

GUÍA LABORAL

PARA EL SECTOR DEL CAMPO DE GRANADA



GUÍA LABORAL

PARA EL SECTOR DEL CAMPO DE GRANADA

Trabajo realizado por:

Paco Cabello y Zaida Ruiz Bonet

Edita:

Rosa-Luxemburg-Stiftung, Oficina de Bruselas

info.bruessel@rosalux.org

Promovido y distribuido por:

Sindicato de Obreros del Campo

Sindicato Andaluz de Trabajador@s - SOC-SAT Granada

Bruselas, abril 2017

ÍNDICE

EL PRIMER PASO ES CONOCER TUS DERECHOS	4
DERECHOS Y DEBERES	6
¿QUÉ CONTIENE UN CONTRATO?	8
LA NÓMINA	12
EL FINIQUITO	14
EL DESPIDO	16
CONVENIO COLECTIVO	20
HABLEMOS DEL CONVENIO DEL CAMPO DE GRANADA	25
CUESTIONES ESPECÍFICAS DEL CONVENIO DEL CAMPO DE GRANADA	27
CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO A 2013 A 2015	33
LAS NOTAS PERSONALES	44

En gran parte de Europa se dan por sentados los frutos de vuestro trabajo, en el verdadero sentido de la palabra. Ya sea en Madrid, Berlín, París, aquí, en Bruselas o en cualquier otro lugar, los estantes de los supermercados están llenos de frutas y verduras del sur de España. Pero casi nadie conoce las condiciones de trabajo que tenéis que soportar y las condiciones de producción. Casi nadie conoce el duro trabajo, a menudo mal pagado, y las consecuencias para la salud. Lo mismo ocurre con muchas otras cosas que se ofrecen en este mundo globalizado. Casi nadie quiere saber lo que realmente se esconde tras estos productos. Pero, ¿cómo se puede cambiar esto?

Durante el pasado año y en colaboración con el sindicato SOC-SAT Almería, la oficina en Bruselas de la Fundación Rosa Luxemburg ha organizado seminarios para trabajadoras y trabajadores del campo en distintos lugares de la región. La impresión adquirida sobre el terreno fue abrumadora: Por un lado, el inmenso mar de invernaderos de plástico y, por otro lado, la solidaridad real de muchos trabajadores y trabajadoras de numerosas regiones dentro y fuera de Europa. Durante los seminarios y las discusiones con vosotros surgió la idea de desarrollar esta guía. Porque conocer tus derechos es la condición previa para dar un paso adelante y “derribar toda relación que haga del individuo un ser humillado, esclavizado, abandonado y despreciable” (Karl Marx). Esperamos que esta guía sirva de ayuda para dar este paso juntos y en solidaridad, y os deseamos una lectura esclarecedora.

Martin Schirdewan y Florian Horn, Bruselas, 2017



EL PRIMER PASO
ES CONOCER
TUS DERECHOS

Con este libro que tienes en tus manos queremos darte una herramienta para que sepas qué es un sindicato y cómo funciona el Sindicato de Obreros del Campo - Sindicato Andaluz de Trabajadores y Trabajadoras (SOC-SAT).

Así podrás saber cuáles deben ser las condiciones de trabajo en el campo y en qué consisten tus derechos.

Los trabajadores y trabajadoras del campo de Granada tenemos derechos recogidos por la ley, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en nuestro Convenio Colectivo Provincial, además de otras legislaciones que nos atañen.

Los derechos no pueden comprarse ni venderse y se han conseguido tras largos años de luchas obreras y campesinas. No se puede renunciar a los derechos, debemos de exigirlos: debemos aspirar a que se cumpla la ley.

En las páginas que siguen te explicaremos cómo debe ser un contrato de trabajo, cómo es una nómina, un finiquito, cuántas horas se deben trabajar y la cantidad de dinero que te corresponde.

Durante los últimos años, las condiciones de trabajo en el campo han empeorado, cada vez trabajamos más y cobramos menos. Por tanto, debemos exigir que se cumpla la ley, que se nos respete como trabajadores y como personas.

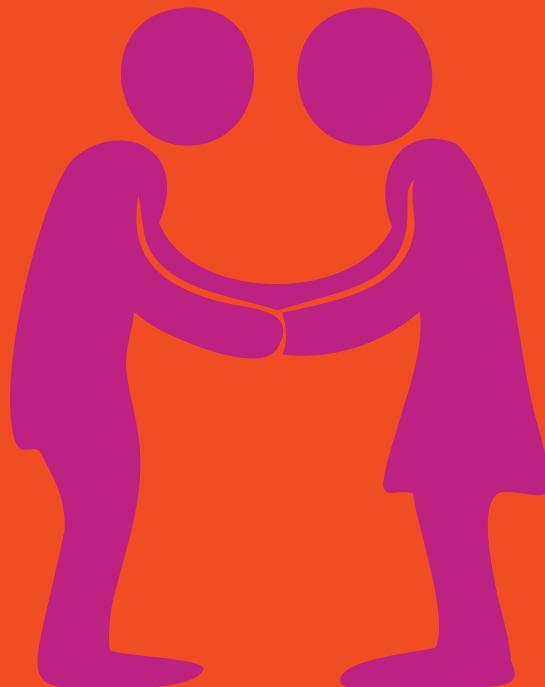
Desde el SOC-SAT defendemos que hombres y mujeres, trabajadores autóctonos o inmigrantes, somos todos iguales: a igual trabajo debemos tener igual remuneración.

El primer paso para exigir nuestros derechos es conocerlos, así que te animamos a que leas y te informes, para que, desde la lucha obrera y reivindicativa, mejoremos nuestras condiciones de trabajo en Granada y en toda Andalucía.

DERECHOS Y DEBERES

Los derechos y deberes de las personas trabajadoras están regulados por la ley y recogidos en el estatuto de los trabajadores.

Esta es la norma básica que regula las relaciones laborales entre empresas y trabajadores, en él se recogen las normas sobre cómo ha de ser un contrato, se garantiza el derecho a la libre sindicación, el límite máximo del periodo de prueba, las faltas y sanciones, el número máximo de horas extraordinarias que está permitido trabajar y muchas otras cuestiones que las personas trabajadoras deben conocer.



¿CUÁLES SON NUESTROS DERECHOS?

- Derecho al trabajo y la libre elección de profesión u oficio
- Derecho a la libre sindicación
- Derecho a la negociación colectiva de nuestro convenio
- Derecho a convocar o acudir a una huelga
- Derecho a reunión
- Derecho a la información, consulta y participación en la empresa
- Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo
- Derecho a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del estado español. Un ejemplo práctico de este derecho es que no estamos obligados a responder por nuestro estado civil en una entrevista de trabajo, ni tenemos por qué ponerlo en ningún documento de la empresa.
- Derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales
- Derecho al respeto de nuestra intimidad
- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida
- Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de nuestro contrato de trabajo

¿Y NUESTROS DEBERES?

- Cumplir con las obligaciones concretas de nuestro puesto de trabajo, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de prevención de riesgo laboral que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.



¿QUÉ CONTIENE UN CONTRATO?

Todas las trabajadoras y trabajadores debemos tener un contrato de trabajo.

El contrato puede celebrarse por escrito o de palabra, pero siempre deberá constar por escrito cuando así lo establezca una disposición legal y, en todo caso, los contratos a tiempo parcial, los de los trabajadores fijos-discontinuos, los de relevo y los contratos para una obra o servicio determinado o por tiempo determinado. Todo contrato por tiempo determinado que no se celebre por escrito se considerará por tiempo indefinido.

Cualquiera de las partes (trabajador o empresario) puede exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. Para celebrar los contratos de trabajo existen modelos oficiales que deben cumplimentarse según exige la ley.



Ver en:

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/modelos_contrato.html

¿QUÉ INFORMACIÓN DEBE CONTENER EL CONTRATO?

- La identidad de ambas partes
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación temporal, la duración previsible de la misma
- El domicilio social de la empresa o el domicilio del empresario
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador
- La cuantía del salario base y los complementos salariales
- La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo
- Los plazos de preaviso que, en su caso, están obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de que haya extinción del contrato
- El convenio colectivo de aplicación a la relación laboral

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SU PERMANENCIA (ARTÍCULO 25 DEL CONVENIO):

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

- **Trabajadores fijos:**

Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios a la empresa de forma continuada y permanente; la función que desempeñan no está en relación con la temporalidad de la campaña.

- **Trabajadores fijos-discontinuos:**

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos con la intermitencia característica de la actividad discontinua que desempeñan. Tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos quienes, contratados para la campaña, acrediten tres o más campañas realizadas anteriormente para la misma empresa. Los empresarios están obligados a formalizar el alta y la baja correspondiente al inicio y la terminación de cada campaña, especificando el concepto de baja por "terminación de campaña". Podrán cotizar por la modalidad de jornadas reales (jornadas reales trabajadas).

- **Eventuales:**

Son aquellos trabajadores que, sin tener relación laboral permanente con la empresa, son llamados al trabajo para realizar una obra o un servicio determinado.

Al finalizar el contrato, el empresario está obligado a entregar el certificado de Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) en un plazo de 10 días.

Desde nuestra experiencia en asesoría laboral, podemos afirmar que los contratos que no se celebran como indefinidos suelen ser, en la mayoría de los casos, fraudulentos. Los empresarios utilizan los contratos eventuales, por obra o servicio, de duración determinada, etc. para tener mayor facilidad a la hora de despedir al trabajador y no porque la relación laboral se limite a lo estipulado en esos contratos. Denunciarlo puede ser una solución.

HAY DOS MANERAS DE DENUNCIARLO:

- **Ante la Inspección de Trabajo:**

Esto se hace, generalmente, mientras dura la relación laboral. El inspector o la inspectora acude al centro o lugar de trabajo y comprueba la veracidad del contrato y sus condiciones. Además, puede sancionar y obligar al empresario a que lo modifique.

- **Ante el Juzgado de lo Social**

(previo plazo de conciliación): Esto suele hacerse cuando el empresario rescinde o da por finalizado el contrato.

Para saber algo más acerca de las reclamaciones que podemos hacer, es interesante leer el apartado "Despidos".

En cualquier caso, consulta siempre con el sindicato y no esperes hasta el final.

Reclamar y exigir nuestros derechos es la mejor garantía de que se respeten.

LA NÓMINA

La nómina es el recibo de salarios que el empresario debe entregar al trabajador junto a su sueldo. Los salarios se deben pagar entre el día 1 y el 5 de todos los meses, o cuando se haya terminado el trabajo si es inferior a un mes.

El modelo oficial de nómina está establecido por el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales, aunque puede haber un modelo pactado en convenio colectivo o entre la empresa y los representantes de los trabajadores.



Ver en:

<https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/11/pdfs/BOE-A-2014-11637.pdf>

El recibo de salarios debe ser firmado por el trabajador cuando le entreguen el duplicado del mismo y le abonen las cantidades resultantes de su actividad mediante moneda de curso legal, cheque o transferencia bancaria.

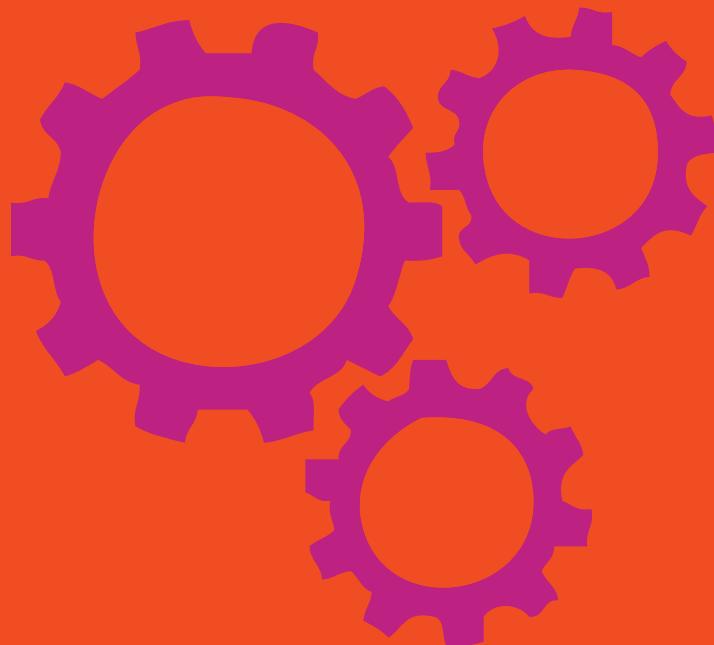


¿QUÉ DEBE CONTENER LA NÓMINA?

- La antigüedad, desde que estás vinculado a la empresa
- Las pagas extras, en el caso de estar prorrateadas
- Los pluses, por ejemplo el de transporte
- Los complementos del puesto de trabajo
- Las vacaciones
- Horas festivas y horas extraordinarias
- Cualquier otro concepto que determine el convenio colectivo

La empresa debe conservar los recibos de salarios, junto a los boletines de la Seguridad Social, durante un periodo mínimo de 5 años.

Recuerda que no debes firmar una nómina que no se corresponda con el dinero que te han pagado porque eso anularía la posibilidad de reclamar tu dinero en un futuro.



EL FINIQUITO

El finiquito es el documento que entrega la empresa al trabajador con el fin de saldar "las cuentas" entre ambas partes.

Al finalizar la relación laboral entre el trabajador y la empresa es necesario entregar y firmar este documento para demostrar que el trabajador ha recibido la cantidad señalada y que por tanto ya no tiene nada más que reclamarle a la empresa.

NORMALMENTE UN FINIQUITO CONTIENE ESTE TIPO DE FÓRMULAS:

"El trabajador declara extinguida y finiquitada su relación laboral, sin que nada tenga que reclamar a la empresa por ningún concepto".

Es de vital importancia que *no firmes el finiquito* sin haberlo revisado antes con calma y habiendo calculado cuánto dinero te corresponde.

Si lo firmas y no estás de acuerdo, o no es justa la cantidad de dinero percibida, queda anulada la capacidad de reclamar después. Es tu derecho recibir asesoramiento.

Algunas empresas presionan a la persona trabajadora con la firma del finiquito, bajo la amenaza de no pagar el salario del último mes trabajado si no firman. Se recomienda denunciar este acto ante la Inspección de Trabajo o el CMAC (Centro de mediación, arbitraje y conciliación) y por supuesto acudir a tu sindicato. Si hacemos tal afirmación es porque nos basamos en la experiencia de nuestra asesoría laboral, la de nuestro sindicato, donde atendemos al público y defendemos los derechos de los trabajadores contra los abusos de las empresas.

Para saber dónde estamos, qué pensamos y las acciones que llevamos a cabo ante situaciones de abuso laboral o despido improcedente de nuestros compañeros, acércate al SAT, ubicado en la dirección que figura al final de esta guía.

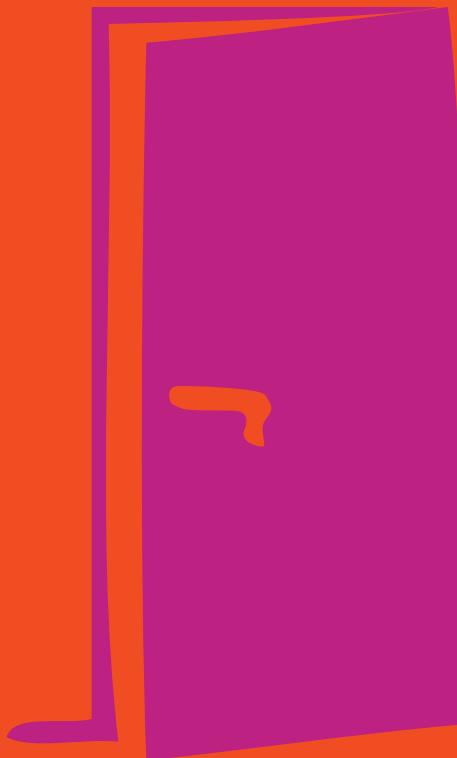
RECUERDA:

- Nunca se debe firmar el finiquito sin saber su contenido. Hay que asesorarse.
- Comprueba detalladamente que el finiquito tenga todos los conceptos que correspondan y que las cuantías sean correctas.
- No firmes un finiquito cuando el pago no se hace en efectivo, con un cheque conformado por el banco o con la transferencia a tu cuenta ya recibida, antes del momento de la firma. Es decir, en términos coloquiales "el dinero por delante".
- Si firmas no hay vuelta atrás y la única forma de recuperar lo que es tuyo será probando (demostrando) que firmaste obligado, engañado o bajo presión.

EL DESPIDO

Durante nuestra vida laboral nos pueden despedir del trabajo por motivos justificados o injustificados. De hecho, seguro que alguna vez habrás visto en tu trabajo amenazas de despido para conseguir que renunciemos a derechos laborales, aceptemos salarios más bajos o para coartar nuestro derecho constitucional a acudir a una huelga laboral.

Una vez que el despido se hace efectivo, se extingue el contrato de trabajo, pero esto no siempre es irreversible. El conocimiento de las leyes nos puede proteger ante un despido injusto, puesto que la mayoría de los despidos que se producen en el campo o en otros sectores suelen ser ilegales.



¿POR QUÉ DECIMOS QUE CASI TODOS LOS DESPIDOS SON ILEGALES?

Porque el despido debería ser una excepción provocada por actitudes o incumplimientos del contrato muy graves por parte del trabajador, situaciones que no suelen ocurrir habitualmente. Por el contrario, y como ya hemos dicho, son los empresarios quienes generalmente incumplen sus obligaciones y utilizan el despido como herramienta para acomodar la duración de los contratos o responder a las reivindicaciones (justas y ajustadas a la ley) de los trabajadores. Para ser despedido, el trabajador debe recibir la comunicación del despido por escrito y con la fecha real de entrega. Te aconsejamos que en la carta que te entrega la empresa, esribas la fecha junto a tu firma. El despido ha de partir de una infracción del contrato suficientemente grave.

¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS PARA UN DESPIDO LEGAL?

Pueden ser varios. Los principales son los siguientes:

- Las faltas de asistencia al trabajo reiteradas e injustificadas, así como la impuntualidad.
- La indisciplina y la desobediencia: un concepto ambiguo que puede considerarse motivo de despido y que se ha convertido en una herramienta al servicio de la patronal para despedir injustamente.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los trabajadores o a sus familias. Sin embargo, nadie podrá ser despedido legalmente por sus opiniones políticas o su actividad sindical.
- La transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza: otro "cajón de sastre" utilizado por el empresario para despedir.
- La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Por causas objetivas y económicas: esto se produce cuando la empresa acredite que tu puesto de trabajo no se puede sostener económicamente o cuando la empresa presenta pérdidas continuas. Estos despidos son muy frecuentes, sin embargo deben estar lo suficientemente acreditados.

Estos son los motivos principales de despido, pero puede haber otros. En cualquier caso, casi todos los despidos que se producen son ilegales. Nos atrevemos a hacer tal afirmación basándonos en nuestra propia experiencia a través de nuestra asesoría laboral.

Si te amenazan con la posibilidad de perder tu puesto de trabajo no te resignes, lucha y plántale cara a los despidos, que no te manipulen, los derechos son inalienables. Sindícate y protégete.

TE HAN ENTREGADO LA CARTA DE DESPIDO ¿QUÉ DEBES HACER?

Recuerda lo que hemos recomendado anteriormente: cuando firmes la carta de despido, escribe la fecha junto a la firma.

Una vez que tengas la carta en tu mano es fundamental que te pongas en contacto inmediatamente con el SAT o con tu sindicato. Es muy importante que las personas trabajadoras valoremos el papel fundamental que cumplen los sindicatos para estar protegidos contra los abusos de la patronal, especialmente cuando se trata de sindicatos de clase, como el nuestro. En nuestra asesoría te informaremos convenientemente; al final de esta guía y en el apartado denominado “acerca del SAT” encontrarás la dirección y las diferentes vías de contacto.

Es probable que junto a la carta de despido pretendan que firmes otras cosas, por ejemplo la baja voluntaria o el finiquito. Es muy importante que no firmes absolutamente nada, excepto la carta de despido.

¿QUÉ PLAZO TIENES PARA RECLAMAR?

Tienes 20 días hábiles (sábados, domingos y festivos no cuentan) para reclamar ante el Juzgado de lo Social. El primer paso es presentar una papeleta de conciliación ante el CMAC (Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

Es un escrito sencillo en el que se reclaman tus derechos y exiges ser readmitido en tu puesto de trabajo. Una vez presentada la papeleta se interrumpe el plazo de veinte días, que se reanudará cuando se celebre el acto de conciliación.

La conciliación es un acto obligatorio, es decir, deben comparecer obligatoriamente las dos partes para que el trabajador y sus representantes intenten conciliar con la empresa. Si hay acuerdo entre ambas partes, se firma un acta que tiene la misma validez que una sentencia judicial. Si no se llega a un acuerdo, se procederá a la presentación de una demanda.

¿CÓMO SE CLASIFICAN LOS DESPIDOS?

Hay tres clases de despidos: *procedente*, *improcedente* y *nulo*.

- **Despido procedente:**

En él se acredita y queda justificado el incumplimiento o falta alegada por la empresa. En este tipo de despido el trabajador no tiene derecho a indemnización.

- **Despido improcedente:**

Cuando el despido se produce por causas que no quedan justificadas. Al declararse improcedente, la empresa puede optar por readmitir al trabajador o indemnizarlo en un plazo de no más de cinco días, según establece la ley.

Ante este hecho la empresa es quien decide. Si la empresa opta por la readmisión, la persona trabajadora tendrá derecho a los salarios de tramitación, es decir, los salarios que se dejaron de percibir desde que el trabajador fue despedido hasta que se notificó la sentencia de que su despido fue improcedente.

- **Despido nulo:**

Se declara cuando el despido se produce por causas de discriminación prohibidas en la constitución y cuando se vulneran los derechos y libertades fundamentales del trabajador.

También será nulo cuando la persona trabajadora se encuentre en suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia materna.

Si el despido se declara nulo, la empresa debe readmitir al trabajador y pagarle los salarios que ha dejado de percibir desde el despido hasta la notificación de la sentencia del Juzgado de lo Social.

CONVENIO COLECTIVO

Los convenios colectivos son acuerdos entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad.

Su ámbito será el que las partes acuerden y estén legitimadas para ello.



¿QUIÉNES ESTÁN LEGITIMADOS PARA NEGOCiar?

En función de dicho ámbito, el convenio se negociará entre las siguientes partes:

Convenios de empresa o de ámbito inferior:

- Comités de empresa y delegados de personal (en su caso).
- Representaciones sindicales, si las hubiera y ostentasen la mayoría en el comité de empresa cuando el convenio afecte a la totalidad de la empresa. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hayan adoptado un acuerdo expreso de designación, a efectos de negociación, de los representantes sindicales con implantación en el ámbito.
- Empresarios o representantes legales de los mismos.

Convenios colectivos sectoriales:

- Sindicatos más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma.
- Sindicatos con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio.
- Asociaciones de empresarios que cuenten con el 10% de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio, además de un mínimo del 10% de los trabajadores de dicho ámbito. En todos los casos es necesario que los interlocutores se reconozcan para negociar. Por ejemplo: en el sector del campo, donde apenas hay elecciones sindicales, las partes a negociar deben reconocerse mutuamente como aptos para ello.

¿Cómo se inicia la negociación?

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación lo debe comunicar a la otra parte, expresando detalladamente y por escrito la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y los temas que se van a negociar. A efectos de registro, se enviará una copia de esta comunicación a la *autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio*.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a iniciar negociaciones por causa legal o convencional establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido. En cualquier caso se debe contestar por escrito y argumentarlo legalmente.

Constitución y composición de la mesa negociadora:

En un plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación debe contestar a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer el calendario o plan de la negociación.

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia de asesores, que intervendrán con voz pero sin voto.

Contenido del convenio:

Los convenios colectivos deben expresar, como contenido mínimo:

- Determinación de las partes que lo conciernen
- Ámbito personal, funcional, temporal y territorial
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo de preaviso
- Designación de la comisión paritaria en representación de las partes negociadoras para entender de las cuestiones que le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para resolver las discrepancias dentro de la comisión

Las cuestiones que regula un convenio:

- Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.)
- Laboral (jornada laboral diaria, semanal y anual, descansos, categorías profesionales, duración de los contratos, etc.)
- Sindical (comités de empresa, delegados de personal, etc.)

Otras cuestiones que regula un convenio:

- Condiciones de empleo
- Relaciones de los trabajadores con sus sindicatos
- Asistencial (mejoras voluntarias de la Seguridad Social)
- Medidas de promoción profesional
- Condiciones de trabajo y de productividad (entre otras)

Vigencia del convenio:

Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores de su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia. Esto quiere decir que lo que se acuerde es de obligado cumplimiento por imperativo legal.

La vigencia del convenio será la que hayan aprobado las partes negociadoras. También podrán pactarse períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Los convenios se prorrogan de año en año si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto contrario.

El convenio que sucede a uno anterior anula en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. Es decir, cuando se acuerda un convenio nuevo el anterior queda anulado, pero se puede mantener y volver a acordar cualquier aspecto del mismo.

Si el convenio colectivo denunciado no se firma en el término de un año, el convenio anterior perderá su eficacia y quedará sin efectos, por lo que el sector se regulará por la legislación básica, a no ser que en su contenido conste que el convenio permanecerá vigente después del año (ultraactividad del convenio). Esta medida fue introducida por la reforma laboral para permitir que se negocien convenios colectivos con condiciones económicas y sociales más bajas que en el convenio anterior.

RESUMIENDO:

Un convenio colectivo es un acuerdo entre representantes de las empresas y representantes de los trabajadores tras una negociación colectiva en materia laboral. Mediante un convenio colectivo, empresas y trabajadores acuerdan las condiciones de trabajo, por ejemplo el horario o la remuneración.

El convenio alcanzado tiene que estar en acuerdo con la ley y el estatuto de los trabajadores. Un convenio nunca podrá ser contrario a lo que la ley laboral establece, y mientras esté vigente será de obligado cumplimiento tanto para las empresas como para los trabajadores.

HABLEMOS DEL CONVENIO DEL CAMPO DE GRANADA:

Este apartado es un resumen para orientarte en las cuestiones básicas que recoge tu convenio y por tanto informarte de tus condiciones laborales básicas. Es muy importante que las personas trabajadoras entendamos el valor de estar sindicadas.

El texto completo del convenio lo encontrarás en las páginas siguientes. No dudes en dirigirte a nuestro sindicato, donde te asesoramos de forma integral para que tengas los recursos suficientes y puedas informarte por ti mismo/a.



Ante todo, te recordamos algunos de tus derechos:

Todos los trabajadores, incluso los que no tengamos papeles, tenemos derecho a

- cobrar nuestro salario según lo establecido en el convenio y las horas extras que hayamos realizado;
- cobrar indemnización en caso de despido injustificado, antes del fin de la campaña o si no se nos llama para la siguiente;
- cobrar prestaciones en caso de accidente laboral o enfermedad común;
- denunciar cualquier incumplimiento ante la Inspección de Trabajo, pedir conciliación previa y denunciar ante los Juzgados de lo Social para que se respeten y/o restituyan nuestros derechos;
- sindicarnos, organizarnos, manifestarnos y declararnos en huelga.



CUESTIONES ESPECÍFICAS DEL CONVENIO DEL CAMPO DE GRANADA

Jornada de trabajo y descansos:

- La jornada de trabajo no puede superar las 39 horas semanales de trabajo efectivo para los trabajadores fijos y las 6 horas diarias para los eventuales. La jornada de trabajo debe distribuirse en jornadas máximas de 8 horas diarias. Toda hora trabajada a partir de ahí se considera "hora extra".
- Domingos y festivos son días de descanso. Si se trabaja se recibirá un incremento del 50% (el sueldo del día más un 50%), salvo en épocas de recolección, cuando el descanso podrá cambiarse por otros días (Artículos 4 y 20).
- Si el trabajo no se inicia se cobrarán 2 horas de salario base, y si se suspende una vez iniciada la jornada laboral, se cobra el tiempo trabajado más el 50% de lo correspondiente al resto de la jornada, con un máximo de dos horas (Artículo 9).
- El personal fijo y fijo-discontinuo disfrutará de 30 días pagados de vacaciones anuales, preferiblemente entre julio y septiembre a no ser que se acuerden otras fechas entre las partes.
- Los permisos y licencias se concederán en caso de matrimonio, nacimiento de hijos y enfermedad grave o fallecimiento de un familiar (Artículos 5, 6 y 27). También existe la posibilidad de tomar excedencias.

Salarios:

- El salario base de peón para 2015 (extensible a 2016 al no renovarse aún el convenio) es de 29,93 €/día para el personal fijo y 40,60 € para el eventual. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50%.
- El trabajador tiene derecho a recibir su nómina (recibo de salarios) con todos los conceptos detallados en modelo oficial y con firma y sello de la empresa en un plazo máximo de 10 días desde la terminación del trabajo (Artículos 11, 15 y 18).
- El pago "en especie" no puede superar el 15% del salario establecido y si la empresa no facilita el transporte hasta el tajo se deberá abonar un plus de distancia de 0,249 céntimos por cada kilómetro recorrido desde el domicilio del trabajador (Artículos 19 y 21).

Complementos salariales y pagas:

Además del salario propio del mes, la empresa debe pagarnos unos complementos y pagas. Al igual que los pluses que hemos enumerado antes, todos los conceptos que se nos pagan deben estar reflejados en la nómina.

- **Antigüedad:** A partir del tercer año de antigüedad en la empresa se cobran 5 días de salario/año adicionales como complemento por antigüedad. A partir de ahí aumenta la antigüedad según el cuadro que figura en el convenio colectivo (Artículo 12).
- **Pagas extras:** La empresa debe abonar dos pagas extras equivalentes al 100% del salario base del mes. Una paga es la de verano (15 de julio) y la otra la de Navidad (22 de diciembre), (Artículo 13).
- **Paga de beneficios:** Esta paga la cobrarán los trabajadores fijos y fijos-discontinuos y equivale a 20 días de salario base. Se abonará el 15 de septiembre a los trabajadores fijos y cuando finalice el contrato a los fijos-discontinuos (Artículo 14).

Trabajo nocturno:

Es el trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas. Se pagará con un 25% de recargo sobre el salario base (excepto en ganadería, guardería y cuando se realice voluntariamente). Si el trabajo nocturno supera las 4 horas por jornada, el incremento del 25% se extenderá a toda la jornada (Artículo 17).

Incapacidad temporal:

- Cuando enfermamos o sufrimos un accidente o las secuelas de una enfermedad profesional se dice que estamos en situación de incapacidad temporal.
- Cuando la enfermedad es ajena a nuestro trabajo (contingencias comunes) cobraremos hasta el día 20 de la baja el 60 % de la base de regulación y el 75% a partir del día 21.
- Cuando la incapacidad temporal sea profesional, los trabajadores fijos percibirán un complemento que puede ser hasta el 100% del salario durante la campaña.

Herramientas y ropa de trabajo:

La empresa facilitará a los trabajadores las herramientas de trabajo necesarias. También está obligada a aportar al trabajador los equipos de protección individual que establezca la legislación de riesgos laborales para cada faena. A los trabajadores fijos se les entregará un mono de trabajo cada seis meses (Artículo 7).

Tipos de contrato:

Ya hemos mencionado los diferentes tipos de contratos en el apartado correspondiente, sin embargo consideramos importante recordarlos para que la persona trabajadora detecte si debería tener un contrato diferente al que tiene, en función del tiempo que ha estado trabajando para una misma empresa. Estos son los tipos de contrato:

- **Fijo:** Es el contrato de quien trabaja todos los meses del año, obviamente sin incluir vacaciones, año tras año de actividad en la empresa, desde el momento en que nos contrataron.
- **Fijo-discontinuo:** Es el que se le hace al trabajador que presta sus servicios durante la campaña, también año tras año. Es decir, que el tiempo que trabaja esa persona no está suscrito a un año entero, sino a una campaña con un periodo determinado.
- **Eventual:** Es para los trabajadores que realizan una faena o servicio determinado y puntual. Los trabajadores eventuales pasan a ser fijos-discontinuos a partir de la cuarta campaña.

EN RESUMEN Y A MODO DE RECORDATORIO, DEBES TENER MUY EN CUENTA LOS SIGUIENTES CONSEJOS:

El empresario debe formalizar el alta y la baja en la Seguridad Social al inicio y a la terminación de la campaña y debe cotizar todas las horas y días trabajados.

Todos los trabajadores, sea cual sea la categoría, deben tener un contrato de trabajo.

Cada mes (o cuando finaliza cada tarea para los eventuales) la empresa está obligada a entregar el recibo de salario (nómina) al trabajador.

Al finalizar el contrato, el empresario está obligado a entregar el certificado de empresa del Régimen Especial Agrario (REASS) o el que corresponda en un plazo de 10 días.

No firmes ningún documento en blanco, ni nóminas que no sean correctas, ya que puedes perder la posibilidad de reclamar.

Ante cualquier agresión racista, por sexo o policial tienes derecho a presentar una denuncia ante un juez.

Si todos los trabajadores (con o sin papeles) exigimos el cumplimiento de nuestros derechos, lograremos que este convenio se aplique y se mejore.

DIRECCIONES DE INTERÉS:

Sindicato Andaluz de Trabajadores y Trabajadoras (SAT)

Calle Cristo de la Yedra nº 33, bajo. 18012 Granada.

Teléfono y fax: 958107877

Asesoría jurídica y laboral: 644136168.

Sector hostelería y turismo: 605290275.

Secretaría de la mujer: 644471876

accionsindicalsatgranada@gmail.com

www.satgranada.woedpress.com

CMAC (Centro de Mediación Arbitraje y Conciliación)

Avenida de Madrid nº 7, 8^a planta. 18012 Granada.

Teléfonos de letrados (conciliaciones):

600158920, 600158921, 600152982.

SERCLA. 600158923.

Inspección Provincial de Trabajo.

Calle Faisán nº 2 (Edificio La Caleta - bajo). 18014 Granada.

Teléfono: 958242600

Fax: 958 242630

itgranada@meyss.es

CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO

ARTICULO 1.

AMBITO 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.

ARTICULO 2.

AMBITO 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.

ARTICULO 3.

AMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de tres años, dando comienzo su vigencia el día primero de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2015; al margen de la fecha en la que se publique en el "Boletín Oficial de la provincia".

ARTICULO 4.

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 para los trabajadores fijos y de seis horas para los trabajadores eventuales, distribuidas en jornadas máximas de ocho horas. La empresa podrá distribuir irregularmente el 10% de la Jornada anual de trabajo, avisando al trabajador con la antelación suficiente.

Como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo durante las campañas de recolección y por tratarse de cultivos perecederos, los domingos tendrán carácter laboral, pudiendo disfrutar el trabajador del descanso semanal en cualquiera de los otros días de la semana.

El resto del año el descanso semanal coincidirá en domingo, si por cualquier razón hubiera que trabajar en domingo o festivo el trabajador percibirá su jornada normal más el 50% del salario base.

ARTICULO 5.

PERMISOS, LICENCIAS Y DESPIDOS PARA FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Todos los trabajadores de las empresas comprendidas en este convenio, fijos y fijos discontinuos, 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 legal y vigente en cada momento,
- b) 15 días en caso de matrimonio del trabajador fijo, y prorrteado, en función de la permanencia anual para el trabajador fijo discontinuo.
- 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 consulta médica o especialista, siempre que el horario médico no permita realizarlo fuera del horario laboral.

ARTICULO 6.

EXCEDENCIAS, MOVILIDAD Y TRASLADOS

Nos atenemos a la legislación vigente, tanto en los derechos y obligaciones por ambas partes.

ARTICULO 7.

ROPAS DE TRABAJO

La empresa, en función a la permanencia del trabajador, entregará a los fijos un mono cada seis meses y hasta un máximo de dos al año, que podrá a su criterio entregarlos de una sola vez.

Así mismo en caso de ser necesario para la ejecución del trabajo a realizar, la empresa entregará los equipos de protección individual según lo establecido en la legislación vigente en materia de Riesgos Laborales.

ARTICULO 8.

HERRAMIENTAS

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

ARTICULO 9.

SUSPENSION DEL TRABAJO

A los trabajadores fijos discontinuos y eventuales y temporeros se les abonara el trabajo efectivo más el 50% del resto de la jornada suspendida, con un máximo de dos horas. Si el trabajador se presentara en el tajo y no se iniciar la faena se le abonará dos horas de salario base.

ARTICULO 10.

CONTRATO DE TRABAJO

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

En lo concerniente a la contratación laboral nos remitimos a la legislación vigente, el Estatuto de los trabajadores, y a las normas vigor.

ARTICULO 11.

SALARIOS

Figuran en la tabla anexa a este convenio

ARTICULO 12.

ANTIGÜEDAD

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

Antigüedad Años	%	Días	Multiplicar Base por
3	1,3699	5	0,0137
4	2,4658	9	0,0247
5	3,5616	13	0,0356
6	4,6575	17	0,0466
7	5,7534	21	0,0575
8	6,8493	25	0,0685
9	7,9452	29	0,0795
10	9,0411	33	0,0904
11	9,8630	36	0,0986
12	10,6849	39	0,1068
13	11,5068	42	0,1151
14	12,3288	45	0,1233
15	13,1507	48	0,1315
por año	+ % de 15		
+15	0,5479	2	0,0055

ARTICULO 13.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por este convenio abonaran a su personal fijo y fijos discontinuos, dos gratificaciones extraordinarias con arreglo a los siguientes:

- a) Paga de Invierno antes del día 22 de diciembre, 30 días de salario base.
- b) Paga de Verano antes del día 15 de julio, 30 días de salario base.

Estas gratificaciones serán en proporción al tiempo trabajado, y no afecta a los eventuales.

ARTICULO 14.

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

En concepto de participación en beneficios, las empresas abonaran a sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, el importe de 20 días de salario base de la categoría, y no afecta a los eventuales.

La liquidación correspondiente, habrá de efectuarse el 15 de septiembre para los fijos, para los fijos discontinuos se liquidara al finalizar el contrato.

ARTICULO 15.

ACTUALIZACION SALARIAL

Será del 0,25% para el 2013, del 0,50% para el 2014 y del 1,00% para el 2015. No hay actualización salarial automática para los años posteriores a la vigencia de este convenio. Nos remitimos a la tabla salarial adjunta al final.

ARTICULO 16.

PREVENCION 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, que no hubieren realizado trabajo similar en su vida laboral, 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 y vigilancia de la salud.

Será obligatorio por todas las empresas que contraten trabajadores, la información, formación y vigilancia de la salud, de acuerdo con las directrices marcadas por el servicio de prevención.

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

ARTICULO 17.

TRABAJO NOCTURNO

Los trabajadores que por voluntad de la empresa, hayan de prestar servicios entre las 22 horas y las seis horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base de categoría.

Se exceptúan los trabajadores de ganaderías, guardería y los que a voluntad del trabajador se realicen en aquel periodo.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo 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 fueran más de 4, en cuyo caso, el referido tanto por ciento se aplicará al salario de toda la jornada.

ARTICULO 18.

RECIBO DE SALARIOS Y OTROS DOCUMENTOS

Las empresas entregaran a sus trabajadores, un duplicado de la nómina de trabajo, en la que se especificaran 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 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. Los documentos podrán ser entregados por procedimientos electrónicos.

ARTICULO 19.

REMUNERACION EN ESPECIE

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

ARTICULO 20.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas extraordinarias, las que exceden según lo estipulado en el artículo 4 que especifica la jornada de trabajo, se abonaran con un suplemento del 50% del salario base.

ARTICULO 21.

PLUS DE DISTANCIA

La empresa a todos sus trabajadores les abonará, 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, hasta un total máximo de diez km., estando exentos los primeros dos km. en cada trayecto.

ARTICULO 22.

COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL

El personal fijo afectado por el presente convenio que se encuentre en I.T. profesional percibirá de sus respectivas empresas un complemento hasta el 100% del salario convenio, mientras dure la campaña para la que fue contratado. En caso de discrepancias se someterá a la comisión paritaria.

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.

JUBILACION VOLUNTARIA

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente durante el primer año al que tenga derecho a acogerse y con una antigüedad de 15 años en la empresa, tendrán derecho a un premio de jubilación de una mensualidad más antigüedad.

ARTICULO 25.

CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES SEGUN 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 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 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". Podrán cotizar por la modalidad de **Jornadas Reales**.
- c) Eventuales.- Son aquellos trabajadores que, sin tener relación laboral permanente con la empresa, son llamados al trabajo para la realización de faena o servicio determinado.

ARTICULO 26.

LEGISLACION SUPLETORIA

Para lo no previsto en el presente convenio se remitirá a lo preceptuado en la normativa legal vigente.

ARTICULO 27.

COMISION 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 29.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptarán medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

ARTICULO 30.

ACOSO EN EL AMBITO 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 considerarán 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.

COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Todas las empresas con más de 6 trabajadores fijos (220 jornadas = 1 fijo) y según la Ley, facilitarán celebración de Elecciones Sindicales en la misma.

Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal: Las legalmente establecidas.

ARTICULO 32.

DELEGADOS DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

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.

ARTICULO 33.

FORMACION Y CUALIFICACION

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.

ARTICULO 34.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DE LO PACTADO EN ESTE CONVENIO.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados con este carácter, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados.

En el supuesto que la autoridad laboral o la jurisdicción competente, haya sido o no publicado el convenio, en el ejercicio de sus facultades, estimase ilegal o nulo, o alterase de cualquier forma las cláusulas o pactos de cualquier tipo contenidos en el mismo, quedará el convenio sin eficacia debiéndose negociar nuevamente su contenido.

ARTICULO 35.

CLAUSULA FINAL DESCUELgue

Las empresas que decidan el descuelgue del presente convenio, se someterán a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 36.

CLAUSULA ADICIONAL

A efectos salariales, la paga de beneficios será de aplicación a partir de 01/01/2014.

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO PROV. GRANADA 2015

CATEGORÍAS	FIJOS	EVENTUALES
GRUPO 1 TITULADOS SUPERIORES – MENSUAL TÉCNICOS	1.141,62	
GRUPO 2 OTRAS TITULACIONES – MENSUAL ADMINISTRATIVOS	996,14	
GRUPO 3 NO TITULADOS – DIARIO PEÓN	29,93	40,60
Vareador con vara	29,93	40,60
Var. vibrador portando maquinaria individual autónoma	29,93	40,60
Encargados capataces	32,15	42,17
Siega a mano	32,83	43,58
Quemadores de Rastrojo	32,83	43,58
Carga y des carga	32,83	43,58
Corretnos	32,83	43,58
Caseros	32,83	43,58
Conductores, tractoristas y maquinistas	32,15	42,17
Guardas	32,15	42,17
Regadores	32,15	42,17
Celadores	32,15	42,17
Podadores	32,15	42,17
Injertadores	32,15	42,17
Postura Escarda y otros	32,15	42,17
Doma y Monta	32,15	42,17
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE GANADERÍA		
Carga y descarga sin asistencia mecánica	32,83	43,58
Corretnos	32,83	43,58
Encargados capataces	32,15	42,17
Caseros	32,15	42,17
Conductores, tractoristas y maquinistas	32,15	42,17
Comidas y ordeño	32,15	42,17
Tareas propias de vaquerías	32,15	42,17
Cuidadores	32,15	42,17
Guardas	32,15	42,17
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MONTE		
Reposición y limpieza de montes	32,83	43,58
Retenes de incendios	32,83	43,58
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MANIPULACIÓN Y ENVASE		
Carga y descarga	32,83	43,58
Corretnos	32,83	43,58
TRABAJADORES DE CINTA DE CLASIFICACIÓN		
Cortadores	32,15	42,17
Pesadores	32,15	42,17
Lavadores	32,15	42,17
Alimentadores de fresco y conservas	32,15	42,17
Metedores y sacadores de espárragos	32,15	42,17
Encargados capataces	32,15	42,17
Conductores, tractoristas y maquinistas	32,15	42,17
Guardas	32,15	42,17
OTROS CONCEPTOS SALARIALES		
Transporte posiblemente exento cotización y Ret. IRPF	0,249	0,249

NOTAS

NOTAS

¿QUÉ ES EL SOC-SAT?

El Sindicato de Obreros del Campo (SOC) fue fundado 1976 por trabajadores y trabajadoras rurales de Andalucía y es desde entonces el principal protagonista de las luchas jornaleras en nuestro país.



El SOC organizó a los temporeros andaluces en defensa de sus derechos, en las diferentes campañas agrícolas dentro y fuera de Andalucía. También se luchó por la reforma agraria, la ocupación de tierras y la formación de cooperativas de jornaleros, como en Marinaleda y otros pueblos de Sevilla y Cádiz. Asimismo el sindicato reivindicó y logró mejoras sociales para el mundo rural y prestaciones económicas para los períodos en que no hay trabajo en el campo.

Desde el año 2000 el SOC organizó también a los jornaleros y jornaleras inmigrantes que desde hace muchos años vienen sacando adelante, con gran esfuerzo y sacrificio, las producciones agrícolas de Almería, Huelva, Zafarraya, Costa tropical y otras regiones de Andalucía.

El SOC, que integra en pie de igualdad a los andaluces nativos y a los andaluces venidos de otras tierras, ha protagonizado luchas muy importantes, sobre todo en Almería, por los derechos laborales, sociales y de extranjería (papeles, expulsiones, racismo) de los obreros inmigrantes y sus familias, a través de manifestaciones, huelgas, ocupaciones, campañas internacionales de apoyo. Cuando dejamos de lado el miedo y nos unimos logramos hacernos respetar como personas y como trabajadores.

En el año 2007, el SOC forma y se integra en el Sindicato Andaluz de Trabajadores y Trabajadoras (SAT), junto a organizaciones de ámbito urbano e industrial. El SAT es un sindicato, una organización donde trabajadores y trabajadoras nos unimos para defender nuestros intereses. Su ámbito de implantación es Andalucía y en Granada somos un referente importante en el principal sector económico de la provincia que es la hostelería y el turismo.

LOS FINES DEL SAT DEFINIDOS EN SU ARTÍCULO 8 SON LOS SIGUIENTES:

1. La construcción desde el mundo sindical de un modelo de sociedad alternativo al capitalismo, sin explotadores ni explotados y el desarrollo de un modelo de Sindicalismo que resalte y potencie la democracia sindical directa a través de la participación de los trabajadores y de las trabajadoras mediante el llamamiento cotidiano a la toma de decisiones desde la Asamblea.
2. La salvaguarda de la pluralidad como elemento enriquecedor desde el más escrupuloso respeto a las creencias filosóficas, y posicionamientos políticos de cada uno de sus integrantes.
3. La defensa de la autonomía y la independencia absoluta de esta central sindical respecto de instituciones, partidos políticos, patronales y movimientos de cualquier clase.
4. La lucha por los derechos nacionales del Pueblo Andaluz, y el desarrollo de su identidad, cultura, lengua, etc incluyendo expresamente el derecho a la autodeterminación.
5. Trabajar, en consecuencia, por la plena recuperación y desarrollo de una personalidad propia, política y social de Andalucía.
6. Valorar la importancia de la lucha internacionalista, ya que la globalización de la economía y su utilización por parte de los grupos financieros internacionales y de los estados que los sirven, hacen imperativo el establecimiento de relaciones entre todos los trabajadores que sufrimos sus consecuencias: globalización capitalista, precarización del mundo del trabajo, pactos antiobreros, tráfico ilegal de mano de obra y todos los desafíos que presentan los enemigos de los trabajadores.
7. Trabajar por la unidad sindical de todas las trabajadoras y trabajadores, especialmente de aquellas y aquellos con quienes nos identificamos en principios programáticos y prácticas sindicales.
8. Luchar decididamente por la igualdad de derechos de todos los trabajadores y trabajadoras y personas migrantes, por la abolición de las leyes de extranjería, por la libre circulación y por la ciudadanía global.

Rosa-Luxemburg-Stiftung, Oficina de Bruselas
11 avenue Michel-Ange 1000 Bruselas, Bélgica
www.rosalux.eu

Responsable legal de la publicación
Dr Martin Schirdewan
Bruselas, abril 2017

Trabajo realizado por
Paco Cabello y Zaida Ruiz Bonet

Promovido y distribuido por
Sindicato de Obreros del Campo –
Sindicato Andaluz de Trabajador@s. SOC-SAT Granada.

Diseño en ilustración
Mélanie Heddrich

Producción
HDMH sprl

Esta publicación ha sido financiada por el Ministerio
de Asuntos Exteriores alemán.

El primer paso para exigir nuestros derechos es conocerlos, así que te animamos a que leas y te informes, para que, desde la lucha obrera y reivindicativa, mejoremos nuestras condiciones de trabajo.