básicos de los trabajadores de Prevención de Riesgos Laborales.

A) Información, consulta y participación.

• Información: el empresario tiene obligación de dar a sus trabajadores informaci6n sobre los riesgos que existen en la empresa, en sus puestos o actividades laborales respectivas y a las medidas que en uno u otro caso se han tomado.

• Consulta y participación: el empresario deberá consultar a los trabajadores, permitir su participación en todo lo que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud, ya sea directamente a los trabajadores o a sus representantes, los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario. Dirigidas a la mejora de los niveles de protección y/o seguridad y salud.

B) Formación de los trabajadores.

• Formación teórico-práctica, suficiente y adecuada al puesto o actividad que desarrolla cada trabajador.

• Se llevará a cabo en el momento del comienzo de la relación laboral y cuando se produzcan variaciones en las funciones. Se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los métodos de producción, pudiendo de ser necesario, ser periódica.

• El coste de la formación no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores fijos.

C) Vigilancia de la salud.

• Esta vigilancia ha de ser periódica y referida en concreto a cada puesto de trabajo y cada trabajador, variando según el tipo de actividad que realice, según los riesgos inherentes al desarrollo de la misma.

• La realizarán profesionales capacitados (médicos y/o DUE).

• Causar las menores molestias y ser proporcionales al riesgo que se pretende evitar, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador, así como la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

• La información que se deriva de estos reconocimientos está restringida a las autoridades sanitarias que lleven el control de la salud, no pudiendo entregarse datos ni al empresario ni a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador. Sin embargo, el empresario será informado de las conclusiones de los reconocimientos en relación con la aptitud para el puesto o la necesidad de mejorar las medidas de prevención y protección.

Haciéndose cargo de lo dispuesto en la legislación las mutuas de accidentes, la Seguridad Social o las empresas de prevención.

Articulo 17. Trabajo nocturno.

Aquellos trabajadores que por fuerza mayor hubieran de realizar trabajo entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente percibirán un incremento salarial sobre estas horas de un 75% sobre el salario convenio.

Articulo 18. Recibo de salarios y otros documentos.

Las empresas entregarán a sus trabajadores, un duplicado de la nómina de trabajo, en la que se especificarán todos los conceptos de días, trabajo, antigüedad, importes, extra, etc., según modelo oficial, las nóminas deberán ser firmadas tanto por la empresa como por el trabajador, pudiendo mecanizarse la firma de la empresa.

Las empresas entregarán a todos sus trabajadores, en el centro de trabajo o en el domicilio de la empresa, el certificado de empresa del REASS en vigor, dentro de los 10 días posteriores a la terminación del trabajo.

Articulo 19. Remuneración en especie.

La remuneración en especie no podrá exceder en más de un 15% del salario establecido en el convenio.

Articulo 20. Destajos y horas extraordinarias.

Los destajos quedan prohibidos, si por necesidades mayores se tuvieran que

realizar, se abonarán con un 30 % mínimo sobre el salario convenio según legislación vigente.

Las horas extraordinarias quedan prohibidas, si por necesidades mayores se tuvieran que realizar, se abonarán al 175% sobre el salario convenio, conforme con el estatuto de los trabajadores.

Articulo 21. Plus de distancia.

La empresa a todos sus trabajadores les abonarán, salvo que esta facilite los medios de transporte, un plus de distancia según se especifica en la tabla salarial anexa, por cada kilómetro desde el domicilio del trabajador, tanto a la ida como a la vuelta, en ambos casos, siendo considerado como tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la mitad del desplazamiento, tanto a la ida como a la vuelta, en ambos casos.

Articulo 22. Complemento en caso de baja por accidente o enfermedad.

Las empresas a sus trabajadores fijos en caso de accidente laboral o enfermedad, les completarán hasta el 100% del salario convenio mientras dure su situación de I. T. las empresas a sus trabajadores fijos discontinuos y eventuales, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional se le completará hasta el 100% del salario convenio durante el periodo para el que fueron contratados.

En caso de no haber acuerdo con el periodo entre las partes, se someterá a la Comisión Mixta Paritaria, que determinara el periodo a abonar y cuyo informe será preceptivo para poder acudir ante el orden jurisdiccional social.

Articulo 23. Vacaciones.

Todo el personal fijo y fijo discontinuo comprendido en este convenio disfrutará de 30 días de vacaciones anuales entre los meses de julio y septiembre, o en los meses acordados por las partes, retribuidas según salario base más antigüedad.

El personal que ingrese durante el año disfrutará de la parte proporcional correspondiente.

Articulo 24. Jubilación voluntaria.

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente a los 64 años de edad y con una antigüedad de 15 años en la empresa, tendrán derecho a un premio de jubilación de una mensualidad más antigüedad.

Articulo 25. Clasificación de los/las trabajadores/as según su permanencia.

Según su permanencia en la empresa, los trabajadores se clasifican,

fundamentalmente en:

a) Trabajadores fijos.- Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de forma continuada y permanente, no guardando relación su función con la temporalidad de la campaña.

b) Trabajadores/as fijos-discontinuos.- Son aquellos trabajadores que realizan trabajos, con la intermitencia característica de la actividad discontinua de la misma.

Tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos aquellos que contratados/as para la campaña, acrediten tres 6 más campañas precedentes de servicio en la empresa.

c) Eventuales.- Son aquellos trabajadores que, sin tener relación laboral permanente con la empresa, son llamados al trabajo para la realización de trabajo o servicio determinado.

Articulo 26. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad competente, en uso de sus facultades, no aceptara alguno de los artículos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar en su totalidad.

Articulo 27. Legislación supletoria.

Las condiciones contenidas en el presente convenio se entienden mínimas. Para lo no previsto en él se remitirá a lo preceptuado en la Ordenanza General del Campo y normativa legal vigente.

Artículo 28. Cuota sindical.

Todas las empresas a sus trabajadores fijos o fijos de temporada, descontará de su nómina la cuota sindical a petición de los trabajadores que lo harán por escrito.

Articulo 29. Comisión mixta paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de este convenio, que estará compuesta a partes iguales de trabajadores y empresarios de los que hayan tomado parte en la negociación del presente convenio como miembros de la comisión deliberadora.

Sin perjuicio de las competencias que corresponden a la autoridad laboral y jurisdiccional, la comisión paritaria tendrá como funciones la interpretación del convenio, intento de avenencia entre las partes en los conflictos, interpretaciones, productividad, destajos, absentismo, etc. En caso de discrepancias, se acudirá al SERCLA.

La comisión podrá ser convocada por un tercio de sus componentes.

Se fija como domicilio de esta comisión:

- Para el primer año en la sede de COAG, en Avda. Rodríguez Acosta no 3, 1 o C de Motril.

- Para el segundo año, en la sede de ASAJA en C/ Sevilla n° 5 de Granada.

- Para el tercer año, en la sede de UPA en C/ Francisco Padilla, local 13-14 de Granada.

Articulo 30. Acoso en el ámbito laboral.

Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa.

Estos supuestos en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se consideraran en todo caso como falta muy grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.

Articulo 31. Comités de empresa y delegados de personal.

Todas las empresas con más de 6 trabajadores y según la Ley, facilitarán celebración de elecciones sindicales en la misma.

Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador, en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

d) En las empresas afectadas por este convenio con menos de 20 trabajadores, los delegados de personal dispondrán de un crédito de 350 horas y en las empresas de más de 20 trabajadores, los delegados de personal dispondrán de un crédito de 450 horas cada uno de ellos, que podrán acumularse en computo anual y en uno o varios delegados o miembros del Comité de Empresa, pudiendo quedar relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Será prerrogativa de los delegados y del sindicato de rama al que pertenezca el designar en quien o quienes acumulan dichas horas sindicales.

Articulo 32. Delegados de prevención de riesgos laborales.

1. Los delegados de prevención, son los representantes de los trabajadores con funciones especificas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

2. Los delegados de prevención, serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores, en el ámbito territorial a su elección, con arreglo a la siguiente escala:

31 a 49 trabajadores	1 delegados
50 a 100 trabajadores	2 delegados
101 a 500 trabajadores	3 delegados
501 a 1.000 trabajadores	4 delegados

Según lo dispuesto en el art. 19 de la actual ley, el empresario garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación cualquiera que sea la modalidad o duración de este como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos:

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1º. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3°. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4°. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5º. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6º. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de

prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Articulo 33. 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 o desocupados), acuerdan:

1.- Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el acuerdo de formación continua de los sectores agrarios, forestales y pecuarios.

2.- Estructurar, desarrollar y confluir programas de formación reglados y no reglados, creando itinerarios de ciclos formativos y contenidos didácticos para los mismos.

3.- Fomentar, informar y asesorar tanto a trabajadores como empleadores de todos los programas formativos que se desarrollen.

4.- Crear un itinerario curricular de la formación mediante estudios de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia y se prestara una especial atención a la programación.

TABLAS SALARIALES CONVENIO CAMPO PROVINCIA GRANADA.