

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL**

Servicio Administración Laboral

Relaciones Colectivas

Expte.: 13/2010

Sector: Campo

Código Convenio: 1800065

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el Sector del Campo de la Provincia de Granada (Código de Convenio 1800065), acordado de una parte por COAG y ASAJA, y de otra por U.G.T. y CC.OO., presentado el día 27 de abril de 2010, ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial,

**Acuerda:**

**Primero.** Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

**Segundo.** Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

**Tercero.** Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 19 de julio de 2010. La Delegada Provincial,

P.S.R. Decreto 136/2010, la Secretaria General, fdo.: Inmaculada Puertas Tejero.

**CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO**

**GRANADA 2010 - 2012**

**Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**





Este convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas agrarias, ganaderas y forestales, 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.

## **Artículo 2. Ámbito personal.**

Se regirán por este convenio todos los trabajadores que actualmente o durante su vigencia presten sus servicios en las empresas agrarias, ganaderas o forestales.

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 y otros similares.

## **Artículo 3. Ámbito temporal.**

La duración del presente convenio será de tres años, dando comienzo su vigencia el día primero de enero de 2010 y finalizará el 31 de diciembre de 2012; 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.

## **Artículo 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 artículos 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.

## **Artículo 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 diario en las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango, en los de cava abierta, entendiéndose por tal la 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.

### **Artículo 6. Permisos, licencias y despidos.**

Todos los trabajadores de las empresas comprendidas en este convenio, sin distinción por su condición en la misma; fijos, fijos 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 abonaran 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.

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, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. 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, que se solicitaran con 72 horas de antelación, acordando con la empresa los servicios mínimos.

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

### **Artículo 7. Excedencias, movilidad y traslados excedencias.**

**Excedencias.**

El trabajador con antigüedad de al menos un año en la empresa, tendrá derecho a una excedencia que se concederá en su caso por una sola vez y en un solo período que no será inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

Transcurrido el plazo de un mes sin que el trabajador solicite su reingreso perderá su derecho al mismo. Este derecho podrá ejercerlo nuevamente transcurridos cuatro años.

El trabajador que acceda al desempeño de un cargo sindical tendrá derecho a pasar a una situación de excedencia durante el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

**Movilidad.**

En los supuestos en que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo se vea obligado a pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, percibirá además de su salario, los gastos de desplazamiento y una dieta diaria equivalente a su salario diario. En los días de salida y llegada devengarán idénticas dietas.

**Traslados.**

Los supuestos de traslados se regularán de acuerdo a lo establecido en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 8. Ropas de trabajo.**

Las empresas entregaran 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.

**Artículo 9. Herramientas.**

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

**Artículo 10. Suspensión del trabajo.**

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonara 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.

### **Artículo 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.

### **Artículo 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 cuidado y celo de la finca, según el suplemento que figura en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 13. Antigüedad.**

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

<b>Años</b>	<b>Días</b>	<b>%</b>
3	5	1,3699
4	9	2,4658
5	13	3,5616
6	17	4,6575
7	21	5,7534
8	25	6,8493
9	29	7,9452
10	33	9,0411
11	36	9,8630
12	39	10,6849
13	42	11,5068
14	45	12,3288
15	48	13,1507
por año + % de 15		
+15	2	0,5479

#### **Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.**

Las empresas afectadas por este convenio abonaran 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.

#### **Artículo 15. Actualización salarial.**

Para el año 2010, la subida salarial será el 1,00% en todos los conceptos salariales, con carácter retroactivo al uno de enero de este año.

Para los años 2011 y 2012 la actualización salarial, que siempre tendrá efectos desde 01 de enero del año en cuestión, variara con el IPC de noviembre a noviembre del año anterior.

#### **Artículo 16. Prevención de riesgos laborales.**

Se remite a la redacción del R.D. 1561/95 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 información 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 realizaran 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.

### **Artículo 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.

### **Artículo 18. Recibo de salarios y otros documentos.**

Las empresas entregaran a sus trabajadores, un duplicado de la nomina de trabajo, en la que se especificaran todos los conceptos de días, trabajo, antigüedad, importes, extra, Etc., según modelo oficial. Las nominas deberán ser



firmadas tanto por la empresa como por el trabajador, pudiendo mecanizarse la firma de la empresa.

Las empresas entregaran 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.

### **Artículo 19. Remuneración en especie.**

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

### **Artículo 20. Destajos y horas extraordinarias.**

Los destajos quedan prohibidos, si por necesidades mayores se tuvieran que realizar, se abonaran 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 abonaran al 75% sobre el salario convenio, conforme con el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 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.

### **Artículo 22. Complemento en caso de baja por accidente o enfermedad.**

Las empresas a sus trabajadores fijos en caso de accidente laboral o enfermedad, les completaran 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 completarán hasta el 100% del salario convenio durante el período para el que fueron contratados.

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

### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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/as 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 Fijos-Discontinuos. Son aquellos trabajadores que realizan trabajos, con la intermitencia característica de la actividad discontinua de la misma. Tendrán la consideración de trabajadores/as fijos-discontinuos aquellos que contratados para la campaña, acrediten tres ó más campañas precedentes de servicio en la empresa. Estando los empresarios obligados a formalizar el alta y baja correspondiente al inicio y a la terminación de cada una de las campañas, con el concepto para el certificado de baja de "terminación de campaña"

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

#### **Artículo 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, este quedara sin eficacia practica, debiéndose reconsiderar en su totalidad.

#### **Artículo 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 normativa legal vigente.

#### **Artículo 28. Cuota sindical.**



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

### **Artículo 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.

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: la Sede de COAG, en Avda. Rodríguez Acosta nº 3, 1º C de Motril.

Mediación. Las partes firmantes se comprometen a la mediación del SERCLA antes de iniciar un conflicto colectivo o laboral.

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; periodo 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 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.



### **Artículo 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.

### **Artículo 32. Delegados de prevención de riesgos laborales.**

1. Los Delegados de prevención, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas 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 delegado de prevención

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.

3º. 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.

4º. 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.

### **Artículo 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.

**Clausula de inaplicación.**

Las partes firmantes, someten a la consideración de los negociadores que, cuando una empresa se encuentre en tal situación y considere imprescindible no aplicar el régimen salarial, será necesario seguir el procedimiento previsto en el propio convenio y en todo caso con carácter previo, ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria o mixta del convenio colectivo, con justificación de las razones de inestabilidad económica por la que se pretende tal inaplicación. En el supuesto de desacuerdo entre las partes, dicha comisión ofrecerá los mecanismos de composición previstos en los sistemas de mediación y arbitraje correspondientes.

Igualmente será necesario que exponga las razones de empleo, los compromisos que en tal materia, debe adquirir, el plan de retorno a la aplicación del convenio en lo económico, y los mecanismos de información necesarios para su verificación.

**Tabla salarial**

<b>Categorías</b>	<b>Fijos</b>	<b>Event.</b>
Horas por cada jornada	6	7

**Mensual**

Técnicos mensual	1.065,76
Administrativos mensual	929,94

**Diario**

Peón sueldo base	27,94	37,91	48,02
Encargados capataces	30,01	39,36	49,87
Siega a mano	30,65	40,69	51,55
Quemadores de Rastrojo	30,65	40,69	51,55
Carga y descarga	30,65	40,69	51,55
Corretornos	30,65	40,69	51,55
Caseros	30,01	39,36	49,87

Conductores, tractoristas y maquinistas	30,01	39,36	49,87
Guardas	30,01	39,36	49,87
Regadores	30,01	39,36	49,87
Celadores	30,01	39,36	49,87
Podadores	30,01	39,36	49,87
Injertadores	30,01	39,36	49,87
Postura Escarda y otros	30,01	39,36	49,87
Doma y Monta	30,01	39,36	49,87

**Trabajos específicos de ganadería**

Carga y descarga	30,65	40,69	51,55
Corretornos	30,65	40,69	51,55
Encargados capataces	30,01	39,36	49,87
Caseros	30,01	39,36	49,87
Conductores, tractoristas y maquinistas	30,01	39,36	49,87
Comidas y ordeño	30,01	39,36	49,87
Tareas propias de vaquerías	30,01	39,36	49,87
Cuidadores	30,01	39,36	49,87
Guardas	30,01	39,36	49,87

**Trabajos específicos de monte**

Repoblación y limpieza de montes	30,65	40,69	51,55
Retenes de incendios	30,65	40,69	51,55

**Trabajos específicos de manipulación y envase**

Carga y descarga	30,65	40,69	51,55
Corretornos	30,65	40,69	51,55
Trabajadores de cinta de clasificación	30,01	39,36	49,87
Cortadores	30,01	39,36	49,87
Pesadores	30,01	39,36	49,87
Lavadores	30,01	39,36	49,87
Alimentadores de fresco y conservas	30,01	39,36	49,87
Metedores y sacadores de espárragos	30,01	39,36	49,87
Encargados capataces	30,01	39,36	49,87
Conductores, tractoristas y maquinistas	30,01	39,36	49,87
Guardas	30,01	39,36	49,87
<b>Otros conceptos salariales</b>			
Caseros suplemento	3,41	3,41	4,33
Transporte	0,233	0,233	0,233