CONVENTO COLECTIVO SINDICAL DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA 2008 - 2009 - 2010

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación en la provincia de Huelva. Las fincas e industrias complementarias que en parte estén dentro de esta provincia y parte en otra, se regirán por las normas vigentes de la provincia en la que radiquen los elementos técnicos de la explotación.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio, establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales y pecuarias. Así mismo se regirán por este Convenio las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración y envasado de vino, aceite, fresa o queso, con productos de la cosecha o ganadería, propia o ajena, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción, y tenga un carácter complementario dentro de la Empresa.

Artículo 3. Ámbito personal.

Como norma general, se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el Ámbito Funcional. Se regirá asimismo por estas normas el personal de Oficios Clásicos al servicio único y exclusivo de la Empresa Agraria o auxiliar, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, etc..

Artículo 4. Amito temporal.

La vigencia del contenido de este Convenio, será desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2010, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Se entenderá prorrogado este Convenio, por un año y así sucesivamente, si no fuera denunciado, por alguna de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento.

Si fuera denunciado, el nuevo Convenio se comenzará a negociar en la primera quincena del mes de octubre anterior a su vencimiento.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables, en cómputo anual, con cualquiera otra retribución existente en el momento e

entrada en vigor del mismo, sea cual fuere la naturaleza o el origen de su existen existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actualmente pactadas, en cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

Artículo 6. Contratación.

La contratación de los Trabajadores afectados por el presente Convenio del Campo, habrá de efectuarse de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que en el futuro regulen esta materia.

En aquellos lugares donde exista Junta Local de Empleo, y estas funcionen correctamente, los Empresarios podrán contratar a los Trabajadores de entre las listas de paro existentes y a su voluntad.

El personal ocupado en las explotaciones sujetas a este convenio se clasificará según la permanencia, en fijo, de temporada, interino y eventual.

- Personal fijo: Es el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurrido un año ininterrumpido desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios a la misma.

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

- Personal de temporada: Tienen esta consideración los Trabajadores contratados por un mismo Empresario para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados.

Los Trabajadores contratados por temporada, que hubieran servido aun mismo Empresario durante un promedio de más de sesenta días al año, tendrán derecho referente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puestos de Trabajador y trabajadora fija.

- Personal interino: Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un Trabajador fijo y trabajadora fija durante ausencias, tales como prestación de servicio militar, enfermedad, licencias, excedencia forzosa por desempeño de cargos políticos o análogos.

- Personal eventual: Es el contratado circunstancialmente sin necesidad de

especificación del plazo ni de la tarea a realizar.

Los Trabajadores eventuales y temporeros y las trabajadoras eventuales y temporeras, adquirirán la condición de fijos una vez transcurridos once meses de trabajo ininterrumpidos en la Empresa, contados desde la fecha en que hubiesen comenzado la prestación de servicios a la misma. No se considerará que exista interrupción, cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a quince días consecutivos.

Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o emplear maquinaria, aperos o accesorios y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado.

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en seis jornadas a razón de seis horas y treinta minutos.

Como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo, durante las campañas de recolección y tratándose de cultivos perecederos, en lo que se refiere a: fresas, frambuesas, arándanos y moras, los domingos tendrán carácter laboral desde el 15 de Marzo al 15 de Junio pudiendo disfrutar el trabajador o la trabajadora del descanso semanal, en cualquiera de los otros días de la semana siempre y cuando no se hubieran trabajado ya las 39 horas semanales.

El resto del año el descanso semanal coincidirá en domingo. Si por cualquier razón hubiera que trabajar en domingo o festivo el trabajador o la trabajadora percibirán su jornada normal más el 50%.

En las empresas que se trabajen menos de seis días a la semana, el salario día se incrementará en la parte proporcional que corresponda, de manera que el trabajador y la trabajadora percibirán el mismo salario que si trabajase los seis días.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo los pies en agua o fango y las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada será de 36 horas semanales.

Jornada intensiva.- Se establece, por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la jornada intensiva entre 1 de Junio y 31 de Agosto, siempre que los trabajos lo permitan.

En dicha jornada, se establece un período de bocadillo de 30 minutos ininterrumpidos, siendo 15 minutos por cuenta de la empresa y otros 15 minutos

por cuenta del trabajador y de la trabajadora.

También se podrá prorratear el valor de los 15 minutos correspondientes a la empresa si de común acuerdo lo pactan la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras, calculándose éste, en función de dividir el valor de seis jornadas de trabajo por las 39 horas de la semana en función del salario de la categoría o faena que realiza el trabajador y la trabajadora.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Para incrementar las oportunidades de colocación de los Trabajadores y las trabajadoras en paro forzoso, las dos partes firmantes se comprometen a suprimir las horas extraordinarias habituales, permitiéndose sólo las que están justificadas, tales como la terminación de faenas, recolección o cuando circunstancias extraordinarias lo aconsejen.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, por las causas antes citadas, su valor se calculará de la siguiente forma:

Días laborales y festivos:

Todas, al 75% sobre la hora normal.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal fijo a que se refiere este Convenio, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de un mes natural completo, no inferior a 30 días, no pudiendo fraccionarse en más de dos períodos salvo expreso deseo del Trabajador y la Trabajadora.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario/a y los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras o con estos exclusivamente en ausencia de aquellos y aquellas, teniendo en cuenta las necesidades productivas y necesidades de personal.

El período de disfrute de las vacaciones deberá tener carácter continuado y no podrá sufrir un fraccionamiento superior a dos períodos, salvo expreso deseo del trabajador y la trabajadora.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

El trabajador y la trabajadora conocerán las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, y no podrán compensarse económicamente, en todo ni en parte, excepto a los trabajadores y las trabajadoras eventuales que ya los llevan

prorrateados en las tablas salariales.

Artículo 10. Licencias.

El Trabajador fijo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Hasta cuatro días en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, siempre que tal circunstancia se acredite debidamente mediante certificado tendido por el médico que asista al enfermo.

B) Un día para los casos de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos y sobrinos.

C) Un día para los casos de boda o bautizo de hijos.

D) Un día para el traslado del domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

F) Quince días naturales en caso de matrimonio.

G) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente.

H) A los Trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en las convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculado y posterior de haber concurrido a los exámenes.

E) Un día para visitar al especialista médico y cuando requiera traslado de localidad, con posterior justificación.

J) Un día para asuntos propios.

Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados F, H, I y J serán aumentados hasta dos días más cuando por concurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el Trabajador preste sus servicios, éste tenga necesidad de desplazarse y previa justificación de esta circunstancia.

Las licencias establecidas en los apartados anteriores se harán extensibles a los Trabajadores no fijos, con la excepción siguiente:

- No rigen para los Trabajadores no fijos los apartados I) y J).

Artículo 11. Suspensión del trabajo.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos y las trabajadoras fijas, por lluvias y otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en el 50% por su salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el 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 siguientes, salvo acuerdo de las partes.

A los trabajadores eventuales y temporeros y a las trabajadoras temporales y temporeras, se les abonara el 50% del salario, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiera de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo.

Si la suspensión tuviese lugar después de las dos primeras horas percibirán íntegramente el salario, sin que ninguno de los casos proceda a recuperación del tiempo perdido.

Si el trabajador eventual y temporero y la trabajadora eventual y temporera ha sido advertido para que no asista al trabajo, en el caso de que por inclemencias del tiempo, por la inexistencia de producción o por el no desarrollo de los cultivos, no se pudiere trabajar durante uno o varios días, los días de inactividad no se retribuirán, ni darán lugar a gasto o suplido por producción.

El alojamiento no se considera centro de trabajo, aunque esté ubicado en la propia explotación.

Artículo 12. Indemnización por camino.

La jornada laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o emplear maquinaria, aperos o accesorios, y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado.

Si la distancia entre el tajo y el lugar de residencia del trabajador o el alojamiento de la finca donde puedan pernoctar los Trabajadores y Trabajadoras, es superior a 2 Km, las Empresas abonarán a sus Trabajadores y Trabajadoras 0,21 Euros por cada Km. (tanto a la ida como a la vuelta), entre el tajo y el lugar de residencia del Trabajador y la Trabajadora o el alojamiento de la finca, en su caso, una vez descontados los 2 primeros Km, sirviendo esta indemnización como facilitación de los medios automecánicos de locomoción, salvo que el empresario optase por

reducir la jornada doce minutos por cada Km. de exceso, tanto a la ida como a la vuelta.

En el supuesto de que el medio de locomoción facilitado por la Empresa no pudiera llevar a los Trabajadores y Trabajadoras hasta el mismo puesto de trabajo, y éste estuviese situado a más de 500 mts, del punto de llegada, se considerará tajo donde se apearon los trabajadores y trabajadoras a efecto de jornada, aplicándose la reducción de jornada que prevé el párrafo anterior.

No se procederá al abono de este plus:

A) Si el caserío o alojamiento, en las debidas condiciones de higiene y capacidad, está dentro de la finca y a menos de 2 Km, del tajo.

B) Si la empresa proporciona a los trabajadores y trabajadoras medios de locomoción, en las debidas condiciones de seguridad que prevé la Dirección General de Tráfico, siendo por cuenta del trabajador el gasto ocasionado a la empresa por su ausencia injustificada, debidamente reflejado en nómina.

Artículo 13. Alojamiento.

Cuando las Empresas faciliten alojamiento a sus trabajadores/as, estos serán gratuitos, no descontándose alquiler alguno al trabajador/a, principalmente en los casos en que se produce inmigración de trabajadores/as con motivo de recogida de cosecha, inexcusablemente, deberán reunir los requisitos adecuados de sanidad e higiene exigidos por la legislación vigente, para que los/as trabajadores/as puedan habitar en ellos de una forma digna, y en todo caso, reunir como mínimo, las condiciones de habitabilidad establecidas por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo. También instarán a la Junta de Andalucía, la construcción de viviendas y Locales Sociales, en los lugares donde se produce inmigración de mano de obra, con la finalidad de que puedan ser habitadas por los referidos trabajadores/as.

Artículo 14. Dietas.

a) Cuando el traslado sea accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que los productores perciban y gastos de traslado, deberá abonárseles una dieta equivalente a su dietas, por una jornada de trabajo. En los días de salida y llegada devengarán idénticas dietas, y de existir posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día en que el productor se desplace, devengará sólo media dieta, sin que ello pueda significar la cobertura de los gastos que dichos desplazamientos ocasionen al trabajador, los cuales serán cubiertos por las empresas respectivas, previa justificación de dichos gastos que se entienden son de transporte.

b) En el caso de traslado definitivo, el empresario queda obligado a abonar, además del salario que el productor viniere percibiendo, los gastos de traslado, tanto el del trabajador y de la trabajadora como el de sus familiares que convivan con él a sus expensas, así como los de transportes de mobiliario, ropa y enseres de su hogar que fuera preciso trasladar a la nueva residencia y el 50% de la dieta señalada en el apartado a) de este artículo durante el plazo de dos meses.

Artículo 15. Herramientas y ropa de trabajo.

Como norma general los empresarios deberán facilitar a sus trabajadores y trabajadoras las herramientas y utensilios que necesiten para el cometido de su función.

Si es el trabajador o la trabajadora los que aportan las herramientas de trabajo, entendiéndose éstas por tales herramientas y no máquinas de otro tipo, tendrá la Empresa la obligación de compensarlo en una cuantía diaria de 0,25 euros.

Los Trabajadores fijos y las trabajadoras fijas tendrán derecho a un par de botas y dos monos por año y, en todo momento, las Empresas dispondrán de ropa de agua para dotar de ella al personal en caso de necesidad.

A los Trabajadores y Trabajadoras que trabajen con productos tóxicos, sus Empresas les suministrarán una mascarilla y un par de guantes.

Será responsabilidad del Trabajador y la Trabajadora la utilización de los utensilios citados en el párrafo anterior, sancionable de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.

El trabajador y la trabajadora afectados en este convenio, dispondrán de los correspondientes equipos de protección individual a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que les será entregado mediante descuento del importe correspondiente al primer día de salario, y lo amortizará por completo al mes de su permanencia en la empresa. De esta forma, e inicialmente, será abonado por el trabajador el primer día de salario y le será reintegrado dicho precio en su totalidad una vez haya permanecido en la empresa durante un mes.

Si el trabajador o la trabajadora causase baja voluntaria en la empresa antes de ese mes, perderá la parte correspondiente a los días que le resten.

Artículo 16. Trabajos nocturnos.

Los trabajadores y las trabajadoras que hayan de prestar servicios entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base categoría.

Se exceptúan los trabajadores y las trabajadoras de ganadería, guardería y los que a voluntad del trabajador y la trabajadora se realicen en aquel período.

Si la jornada se realizase parte entre el período denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada, salvo que las horas trabajadas fueran más de 4, en cuyo caso, el referido tanto por ciento se aplicará al salario de toda la jornada.

Artículo 17. Retribuciones.

Para el año 2008 las partes han pactado un incremento consistente en el IPC real de dicho año 2008 más 1% sobre las tablas salariales del 2007 (excepto en los fijos y en los puestos eventuales de casero, mayoral, ganadero y guarda en los que específicamente el incremento pactado es el IPC real) y sobre todos los conceptos económicos de este Convenio. Para ello, una vez que sea conocido dicho IPC real, a primeros del año 2009 se revisarán las tablas y todos los conceptos económicos a tenor de la desviación que suponga el IPC real sobre el previsto originariamente por el Gobierno para dicho año (2 %), ya sea al alza como a la baja. De esta forma y con independencia del incremento inicial que se establece en el Convenio que se firma y que consiste en el 3 %, las tablas salariales del mismo así como el resto de los conceptos económicos tendrán un incremento definitivo consistente en el IPC real del año 2008 más 1 % (solo se incrementara el IPC real en las categorías profesionales anteriormente reseñadas).

Para el segundo año de vigencia las partes han acordado incrementar las tablas salariales y el resto de conceptos económicos con el IPC real de dicho año 2009 más 0,5 % (excepto en los fijos y en los puestos eventuales de casero, mayoral, ganadero y guarda en los que específicamente el incremento pactado es el IPC real) Para ello a primeros del año 2009 se elaborarán unas tablas salariales con el IPC previsto por el Gobierno más 0,5 % y el mismo porcentaje se aplicará al resto de los conceptos económicos, y, conocido que sea el IPC real del año 2009, se revisarán unas y otros a tenor de la desviación que suponga el IPC real sobre el previsto, ya sea al alza como a la baja.

Para el tercer año de vigencia las partes han acordado incrementar las tablas salariales y el resto de conceptos económicos con el IPC real de dicho año 2010 más 0,5%. Para ello a primeros del año 2010 se elaborarán unas tablas salariales con el IPC previsto por el Gobierno más 0,5 % y el mismo porcentaje se aplicará al resto de los conceptos económicos, y, conocido que sea el IPC real del año 2010, se revisarán unas y otros a tenor de la desviación que suponga el IPC real sobre el previsto, ya sea al alza como a la baja.

Artículo 18. Complementos de antigüedad.

Por tal concepto, los trabajadores fijos y las trabajadoras fijas que hayan sido contratados con anterioridad al día 1 de Enero de 195, percibirán al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios; el importe de 4 días de salarios convenio correspondiente al peón fijo no cualificado, el de 3 días más cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse 15 años, y de 2 días por año desde los 15 años a los 20 años de antigüedad, según se detalla en la siguiente tabla:

Años Antig.	Días S.P.N.C.	Años Antig.	Días S.P.N.C.
3	4	11	28
4	7	12	31
5	10	13	34
6	13	14	37
7	16	+ de 15	40
8	19		
9	22		
10	25		

(S.P.N.C.) Salario Peón No Cualificado

(S.P.N.C.) Salario Peón No Cualificado

Los trabajadores fijos y las trabajadoras fijas, que hayan sido contratados con posterioridad al 1 de Enero de 1995 no tendrán Derecho a complemento alguno en concepto de antigüedad.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

Los Trabajadores fijos afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año; la primera de ellas en el mes de Julio o paga de verano y la segunda en el mes de Diciembre o paga de Navidad. La cuantía de tales gratificaciones será de 30 días cada una, al salario del Convenio que para cada categoría profesional se establece en la tabla salarial anexa.

Estas pagas serán efectivas, respectivamente, en la primera quincena del mes de Julio y primera quincena del mes de Diciembre.

Los Trabajadores fijos que ingresen o cesen durante el año, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como completas.

Artículo 20. Participación en beneficios.

En concepto de participación en beneficios, las Empresas abonarán a sus Trabajadores fijos, el importe de 23 días de salario del convenio correspondiente al peón fijo no cualificado.

La liquidación correspondiente, habrá de efectuarse en el mes de Febrero

siguiente a la terminación del año natural, o bien la parte proporcional abonada mensualmente.

Artículo 21. Recibo de salario.

Llegado el día de cobro, según costumbre del lugar, el Empresario entregará a todos los Trabajadores, sin excepción, un duplicado del recibo de salario en el que se explicará el período liquidado, conceptos retributivos o importes de los mismos y deducciones si proceden. Dicho duplicado será firmado por la empresa.

Artículo 22. Formación profesional.

Ante la magnitud del problema que supone la escasa formación profesional agraria, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan crear una Comisión Paritaria con el específico cometido de estudiar en profundidad las posibles soluciones al respecto.

En este sentido la Comisión solicitará de la Administración Pública, tanto Central como Autonómica, la máxima colaboración para llevar a cabo los cursos de formación que se consideren necesarios, así como las pruebas de cualificación en sus Centros de Formación y Granjas de Experimentación Agraria.

Artículo 23. Ayuda al estudio.

Todos los Trabajadores fijos y Trabajadoras fijas con hijos en Enseñanza Primaria y 1° y 2° de B.S.O. tendrán derecho a percibir la cantidad de 59,46 euros anuales por hijo y 83,37 euros anuales por hijo cuando cursen estudios de 3° y 4° de E.S.O., Bachillerato, F.P., Universitarios y Escuelas Técnicas, previa justificación a tal efecto en todos los casos.

Artículo 24. Derechos sindicales.

A requerimiento de los Trabajadores afiliados y las Trabajadoras afiliadas 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 correspondiente. El Trabajador interesado y la Trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa escrito en el que se expresará con claridad la arden de descuento, la Central o

Sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que pueda ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad, pudiendo la Empresa sustituir la transferencia por la puesta a disposición de la cantidad descontada, al representante del dicato debidamente acreditado.

Excedencia.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel Trabajador fijo y

Trabajadora fija en activo que ostente el cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá dicho excedente en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitase, en el término de un mes, desde la finalización de tal ejercicio.

En las Empresas con plantilla inferior a 50 Trabajadores, los afectados por el término de excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en la plantilla, salvo pacto individual en contrario.

Delegado de personal.- En aquellas Empresas en las que existan delegados de personal, elegidos éstos, contarán para las oportunas gestiones del número de horas retribuidas que les otorgue la legislación vigente en cada momento.

Estas horas sindicales serán acumuladas por períodos de dos meses. La forma de utilización y disfrute de las mismas será a elección de cada delegado, según sus necesidades derivadas de las funciones que como representante legal de los Trabajadores y de las Trabajadoras le corresponde.

Considerando que en determinadas empresas, en función de sus características específicas sería positivo, la acumulación mes a mes, en uno o varios de sus componentes el crédito horario del que dispone, siempre, que pertenezca a la misma organización sindical, se faculta a la comisión paritaria a instancias del sindicato correspondiente para que por unanimidad de su miembros, acuerde la procedencia de dicha acumulación.

Derecho de reunión.- Los Trabajadores podrán celebrar asambleas en los tajos, fuera de su jornada laboral.

Las partes firmantes de este Convenio se reconocen legitimación mutua y recíproca para intervenir en cualquier problema laboral colectivo que pueda producirse dentro del ámbito del mismo.

Los Empresarios no marginarán a ningún Trabajador ni Trabajadora, por motivos sindicales, a la hora de la contratación.

Artículo 25. Enfermedad y accidente.

El personal fijo afectado por el presente Convenio que se encuentre en percibirá de sus respectivas Empresas un complemento de 3,90 euros diarios hasta llegar a un máximo de 250 días.

Este complemento se abonará únicamente en los casos:

- Accidente laboral.

- Enfermedad con hospitalización. En este caso, el trabajador seguirá percibiendo la indemnización durante el período de la baja y hasta el máximo citado si así lo valora y decide la Comisión Paritaria.

Artículo 26. Maternidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 27. Complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Todos los trabajos y tratamientos que se realicen con productos de las categorías C y D, les será abonado, a las personas que los manipulan, un complemento del 20% sobre su salario de Convenio y la jornada será de 6 horas y 30 minutos, con un descanso de 30 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

En aquellas Empresas en que se manipulen estos productos, se les dará permiso retribuido, a este personal, para asistencia a cursillos que les permita un mejor conocimiento del manejo de los mismos.

A este personal se le efectuarán revisiones médicas trimestrales.

Artículo 28. Póliza de seguros.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán para sus trabajadores fijos y trabajadoras fijas un seguro de accidentes que garantice 10.457,48 euros, en caso de fallecimiento o de invalidez total, derivados de accidente de trabajo. Dicha cantidad permanecerá inalterable, una vez que entre en vigor, durante los tres años de este convenio y no estará sujeta a lo dispuesto en el Art. 17 sobre incrementos y revisiones.

Este seguro puede ser sustituido, en la parte que lo cubra, por domiciliación de las nóminas de los Trabajadores y de las Trabajadoras en aquellas entidades bancarias que ofrezcan este servicio, debiendo las Empresas completar el resto, hasta la suma expresada, mediante póliza concertada con cualquier entidad de seguros. Es potestad de la Empresa la domiciliación de las nóminas.

Está obligación entrará en vigor a los 90 días de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, entendiéndose que permanece vigente, hasta esa fecha, la póliza establecida en el Convenio anterior que garantizaba 10.152,89 euros para los mismos conceptos.

Artículo 29. Comisión paritaria.

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por un número de cuatro vocales económicos y cuatro vocales sociales, con sus respectivos asesores con voz pero sin voto. Por

acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria podrá nombrar a un Presidente y un Secretario.

La Comisión Paritaria del Convenio, será el único órgano interlocutor válido, para cualquier asunto relacionado con el campo, no sólo para las Empresas u organizaciones afectadas por este Convenio, sino también y muy especialmente, para la propia Administración Pública. En aquellas reuniones o comisiones en que ya estén representadas todas y cada una de las partes firmantes de este acuerdo no será necesario dictar a la Comisión.

Serán facultades de esta Comisión:

- La interpretación de la aplicación de este Convenio.

- La vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.

- Cuantas actividades tiendan a dar la mayor eficacia práctica al Convenio.

- Otras funciones que decidan asimismo ambas partes.

En cualquier caso los firmantes en la representación que ostentan convienen en que será total y absolutamente imprescindible citar a la Comisión Paritaria del Convenio, para tratar de cualquier asunto que afecte, no sólo a los Derechos y Obligaciones dimanantes del mismo, sino para todo aquello que de forma alguna afecte al sector en materia laboral, y pueda tener incidencia en el mismo y/o en cada uno de los subsectores o faenas específicos contemplados en dicho Convenio.

El domicilio a efectos de notificaciones de la Comisión será el de todas y cada una de las partes firmantes del Convenio en la inteligencia de que no será válida la citación que no se lleve a cabo en alguna de ellas.

Los acuerdos de la Comisión no impedirán, en ningún caso, que las partes puedan acudir ante la jurisdicción competente.

Artículo 30. Sumisión al sercla de los conflictos colectivos y de determinados conflictos individuales.

Las partes firmantes se remiten a la legislación reguladora del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 31. Condiciones relativas al sector forestal.

A) Económicas.

1. La producción se medirá a lo largo de la semana y se efectuará el cierre a efectos de liquidación semanalmente, si bien se liquidará mensualmente, mediante el correspondiente recibo de salarios.

2. Las Empresas abonarán el salario en función del rendimiento obtenido por el trabajador y la trabajadora, según la siguiente tabla que se aplicará desde la primera unidad de producción medida con corteza:

	EUROS ESTEREO C.C.	EUROS TM. C.C.
ARENAS - C. DIRECTA		
> 30 m3/Ha.	4,43	6,46
<30 m3fHa.	4,77	7.01
SUBSOLADO - AUTOCARCTADOR		
>30 m3/Ha.	4,81	7,01
<30 m3/Ha.	5,46	7,95
TERRAZAS - T. FORESTAL		
>30 m3/Ha.	5,09	7,54
<30 m3THa.	6,14	8,93

Entendiéndose que los precios se refieren a madera apeada, desramada, tronzada a la media indicada por la Empresa y apilada en paquetes de 2,5 estéreos como mínimo. El paquete se confeccionará sobre zonas desprovistas de restos de corta, maleza o piedras.

Con independencia del rendimiento obtenido, las Empresas garantizan el abono del salario establecido, para cada categoría profesional, en la tabla salarial anexa, reconociéndose por ambas partes que no se exige un rendimiento superior al requerido habitualmente en los sistemas de retribución a tiempo.

Para la madera descortezada el precio por estéreo será negociado en cada tajo entre Empresas y Trabajadores.

Igualmente, para aquellos tajos que por especiales características no les fuera aplicable la anterior tabla, o sea con menos de 15 m3/Ha. o más de 50 m3/Ha., los precios de la misma se verán incrementados o disminuidos hasta un 20%

según se trate de una u otra opción, que se determinará en cada tajo entre Empresa y Trabajador.

3º.- En los supuestos de vuelco de remolques que precisen ser cargados nuevamente se abonará, por parte de la empresa la mitad del precio establecido para dicho tipo de carga

4º.- Los enganchadores de los tractores forestales de arrastre percibirán, además del salario del Convenio establecido para los no cualificados, la cantidad de 0,07 Euros./Estéreo o 0,11 Euros/Tm c/c, en el caso de saca de paquetes, y de 0,13 Euros./Estéreo cuando se trate de árboles enteros.

B) Conceptos indemnizatojuos.

1°.-. Dada la obligatoriedad de facilitar las herramientas, utensilios y prendas de seguridad, si el trabajador aporta dichas herramientas, la empresa abonará 0,25 Euros/día. Si dicha herramienta fuese una motosierra se abonaría 1,15 Euros/estéreo o 1,69 Euros/Tm. En los trabajos de corta y de 18,17 Euros/día de trabajo en la selección de brotes, cuando ésta se realiza con este tipo de herramientas.

2. Por otro lado, aquellos Trabajadores que lo soliciten se les hará entrega de una faja protectora que será abonada por el Trabajador mediante descuento en la primera nómina inmediata a la entrega y le será reintegrado dicho precio a razón de 0,07 Euros/ día trabajado, siguiendo el sistema establecido para las botas de seguridad, cuyo abono se establece en 0,38 Euros/Día trabajo.

Para otro tipo de prendas que puedan ser necesarios se establecería según coste y duración la compensación a percibir por el trabajador y trabajadora siguiendo el sistema equivalente a las botas.

Los trabajadores y las trabajadoras se obligan al uso de las prendas y medios de seguridad que se les proporcionen.

3. Las Empresas se comprometen a mantener el número suficiente de botiquines en los tajos, debidamente equipados, así como a una mejora del equipo de comunicaciones.

C) Horarios.

1. Se establece el horario de trabajo de 8 a 17,15 horas con descanso de hora y media para comida y bocadillo en jornada de trabajo de cinco días a la semana que suponen 39 horas semanales de trabajo efectivo. Sin perjuicio de ello se podrá pactar en el tajo un horario distinto entre Empresa y trabajador.

Artículo 32. Trabajo en almacenes.

Por tratarse de una actividad peculiar se establecerán jornadas de trabajo flexibles, en función de las necesidades del almacén, no pudiendo ser superior la jornada de trabajo efectivo diaria a nueve horas ni inferior a tres. En caso de que se superen las 169 horas al mes serán consideradas como horas extraordinarias.

La jornada laboral comienza a partir de la hora de citación del trabajador o la trabajadora por parte de la empresa, salvo que razones de fuerza mayor no imputables al empresario impidieran que la actividad laboral comenzara a la hora de citación prevista. Se faculta expresamente a la comisión paritaria para que en caso de controversia valore las circunstancias y determine su procedencia o no.

El descanso semanal coincidirá en domingo salvo que por circunstancias excepcionales esto no fuera posible pudiendo el trabajador disfrutar de dicho descanso en cualquier otro día de la semana.

Esta faena no estará sujeta a lo dispuesto en materia de suspensión del trabajo ni nocturnidad.

Se pacta expresamente como sistema retributivo el salario hora que se fija para este convenio en la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

En aquellos almacenes donde se trabaje la jornada continuada se descasará 15 minutos, que no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, en torno a la mitad de la jornada.

Artículo 33. Régimen sancionador.

Con objeto de establecer la disciplina dentro de la Empresa, y en beneficio de la producción, toda falta cometida en el trabajo será sancionada.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes profesionales o de convivencia impuestos por las disposiciones legales y las normas, usos y costumbres de la localidad, que se opongan a aquella.

Las faltas cometidas, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

a) Faltar un día al trabajo sin justificar.

b) Hasta dos faltas de puntualidad, no justificadas, en un mes.

c) Abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo en la jornada.

d) La desobediencia en materia leve.

e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la seguridad Social.

Son faltas graves:

a) La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, excepto la de puntualidad.

b) La falta de asistencia, sin justificación, de dos días al mes.

c) El entorpecimiento o falseamiento de los datos por circunstancias que puedan afectar a la Seguridad Social.

d) Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de Circulación, Reglamento y Ordenanza de pastos y en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la Empresa.

e) La desobediencia en materia grave a los mandos de la Empresa en cuestiones de trabajo.

f) La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la Empresa.

g) La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

h) El empleo del tiempo, ganado, máquina, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

i) Las injurias graves contra personas o instituciones de toda índole.

j) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

k) Los descuidos graves en la realización del trabajo, en la conservación y cuidado del ganado, máquinas, herramientas y materiales.

l) La no utilización de los medios de protección regulados en el penúltimo párrafo del art. 15 de este Convenio cuando estos hubieran sido facilitado por la Empresa.

La falta grave se considerará muy grave cuando tenga consecuencias trascendentes respecto de las personas, máquinas, ganado, materiales e instalaciones o edificios.

Son faltas muy graves:

a) La reiteración en falta grave del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.

b) La falta de asistencia al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.

c) Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un año.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente primeras materias, productos, herramientas, máquinas, ganado, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la Empresa.

e) La indisciplina o desobediencia, así como la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

f) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos.

g) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de incapacidad.

h) La embriaguez habitual durante el trabajo.

i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

j) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por faltas leves.- Amonestación verbal, Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves.- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su Comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. Clasificación funcional.

Los Trabajadores se clasifican, teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales.

1.- Técnicos.

2.- Administrativos.

3.- Encargados y Capataces.

4.- Tractoristas - maquinistas.

5.- Especialistas.

6.- Guardas.

7.- Caseros

8.- De oficios clásicos.

9.- No calificados.

Personal técnico.- Es personal técnico el que, con el correspondiente título facultativo superior o de Escuela Técnica, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada o de asesoramiento.

Personal administrativo.- Se comprende en este grupo el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa.

Encargados o Capataces.- Tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.

Tractoristas - maquinistas.- Son los Trabajadores que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

Especialistas.- Forman este grupo aquellos Trabajadores diplomados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados propios o similares a los de aquellos, tales como pastores, vaqueros, ‘dadores, injertadores, sulfatadores y motocultores.

Guardas.- Son aquellos Trabajadores contratados para la vigilancia de una o varias fincas.

Caseros.- Integran este grupo aquellos Trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, si la tuvieren, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de los demás Trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias, la comida de los trabajadores y el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones.

De oficios clásicos.- Comprende este grupo a los Trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios (tales como albañilería, carpintería, herrería, conductor mecánico, etc.) son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

No cualificados.- Son aquellos Trabajadores que, no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o de atención.

Las clasificaciones del personal, consignados en el presente Convenio, son merai7iente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las categorías profesionales que se consignan.

Artículo 35. Aplicación y respeto al cumplimiento de la Ley de Igualdad.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana y en derechos y deberes. Las partes firmantes de este convenio coinciden en que es prioritario hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer sea cual fuere su circunstancia o condición siendo de aplicación lo dispuesto en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cláusula final- descuelgue.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas Empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del Convenio anterior si las pérdidas superan el 5% de los ingresos y aplicando tan solo la mitad del incremento pactado en este Convenio, si las pérdidas no llegan al 5%.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la 4cumentación presentada por las citadas Empresas ante los Organismos Oficiales Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil).

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Procedimiento.- Las Empresas, salvo que hayan llegado a previo acuerdo por escrito con los representantes de los trabajadores y trabajadoras o con sus trabajadores y trabajadoras donde no hubiera representación legal de los mismos,

deberán, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación del Convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el Convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

U.G.T. - F.T.A.: C/ Puerto, n° 28, bajo izquierda

CC.OO. Agroalimentario: Avda. Martín Alonso Pinzón, n° 7 - 3 Planta

ASAJA: Avda. Martín Alonso Pinzón, n°7- 1a Planta

Si transcurridos diez días hábiles desde la recepción de dicha comunicación la Comisión Paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula, o en cuanto a la cuantificación del descuelgue, se entenderá que procede la aplicación de la cláusula en los términos propuestos por la Empresa, sin perjuicio de la reclamación que proceda ante la jurisdicción competente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la Empresa, no operará la aplicación automática del mismo si la Comisión no se reúne en el plazo de 10 días porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión Paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto, en el plazo de 48 horas a contar desde la comunicación de la Empresa, por cualquiera de las dos centrales sindicales componentes de la Comisión. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

Clausula adicional.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 63/97 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscrito o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de “Contrato para el fomento de la contratación indefinida” previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los Derechos y Obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Disposición Adicional 1ª de la indicada Ley 63/97 de 26 de diciembre y demás normas de aplicación.

Tablas salariales para el año 2008

Fijos

A) Técnicos.	
Titulado Superior	1.249,82 EU/MES
Titulado Medio	1.065,65 EU/MES
No Titulado	881,90 EU/MES
B) Resto de Categorías	
Encargados	24,53 EU/DIA
Manijero	23,73 EU/DIA
Casero y Guarda	23,23 EU/DIA
Mayoral	23,33 EU/DIA
Ganadero	22,47 EU/DIA
Oficial de 1ª Oficios Clásicos	23,73 EU/DIA
Oficial de 2ª Oficios Clásicos	23,23 EU/DIA
Tractorista de 1ª	23,48 EU/DIA
Tractorista de 2ª	23,23 EU/DIA
Peón Cualificado	23,08 EU/DIA
Peón no Cualificado	22,24 EU/DIA
EVENTUALES	**DIA/TRABAJO**
Encargado	38,49 EU/DIA
Manijero	37,22 EU/DIA
Casero y Guarda	36,10 EU/DIA
Mayoral	36,29 EU/DIA
Ganadero	34,95 EU/DIA
Oficial de 1ª Oficios Clásicos	37,23 EU/DIA
Oficial de 2ª Oficios Clásicos	36,45 EU/DIA
Tractorista de 1ª	36,83 EU/DIA
Tractorista de 2ª	36,45 EU/DIA
Peón Cualificado	36,24 EU/DIA
Peón no Cualificado	34,96 EU/DIA
FAENAS DIVERSAS	
OLIVAR	**DIA/TRABAJO**
A) Culturales	
Injertador	35,10 EU/DIA
Frangueador	35,10 EU/DIA
Limpiador	35,05 EU/DIA
Desbaretillado de cruz arriba	34,96 EU/DIA
Desbaretillado de cruz abajo	35,18 EU/DIA
B) Recolección	
a) Verdeo	
Verdeo fina	39,29 EU/DIA
Verdeo basta	35,48 EU/DIA
b) Molino	
Vareadores	35,47 EU/DIA
Recogedores	34,96 EU/DIA
OLEIFICACION	**DIA/TRABAJO**
Maestro	36,40 EU/DIA
Auxiliar	35,30 EU/DIA
Peón	34,96 EU/DIA
VIÑA	**DIA/TRABAJO**
Vendimia	35,09 EU/DIA 6 Horas
Cargador	45,03 EU/DIA 6 Horas
Lagarero	50,77 EU/DIA 9 Horas
(1) Las demás horas serán a prorratas	
NARANJA, MELOCOTON Y FRUTOS DE HUESO	**DIA/TRABAJO**

Poda y Castra	37,46 EU/DIA
Regador	37,46 EU/DIA
Recogida y resto de faenas	35,06 EU/DIA
PATATAS	**DIA/TRABAJO**
Todas las faenas	36,40 EU/DIA
FRESAS	**DIA/TRABAJO**
Plantador	38,64 EU/DIA
Recolección	37,06 EU/DIA
Resto de faenas	37,06 EU/DIA
ARANDANOS Y FRAMBUESA	**DIA/TRABAJO**
Todas las faenas	37,06 EU/DIA
TRABAJO EN ALMACENES	**PTAS./HORA**
Resto de faenas	5,70 EU/HOR
Oficial de mantenimiento	5,70 EU/HOR
Carretillero	5,70 EU/HOR
Mecánico	5,70 EU/HOR
ESPÁRRAGOS	**DIA/TRABAJO**
Recolección	39,36 EU/DIA
Confección	36,24 EU/DIA
CORCHO	**DIA/TRABAJO**
Sacadores	50,32 EU/DIA
Rajadores	49,03 EU/DIA
Cargadores	45,03 EU/DIA
JARA	**DIA/TRABAJO**
Siega	34,96 EU/DIA
CASTAÑA	**DIA/TRABAJO**
Todas las faenas	34,96 EU/DIA
TABAJO FORESTAL	**DIA/TRABAJO**
Motoserristas y motodesbrozadoras	36,83 EU/DIA
Reten de incendios	36,24 EU/DIA
Repoblación Forestal	34,96 EU/DIA
No Cualificado	34,96 EU/DIA
PODA DE ENCINA Y ALCORNOQUE	**DIA/TRABAJO**
Poda	36,24 EU/DIA
PINO	**DIA/TRABAJO**
Poda	36,24 EU/DIA
Poda con gancho	36,83 EU/DIA
Poda con Pértiga	36,83 EU/DIA
Repoblación	36,24 EU/DIA

Nota.- Los salarios de las faenas antes indicados serán percibidos en la misma cuantía por todos trabajadores con independencia de su sexo o edad.