



Convenio Colectivo Campo de Cádiz

ÁREA	Cádiz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	11000215011981	ACTUALIZACIÓN	2021/03/03
VIGENCIA	2019/01/01 — 2022/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP CÁDIZ 40 ACUERDO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-campo-de-cadiz/		

Resumen

Convenio Colectivo Campo. Última actualización a: 03-03-2021 Vigencia de: 01-01-2019 a 31-12-2022. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP CÁDIZ 40 del tipo: ACUERDO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 186 - 28 de septiembre de 2020)

CONVENIO O ACUERDO: CAMPO.

Expediente: 11/01/0014/2020.

Fecha: 03/09/2020.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL.

Código 11000215011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector del CAMPO EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 20-01-2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 20-12-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se

modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 3 de septiembre de 2020. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ 2019-2022.

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todas las personas empleadoras y trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y personal del mismo en toda la provincia de Cádiz.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Las normas comprendidas en este Convenio se aplicarán a todas las faenas y explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias y así mismo se regirán por lo establecido en este Convenio las industrias complementarias de las actividades agrícolas, manipulados y preparación en almacén de productos hortícolas, de invernaderos, frutales y floricultura, y otros tales como agroturismo y actividades cinegéticas, elaboración de aceite o queso con productos de la cosecha o ganadería propia, así como los trabajos que realicen faenas de preparación de productos agrícolas siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la empresa.

Se entiende por agroturismo, aquella actividad turística realizada en una explotación agrícola, ganadera o forestal, complementaria de la misma, y basada principalmente en el conocimiento de las labores, productos y vida en el campo, siempre que no invada las competencias del Convenio de Hostelería de la Provincia de Cádiz. Se exceptúan los trabajos en viñas a las que es de aplicación el Convenio Colectivo Provincial de Viticultura.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todas las personas empleadoras y trabajadoras que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior.

Se regirán además por estas normas el personal de oficios clásicos al servicio de la empresa agraria, tales como los que realicen tareas de mecánica, conducción de vehículos, carpintería, guarnicería, albañilería, electricidad, panadería o cocina, etc, así como pastores y guardas en general que tengan a su cargo la custodia o vigilancia

de la explotación agraria, y /o cinegéticas.

En cuanto a los trabajadores de alta dirección y de alta gestión, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de denuncia las partes negociadoras se comprometen a constituir la mesa en el plazo máximo de un mes a contar desde la finalización de este convenio.

El periodo de vigencia comenzará a partir del día 1 de enero de 2019 para terminar el día 31 de diciembre del año 2022.

En cuanto a la ultractividad del Convenio, las partes acuerdan estar a lo que establezca la legislación vigente en cada año. Sin perjuicio de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias.

Artículo 5.- Condición más beneficiosa.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes de cualquier trabajador que impliquen condiciones más beneficiosas, sustituirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

Operará la compensación y la absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo, en este Convenio o convencional de referencia.

Artículo 7.- Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, actuando como parte de la misma cuatro vocales designados por los representantes empresariales y cuatro vocales designados por los representantes de las personas trabajadoras, en función a la proporcionalidad de la representatividad que ostenten los sindicatos firmantes del Convenio, indistintamente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando lo estime conveniente.

La Comisión Mixta Paritaria estará para la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias que sobre interpretación existan. Las personas trabajadoras y las empresas, cuando tengan discrepancias de interpretación en lo establecido en el presente Convenio Colectivo para el Campo tendrán que dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, indicando en el mismo los motivos de la discrepancia.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio pondrán en conocimiento de esta Comisión los nuevos acuerdos sobre Convenios Colectivos de empresa, renovaciones o nuevas unidades de negociación, así como los acuerdos de inaplicación del presente Convenio que se pacten durante la vigencia del mismo, sin

perjuicio del derecho y libertad de negociación de las partes y de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Mixta Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte de la Comisión Mixta Paritaria, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no hubiese acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, en el plazo de cinco días hábiles se enviará el Acta de la misma a los interesados. En dicha Acta se recogerá la posición de cada parte con el fin de que pueda acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación tendrán los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo o discrepancia en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se someterán los mismos a los procedimientos de mediación. En el supuesto de unanimidad de las partes, se someterá al Arbitraje. Ambos procedimientos se llevarán a efecto ante el SERCLA.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta, recogiendo en la convocatoria el orden del día a tratar.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de los representantes de las personas trabajadoras y en el domicilio de los representantes de la Asociación de los Agricultores.

CAPITULO II CONTRATOS DE TRABAJO.

Artículo 8.- Contrato de Trabajo.

La contratación del personal se formalizará por la empresa atendiendo a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo y de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

Las personas trabajadoras se clasifican por razón de su permanencia en los siguientes grupos:

- a) Fijos de plantilla y Fijos Discontinuos.
- b) Temporeros.
- c) Eventuales.

Artículo 9.- Personal Fijo de Plantilla.

Son los contratados para prestar sus servicios con carácter indefinido para una empresa. Igualmente adquieren esta condición las personas trabajadoras con contrato, para prestar servicios en una o varias explotaciones de la misma empresa, una vez haya transcurrido once meses ininterrumpidos desde la fecha en la que hubiesen comenzado la prestación de sus servicios en la misma empresa.

No se considerará que existe interrupción cuando esta sea inferior a quince días consecutivos.

Artículo 10.- Personal Fijo Discontinuo.

Son aquellas personas trabajadoras, contratadas con tal carácter, de acuerdo con lo regulado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores o disposición vigente en cada momento.

Adquirirán también tal condición, quienes sean contratados 110 jornadas reales de trabajo efectivo en cada año, durante tres años consecutivos o cuatro alternos, en distintas faenas o tareas en la misma empresa.

El personal fijo discontinuo deberá ser llamado a partir de adquirir tal condición, cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que ha adquirido tal condición, teniendo preferencia respecto a los eventuales.

El orden de llamamiento será por riguroso orden en función de la antigüedad y del mayor número de días contratados o trabajados y para el cese, en orden inverso al llamamiento. En caso de igualdad tendrá prioridad el de más edad.

La empresa no está obligada a llamar a todos los fijos discontinuos. Tan sólo llamará, y por riguroso orden, al número de fijos discontinuos que estime necesario para realizar la faena.

Tanto el inicio como el cese podrán ser escalonado en función de las necesidades de la empresa, ajustadas a las circunstancias climatológicas, técnicas y de mercado.

En cuanto a la forma de llamamiento, la empresa lo hará mediante comunicación previa de al menos cinco días de antelación del inicio de la faena o tarea. Dicha comunicación se efectuará de manera que se garantice dicho llamamiento, tales como correo certificado, telegrama, burofax, etc., o cualquier otro sistema.

Simultáneamente se comunicará al representante de los trabajadores o comité de empresa cuando lo hubiera.

En el supuesto de que la actividad laboral se suspenda por causas meteorológicas, técnicas o por otras imprevistas, estando la persona trabajadora incorporada, el preaviso inicial servirá y será suficiente. Por ello, llegado el día de la reanudación de la actividad, se incorporará sin necesidad de nuevo preaviso.

Orden de llamada y cese. En cada empresa acogida al Convenio se confeccionará un censo de fijos discontinuos en el que constará:

- Nombre y apellidos, nº DNI y nº Afiliación a la Seguridad Social.
- Fecha de adquisición de la condición de fijo discontinuo.
- Número de días contratado o trabajados con anterioridad a la fecha de adquisición de la condición de fijo discontinuo, que sirvieron para adquirir tal condición.
- Número de orden en la lista.

Las empresas acogidas a este Convenio están obligadas a llamar al personal fijo discontinuo por riguroso orden de antigüedad. El incumplimiento de esta obligación sin causa justificada, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a los salarios dejados de percibir durante el tiempo en que trabajó en su lugar el llamado indebidamente, respetándole el orden de antigüedad que tenía adquirido.

El fijo discontinuo causará baja voluntaria en la empresa en los siguientes supuestos:

- Cuando manifieste su voluntad de cesar en la empresa.
- Cuando no acuda al llamamiento sin causa justificada.
- Cuando abandone el puesto de trabajo sin causa justificada.

Se consideran, entre otras causas justificadas:

- Estar en situación de Incapacidad Temporal declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo. Cuando la situación de I.T. se produzca estando trabajando, una vez dado de alta la persona trabajadora se incorporará a su trabajo y la empresa esta obligada darle ocupación siempre que haya trabajo para ella.

En el supuesto de que la empresa no pudiera darle ocupación, la persona trabajadora pasaría a su Orden de Antigüedad en la lista.

-No acudir tras el llamamiento, acreditando estar dado de alta y trabajando en otra empresa. Esta causa solo será admisible por una sola vez y en un solo llamamiento durante toda la relación laboral.

El cese será en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta, entre otros criterios, el volumen de actividad de la empresa, criterios técnicos y de producción, factores climatológicos, terminación de faena...

La empresa expondrá en lugar de fácil acceso a la persona trabajadora el orden de antigüedad de los fijos discontinuos, así como su llamamiento y cese de éstos.

Tanto los llamamientos como los ceses serán comunicados a los delegados de personal o comité de empresa, si los hubiere.

El personal fijo discontinuo percibe los mismos conceptos salariales y laborales en proporción al fijo de plantilla.

Artículo 11.- Personal Temporero.

Son los contratados por una misma empresa para una o varias operaciones agrarias o por periodos de tiempo determinado. Las personas trabajadoras contratadas por temporada, que hubieran trabajado para una empresa durante más de sesenta días al año, tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puestos de fijo de plantilla.

El personal temporero que trabaje en la misma empresa más de once meses ininterrumpidos adquirirán la condición de fijo de plantilla.

No se considerará que existe interrupción cuando esta sea inferior a quince días consecutivos.

Artículo 12.- Personal Eventual.

Son los contratados circunstancialmente sin necesidad de especificar plazo o tarea a realizar. El eventual que trabaje en la misma empresa más de once meses ininterrumpidos adquiere la condición de fijo de plantilla.

No se considerará que existe interrupción cuando esta sea inferior a quince días consecutivos.

Artículo 13.- Período de Prueba.

El periodo de prueba para las personas trabajadoras fijas, que habrá de concertarse por escrito, es el siguiente:

Personal Técnico: 4 meses.

Personal Administrativo: 2 meses.

Resto de Personal: 20 días.

CAPITULO III JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO.

Artículo 14.- Jornada normal de trabajo.

La jornada normal de trabajo se establece en treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo durante todo el año; ateniéndose, no obstante, las partes a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes sobre jornada, y

el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

Cuando la relación laboral tenga una duración de tres o menos días continuados de trabajo efectivo, el horario diario no podrá ser inferior a tres horas de trabajo efectivo.

La empresa y los representantes de los trabajadores o estos mismos, si no hubiera representación sindical, podrán pactar en determinadas épocas o faenas, jornadas continuadas que, de ser superior a seis horas diarias, deberá tener un periodo de descanso mínimo de quince minutos continuados.

En las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería, la jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un máximo de veinte horas semanales de trabajo efectivo, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo. Las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se compensarán o abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo dieciocho del Convenio Colectivo.

No podrán excederse de 6,20 horas diarias y 38 semanales de trabajo efectivo las siguientes faenas, siempre que se realicen de forma manual:

- Carga de melones y sandias.
- Recolección de patatas a carga.
- Carga y descarga en almacenes hortofrutícolas.
- Trabajos en interior de invernaderos, entendiéndose cuando se trabaje en invernadero cerrado y techado.
- Carga y descarga de mercancías.
- Aplicación de tratamientos con productos fitosanitarios.

Los trabajos que se realicen teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en los de cava abierta, la jornada ordinaria no podrá exceder de 6 horas diarias y 36 semanales de trabajo efectivo.

Los trabajadores percibirán el sueldo y salario íntegro como si fuese en una jornada normal de trabajo en otras actividades recogidas en el convenio con carácter general.

Artículo 15.- Registro Horario.

De conformidad con lo establecido en el art 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y mientras el Ministerio de Trabajo no establezca disposiciones específicas para el sector agrario, las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este convenio implantarán un sistema fiable de control de la jornada efectivamente realizada a través del consenso con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.

Será válido cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir con la legislación vigente.

Asimismo, será válida la posibilidad de efectuar el registro de jornada por medio de una persona (encargado o listero), quien tendrá la obligación de suscribir diariamente el Registro junto con el Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa designado al efecto o, por una persona trabajadora elegida al efecto, en el caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que el sistema de registro establecido requiera el acceso a dispositivos digitales o al uso de sistemas de video vigilancia o geolocalización, debe respetarse en todo caso los derechos de las personas trabajadoras a su intimidad de acuerdo con lo regulado en el art 20 bis del Estatuto de los Trabajadores que, a su vez, remite a la LO 3/2018 de 5 de diciembre sobre Protección de Datos personales y garantías de los derechos digitales.

Las empresas conservaran los registros durante 4 años y éstos permanecerán a disposición tanto de las personas trabajadoras como de sus representantes legales y principalmente de la Inspección de Trabajo.

Artículo 16.- Trabajos nocturnos.

Aquellas actividades o faenas habitualmente diurnas que hayan de prestarse entre las 22 y las 6 horas, darán derecho a percibir un suplemento del veinticinco por ciento sobre su salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado suplemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Dentro de la jornada nocturna, el trabajador tendrá derecho a media hora de descanso retribuido.

Cuando se realicen trabajos nocturnos con cualquier tipo de maquinaria autopropulsada, y no haya al menos otra persona trabajadora en la finca realizando faenas o no exista posibilidad alguna de comunicación con cualquier persona trabajadora que se encuentre en la finca, la persona trabajadora estará acompañada al menos de otra que realizará las labores que le encomiende la empresa. Las condiciones establecidas en este párrafo no serán de aplicación a los trabajos de guardería.

Cuando realicen trabajos nocturnos con empleo en la labor de un solo tractor, la persona tractorista será asistido de un/a vigía a efectos de seguridad.

Artículo 17.- Trabajos en domingos.

Se establecerán turnos obligatorios para el trabajo en domingo en las zonas de regadío y en aquellas actividades que se efectúen ininterrumpidamente durante más de tres meses, como la guardería y custodia del ganado. Cuando por circunstancias excepcionales no disfrute la persona trabajadora del descanso semanal compensatorio, además de la retribución dominical, el día trabajado se le abonará con el cincuenta por ciento de recargo.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Se prevé que las horas extraordinarias a realizar serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, en caso de riesgo de pérdida de materias primas, así como en los supuestos de faenas de inaplazable o perentoria ejecución, en razón a circunstancias climatológicas o de frutos perecederos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de horas trabajadas sobre las establecidas para cada semana con los límites marcados por la legislación vigente. El valor de las horas extraordinarias se calculará de la siguiente forma:

$$\text{HORA EXTRA} = \frac{\text{SB} + \text{A (d) x 7 d) + (PE + PM año anterior)}}{52} \times 1,75$$

Jornada normal de trabajo

SB = Salario Base.

A = Antigüedad.

PE = Pagas Extraordinarias Julio y Diciembre.

PM = Paga de Marzo.

D = Día.

No habrá lugar al recargo en las horas extraordinarias de las personas caseras, vaqueras, ganaderas y guardas en general.

Las empresas podrán pactar con su personal la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

Artículo 19.- Suspensión de trabajo por lluvias y otros fenómenos Atmosféricos.

A las personas trabajadoras eventuales y temporeras se les abonará el cincuenta por ciento del salario si habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Las horas pérdidas por fijos y fijos discontinuos, por lluvias u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en su cincuenta por ciento por el 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 laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. El derecho a estas recuperaciones prescribirá para la empresa, transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de dichas cuatro semanas se haya producido una nueva inclemencia climatológica. En ningún caso podrán ser exigidas las horas de recuperación a que se refiere este artículo acumuladas en épocas de mayor trabajo en el campo, salvo que vengan determinadas por una inclemencia ocurrida en tales épocas.

Las horas de recuperación tendrán un tope máximo anual de cincuenta.

CAPÍTULO IV LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Artículo 20.- Licencias del personal fijo, fijo discontinuo, temporero y Eventual.

Las empresas concederán a su personal fijo, fijo discontinuo, temporero y eventual, sin pérdida de retribución alguna, las siguientes licencias:

a) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, suegros, hermanos o hijos: tres días naturales.

b) En los casos de fallecimiento de abuelos, nietos y cuñados: dos días naturales.

En los casos de fallecimiento de tíos por consanguinidad o afinidad y sobrinos: un día natural c) En los casos de nacimiento o adopción de hijo/a: tres días laborables.

d) En los casos de boda, bautizo o primera comunión de un hijo/a: un día natural.

e) En caso de fallecimiento de un yerno o nuera: un día natural.

f) Dos días naturales en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica

sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y, en todo caso, siempre que tal circunstancia se acredite debidamente con certificado médico.

g) En caso de matrimonio tendrán derecho a quince días naturales.

h) Las personas trabajadoras que realicen estudios para obtener un título profesional tendrán derecho a licencia por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en el correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculados, perdiendo tal derecho los que fueren suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hallen matriculados, dejen de presentarse a examen en igual proporción o no apruebe una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

i) Las personas trabajadoras con un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a las licencias que establezca la legislación vigente en cada momento.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a las licencias que establezca la legislación vigente en cada momento.

Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren las letras g) h) i), se aumentarán hasta dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador resida, tenga ésta la necesidad de desplazarse, debiendo justificar previamente tal circunstancia.

Los días se entenderán a partir del día en que tenga lugar los sucesos a que se refieren las licencias, quedando obligada la empresa a dejar libre de su trabajo a la persona trabajadora afectada el día del acontecimiento desde que tuviere conocimiento del mismo, abonándole completo el jornal correspondiente a dicho día.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la legislación vigente, y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la dirección de la empresa en el plazo de 15 días posteriores al hecho de la mencionada inscripción.

El cómputo de las licencias contempladas en el presente artículo se iniciarán el primer día laborable, excepto las licencias del apartado d) y e). Las licencias se solapan durante el disfrute de las vacaciones.

Artículo 21.- Preaviso.

En todos los casos de licencias, excedencias, suspensión de contrato y demás modificaciones recogidas en las leyes de igualdad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que exigieran para su concesión el preaviso correspondiente, se establece el mismo, con carácter general para todos los supuestos no contemplados en este Convenio en 15 días de antelación.

Artículo 22.- Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Las vacaciones serán disfrutadas respetando en todo caso los usos y costumbres de cada empresa.

Artículo 23.- Días festivos.

Las personas trabajadoras no recuperarán los días de fiesta establecidos en el calendario oficial, entre los que se considerará el de San Isidro Labrador, Patrono del sector agrario, que cuando coincida en domingo se disfrutará el lunes siguiente

CAPITULO V CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 24.- Clasificación.

El personal se clasifica teniendo en cuenta las funciones que realiza dentro de los grupos profesionales siguientes:

GRUPO 1º Personal Técnico.

GRUPO 2º Personal Administrativo.

GRUPO 3º Personal Especialista y no cualificado.

GRUPO 4º Personal de Oficios varios.

Artículo 25.- Delimitación de los grupos profesionales.

a) GRUPO 1º: Personal Técnico.

Definición.- Personal titulado que realiza funciones que suponen responsabilidad completa y de mando en la gestión de una o varias funciones de la empresa, con posible realización de tareas técnicas de la mas alta complejidad, con alto grado de autonomía y sin sujeción a horarios o arancel, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del titular de la explotación, de la dirección de la misma o del personal técnico titulado a el no titulado.

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de personal titulado de grado superior y medio.

b) GRUPO 2º: Personal Administrativo.

Definición.- Quien realiza trabajos de ejecución autónoma administrativa que exijan iniciativa por su parte, pudiendo ser ayudados por otro personal.

En este grupo se incluyen personal oficial de 1ª y auxiliar administrativo.

c) GRUPO 3º: Personal Especialista y no cualificado.

Definición.- Quien ejerce funciones según instrucciones, con alta dependencia en tareas de ejecución autónoma, realizadas por una o varias personas colaboradoras. Tareas simples o complejas pero homogéneas que, sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o fuerza, con un alto grado de dependencia.

En este grupo se incluyen el personal manijero, tractoristas, carretillero, caballiceros, vaqueros, mayores, guardas, especialistas de primera, especialistas de segunda y personal no cualificado tanto en faenas especificadas como sin especificar, etc.

Se entiende por carretillero la persona trabajadora que ejecuta su trabajo diario habitualmente con una carretilla autopropulsada o medio mecánico similar.

d) GRUPO 4º: Personal de Oficios Varios.

Personal que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios (tales como personal albañil, carpintero, mecánico, conductores...) es contratado para prestar servicios propios de profesión como complemento o auxiliar de la empresa agraria.

Los grupos definidos en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener previstos todos ellos dentro de cada empresa.

CAPITULO VI CONDICIONES ECONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 26.- Salario base.

El salario base del personal fijo y fijo discontinuo será el establecido en el Anexo I de este Convenio. Dichas retribuciones serán de salario día.

El salario base del personal temporero y eventual será el establecido en los Anexos II y III de este Convenio. Dichas retribuciones serán de salario hora.

En los salarios pactados del personal temporero y eventual están comprendidas las cantidades correspondientes al descanso dominical, fiestas, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 27.- Aumento por faenas especiales.

1.- El personal con categoría de tractorista, cuando realice operaciones de siembra a la paralela, conducción de cosechadoras, de máquinas autopropulsadas y conducción en carretera en misión de transporte, tendrán derecho a un aumento sobre el salario base correspondiente a la categoría de un 13 por ciento.

2.- Los salarios del personal con categoría no cualificado en faenas no especificadas, fijados en los anexos I y II, se incrementarán en un ocho por ciento cuando realicen las siguientes labores:

- a) Faenas de servicios en aperos que trabajen sobre maquinaria y que funcionen en conexión con el tractor en la siembra y en la labra a la paralela.
- b) Trabajos en los que se empleen abonos o estiércol.
- c) Faenas en eras y máquinas trilladoras fijas.
- d) Trabajos en molinos y mezcladoras de pienso.
- e) Trabajos en riegos por aspersión.
- f) Trabajos de alambrista.
- g) Trabajos de aplicación de productos fitosanitarios.
- h) Montar y desmontar invernaderos.

3.- Los incrementos reflejados en los anteriores puntos serán de aplicación a todo el personal con independencia del tipo de contrato.

Artículo 28.- Pagas Extraordinarias.

El personal fijo y fijo discontinuo de este Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, una en Diciembre y otra en Julio. Cada gratificación extraordinaria será de 30 días del salario base correspondiente a cada categoría profesional.

Además, el personal fijo y fijo discontinuo, percibirá sin distinción de categoría profesional, una paga de 25 días del salario establecido para el no cualificado.

Dicha paga se abonará en el mes de Marzo siguiente al año natural en que se devenga, en base al salario del año vencido.

El personal fijo y fijo discontinuo que ingrese o cese durante el año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como

completas.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre, con independencia de la fecha en que se formalice la nómina.

Artículo 29.- Plus de flexibilidad.

El personal vaquero de leche u ordeñador al que se establezca un horario flexible, con más de una interrupción al día y superiores cada una de ellas a una hora, respetándose en todo momento el descanso legalmente establecido entre jornadas diarias, percibirán un plus de 2,05 euros (año 2019), de 2,07 euros (año 2020), de 2,09 euros (año 2021), de 2,13 euros (año 2022), por cada día de horario flexible.

Artículo 30.- Eventuales que trabajen en términos municipales distintos al de su residencia.

El personal eventual que va a trabajar a otro término municipal distinto a su residencia por temporada superior a un mes y que pernocten en la finca, deberá percibir de la empresa por quien trabajan, cada semana, el importe de los billetes de ida a su pueblo y de regreso del pueblo al lugar de trabajo.

Se tomará en cuenta para este abono el coste desde la parada más próxima al lugar de trabajo de un servicio público de transporte.

No vendrán obligadas a este pago las empresas que transporten a su personal.

En los supuestos que contemplan este artículo y siempre que el trabajador permanezca en la empresa un mes como mínimo y no vuelva a pernoctar en su domicilio por razón de trabajo, percibirá de ésta los jornales correspondientes al día de su incorporación y al de salida, que se abonará en el día de su liquidación.

Artículo 31.- Indemnizaciones por movilidad geográfica.

En los supuestos en que la persona trabajadora, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo, se desplazase con obligación de pernoctar en localidad distinta a la de su domicilio o residencia percibirá, además de su salario, los gastos de desplazamiento y alojamiento si no se los proporciona la empresa, más una dieta diaria equivalente a su salario día.

Artículo 32.- Plus de distancia.

Si la distancia entre el tajo o lugar de reunión y el núcleo urbano o vivienda en que puedan pernoctar la persona trabajadora es superior a un kilómetro, la empresa abonará 0,21 Euros por cada kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, de distancia que haya entre la finca y el núcleo urbano más próximo. En la distancia se descontará el primer kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

No procederá el abono de este plus si el empresario proporciona medios mecánicos de locomoción.

Artículo 33.- Antigüedad.

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos y fijos discontinuos percibirán al término de un trienio desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de 4 días del Salario Mínimo

Interprofesional, el de tres días más cada año a contar desde dicho trienio, hasta cumplirse quince años, y de dos días más por año del propio Salario Mínimo Interprofesional desde los quince a los veinte años de antigüedad.

Artículo 34.- Quebranto de moneda.

El personal administrativo de las empresas que distribuyan el dinero en sobres a entregar a sus productores en pago de sus retribuciones, percibirán en concepto de quebranto de moneda 12,60 Euros (2019), 12,73 Euros (2020), 12,89 Euros (2021) y 13,17 Euros (2022), que repartirán todos los que intervengan en la operación.

Artículo 35.- Plus de desgaste de herramientas.

La empresa vendrá obligada a facilitar herramientas de trabajo. En el supuesto de que no las facilite, abonará, por cada día que la persona trabajadora utilice sus propias herramientas, la cantidad 0,16 Euros, en concepto de desgaste de herramientas.

Artículo 36.- Productividad.

Dadas las características de la faena o tarea a realizar en el campo, la empresa y las personas trabajadoras podrán pactar de mutuo acuerdo y libremente, el cumplimiento de unas condiciones de trabajo sobre rendimiento determinado en el tajo.

Ambas partes podrán acordar sistemas de incentivos a la productividad, concertando complementos por calidad o cantidad de trabajo. Dicho incentivo deberá superar el salario estipulado para la actividad o faena de la que se trate realizar.

CAPITULO VII DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 38.- Ayuda por fallecimiento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán para todo su personal un Seguro que garantice 2.500,00 Euros, en caso de fallecimiento derivado de enfermedad común, siendo beneficiarios sus herederos legítimos.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de esta prestación, únicamente, en el supuesto de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes o por no concertación de la misma.

El derecho a percibir la citada ayuda prescribirá transcurrido un año a contar desde el hecho causante.

Este artículo entrará en vigor el 1 de julio de 2020 y tendrá vigencia hasta el 30 de junio de 2023, prorrogándose la póliza de seguro a partir del 1 de julio de 2023 mientras se mantenga prorrogado el convenio.

Artículo 39.- Incapacidad Temporal.

En los supuestos de I.T. derivados de accidente de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a que la

empresa le cubra la diferencia entre el 100% de su salario base y la prestación correspondiente que perciba mientras persista la baja por Accidente de Trabajo, con un máximo en todo caso de tres meses desde la fecha de la baja médica.

En los supuestos de I.T. por Enfermedad Común sin hospitalización y mientras persista la situación, la persona trabajadora tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 60% desde el 1º al 3º día, el 80% desde el 4º al 20º día, y el 85% desde el 21º al 90º inclusive del salario base que le correspondiese de acuerdo con este Convenio y la prestación correspondiente.

En los supuestos de I.T. derivados de enfermedad común con hospitalización, tendrá derecho a que la empresa le cubra la diferencia entre el 100% de su salario base y la prestación correspondiente que perciba mientras persista la hospitalización, con un máximo en todo caso de tres meses desde la fecha de la baja médica.

En los casos de enfermedad común con hospitalización, una vez recibida el alta hospitalaria y si continúa en situación de I.T. seguirá percibiendo hasta el 100% de su salario base, en concepto de convalecencia hospitalaria, hasta un máximo de 45 días y con la limitación, en todo caso, del complemento de tres meses a contar desde la fecha de su ingreso hospitalario.

No obstante, si la faena para la que fue llamado o contratado el personal fijo discontinuo, temporero o eventual termina antes del límite de los tres meses, tan sólo tendrá derecho a percibir el citado complemento hasta la finalización de la faena.

En todo caso, percibirán el complemento los mismos días que perciban remuneración sus compañeros de la misma faena o condición.

Artículo 40.- Póliza de Seguro.

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán para todo su personal un Seguro de Accidentes que garantice 11.000,00 Euros en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Total y en caso de fallecimiento, derivados de accidente de trabajo.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de esta prestación, únicamente, en el supuesto de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes.

El derecho a percibir el citado importe prescribirá transcurrido un año a contar desde el hecho causante.

Este artículo entrará en vigor el 1 de julio de 2020 y tendrá vigencia hasta el 30 de junio de 2023, prorrogándose la póliza de seguro a partir del 1 de julio de 2023 mientras se mantenga prorrogado el convenio.

Artículo 41.- Norma Complementaria.

En lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones establecidas en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 que sustituyó a la Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo.

Artículo 42.- Ropas de trabajo.

Las empresas entregarán al personal con categoría de tractorista fijo un mono para uso personal cada seis meses y al resto del personal fijo un mono al año, y dos pares de guantes al año siempre que la actividad lo requiera.

Los guantes se repondrán en caso de deterioro, siempre que esto sea debido a las faenas realizadas y no a un mal uso de los mismos.

Al personal temporero o eventual se le entregará por cada año un equipo compuesto por prenda y calzado adecuado.

En el supuesto de no facilitar el equipo adecuado, la empresa podrá sustituir el mismo por el abono de 0,25 Euros, en concepto de desgaste de prendas de trabajo, por cada jornada real que se realice en la empresa, estando obligado en este supuesto la persona trabajadora a adquirirlas por su propia cuenta y usarlas cada día que acuda al centro de trabajo. En cualquier caso, ese está obligado a usar las prendas cada día que se trabaje.

CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES.

Artículo 43.- Representantes del personal.

El crédito de horas mensuales retribuidas para Delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa, será de veinticinco horas, si bien podrán ser acumuladas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para la acumulación se exigirá previamente que lo comuniquen, previo acuerdo de los representantes, por escrito a la empresa.

CAPITULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 44.- Seguridad e Higiene.

Cuando el personal realice faenas con productos con los que sea obligatorio usar equipo de protección, la empresa facilitará el equipo necesario homologado y el personal estará obligado a usarlo, debiendo devolver cada día el citado equipo.

Asimismo, las empresas pondrán a disposición de todo su personal un mono, guantes y botas, según los casos, durante el tiempo que realicen faenas con estiércol, insecticidas y pesticidas, quedando dicho personal obligado a devolver dichas prendas a la empresa cada día que termine las faenas anteriormente mencionadas.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a velar por el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 45.- Comisión Sectorial de Salud Laboral.

Las partes negociadoras coinciden en la necesidad de potenciar el conocimiento y aplicación de las medidas preventivas a favor de la salud laboral de las personas trabajadoras afectados por el Convenio.

A tal efecto, acuerdan la creación de una comisión mixta de salud laboral compuesta paritariamente por los representantes de las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión tendrá como finalidad potenciar el estudio, la información y formación acerca de medidas preventivas que permitan el cumplimiento generalizado de la legislación vigente en materia de salud laboral.

CAPITULO X EMPLEO FORMACIÓN Y MEDIACIÓN.

Artículo 46.- Acuerdo sobre empleo, formación y mediación.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se adhieren expresamente a los acuerdos firmados y que firmen, durante la vigencia del Convenio, sus organizaciones de ámbito estatal y/o autonómico sobre estas materias.

CAPITULO XI IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Artículo 47.- Principio de Igualdad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, están interesadas en mantener la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancias personal o social. Para ello se podrán elaborar, cuando sea legalmente obligatorio, planes de igualdad en las empresas para trabajadores/as, que deberán negociarse con la representación legal, creando Comisiones de Igualdad Paritaria, con la elaboración del Diagnóstico de Situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación en los planes de igualdad, será la Comisión Paritaria del Convenio la que resuelva. Los planes de Igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.
- retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la

fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velaran especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género. Las empresas y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Artículo 48.- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género.

1 Las Organizaciones firmantes desarrollaran iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio.

Las empresas impulsarán la prevención de las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y actuarán contra el mismo dando cauces a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

Los representantes de las personas trabajadoras sensibilizarán a las mismas e informarán a las empresas sobre conductas de las que tengan conocimiento o que puedan propiciar el acoso sexual y por razón del sexo en el trabajo.

Las empresas y los representantes de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce o pueda ejercerse sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hay estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Esta violencia es una de las expresiones más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la empresa.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

Artículo 49.- Promoción de la igualdad.

Las empresas podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Artículo 50.- Acoso sexual y por razón del sexo. Tipificación y sanción Constituye acoso sexual y por razón del sexo cualquier comportamiento, verbal o físico o en función del sexo de una persona con el propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de aquella. El acoso sexual y por razón del sexo, físico o moral, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual y por razón del sexo serán considerados falta muy grave con las siguientes sanciones:

- Si el agresor es el empleador, dará lugar a la extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora al amparo de lo regulado en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

- Si el agresor es una persona trabajadora, la sanción será el despido.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.- Ultractividad: El presente Convenio se aplicará en todo su contenido, incluida las ayudas reguladas en los art 38 y 40, mientras las partes firmantes del mismo no acuerden uno nuevo. Esta cláusula no es prorrogable.

Segunda.- Si la suma de los IPC finales anuales de los años 2020, 2021 y 2022, considerando tanto los índices negativos como positivos, fuera superior al 4%, se actualizarán las tablas del año 2022, si bien no se aplicarán. Pero, éstas servirán de base para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio colectivo del campo. Si el resultado de la suma fuese igual o inferior al 4% las tablas del 2022 permanecerán inalterables sirviendo estas últimas de base para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio colectivo del campo

Tercera.- Las empresas se obligan a abonar desde septiembre de 2019, los atrasos que hubiere al aplicar las tablas de 2019 del presente convenio, en el plazo máximo de un mes a contar desde la publicación en el BOP.

Cuarta.- La Comisión Negociadora del presente convenio ha procedido a la aplicación, elaboración y aprobación de las tablas correspondientes a los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Quinta.- Las partes firmantes del presente convenio adquieren el compromiso de no volver a negociar, ni al alza ni a la baja, lo acordado en el párrafo segundo del art 39, correspondiente a la Incapacidad temporal, respecto a los tres primeros días de la IT por Enfermedad Común, hasta haber transcurrido un período de 10 años a contar desde 1 de enero de 2019.

Sexta.- El salario de 28,00 euros fijado como equivalente al SMI en 2019, será compensable si la persona trabajadora percibe una remuneración complementaria, que no responda a conceptos extra salariales, de acuerdo con lo estipulado en el art. 3.2 del RD 1462/2018 que regula el SMI.

Séptima.- Las retribuciones de todas las personas trabajadoras reflejadas en el presente convenio en las tablas para el año 2019, son el resultado de incrementar un 0,5 % para todos los salarios que estén por encima del SMI.

Para los años 2020, 2021 y 2022, se incrementará los salarios en un 1%, 1,25% y 1,75% respectivamente, sobre las tablas resultantes del año 2019 anexas al presente convenio.

DISPOSICIONES FINALES.

I. Entrada en vigor del Convenio y efectos retroactivos. Aun cuando, de acuerdo con las normas legales vigentes, el presente Convenio entrara en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, las partes han acordado que sus efectos se retrotraigan al día 1 de septiembre de 2019, excepto los artículos 38 y 40, que entrarán en vigor en el plazo indicado en los mismos.

Asimismo será también de aplicación la retroactividad de efectos económicos a las personas eventuales o temporeras que aun no estando vinculadas con las empresas en el momento de la firma u homologación del presente Convenio, lo estuvieran después del 1 de septiembre de 2019.

II. Ambas partes, Centrales Sindicales: Sindicato de Industria de Comisiones Obreras de Cádiz (CCOO); Sindicato de Industria, Construcción y Agro de Cádiz (UGT FICA); y la Asociación de Agricultores y Ganaderos de Cádiz (ASAJA-Cádiz), firmantes quedan comprometidas al cumplimiento de los acuerdos durante la vigencia del Convenio, tanto en los contenidos normativos como en los contenidos obligacionales.

Jerez de la Frontera, a 20 de Diciembre de 2019. Subsanoado en Jerez de la Frontera, a 2 de Julio de 2020.
Firmas.

ANEXO I.- Salario del personal fijo y fijo discontinuo.

TABLA AÑO 2019

CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS
TÉCNICOS	
• Titulado/a Superior	51,97
• Titulado/a Grado Medio	42,90
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
• Oficial de Primera	34,66
• Auxiliar	29,88
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
• Encargado/a	34,37
• Tractorista:	
- En faena normal	28,00 *
- En faena extraordinaria	31,64
• Carretillero/a	28,51
• Mayoral, Vaquero/a, Caballicero/a	28,00
• Guarda, Casero/a	28,00
• No cualificado/a	
- En faena sin especificar.	28,00
- En faenas especificadas:	
. Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	28,00
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	28,00
. Trabajos de huerta y siega a mano.	28,00
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
• Jefe/a de Taller	34,37
• Oficial de Primera	29,63
• Oficial de Segunda	28,51
• Oficial de Tercera	28,00
*28,00 € es el salario día equivalente en computo anual al SMI de 12.600,00 € anuales, considerando salario base anual más las tres pagas extras del convenio.	

TABLA AÑO 2020	
CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS
TÉCNICOS	
• Titulado/a Superior	52,49
• Titulado/a Grado Medio	43,33
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
• Oficial de Primera	35,01
• Auxiliar	30,18
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
• Encargado/a	34,71
• Tractorista:	
- En faena normal	28,28
- En faena extraordinaria	31,96
• Carretillero/a	28,79
• Mayoral, Vaquero/a, Caballicero/a	28,28
• Guarda, Casero/a	28,28
• No cualificado/a	
- En faena sin especificar.	28,28
- En faenas especificadas:	
. Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	28,28
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	28,28
. Trabajos de huerta y siega a mano.	28,28
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
• Jefe/a de Taller	34,71
• Oficial de Primera	29,93
• Oficial de Segunda	28,79
• Oficial de Tercera	28,28

TABLA AÑO 2021

CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS
TÉCNICOS	
• Titulado/a Superior	53,15
• Titulado/a Grado Medio	43,87
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
• Oficial de Primera	35,45
• Auxiliar	30,56
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
• Encargado/a	35,14
• Tractorista:	
- En faena normal	28,63
- En faena extraordinaria	32,35
• Carretillero/a	29,15
• Mayoral, Vaquero/a, Caballicero/a	28,63
• Guarda, Casero/a	28,63
• No cualificado/a	
- En faena sin especificar.	28,63
- En faenas especificadas:	
. Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	28,63
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	28,63
. Trabajos de huerta y siega a mano.	28,63
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
• Jefe/a de Taller	35,14
• Oficial de Primera	30,30
• Oficial de Segunda	29,15
• Oficial de Tercera	28,63

TABLA AÑO 2022

CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS
TÉCNICOS	
• Titulado/a Superior	54,08
• Titulado/a Grado Medio	44,64
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
• Oficial de Primera	36,07
• Auxiliar	31,09
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
• Encargado/a	35,75
• Tractorista:	
- En faena normal	29,13
- En faena extraordinaria	32,92
• Carretillero/a	29,66
• Mayoral, Vaquero/a, Caballicero/a	29,13
• Guarda, Casero/a	29,13
• No cualificado/a	
- En faena sin especificar.	29,13
- En faenas especificadas:	
. Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	29,13
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	29,13
. Trabajos de huerta y siega a mano.	29,13
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS	
• Jefe/a de Taller	35,75
• Oficial de Primera	30,83
• Oficial de Segunda	29,66
• Oficial de Tercera	29,13

ANEXO II.- Salario del personal temporero y eventual.

TABLA AÑO 2019

CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS/AS	
• Manijero/a o encargado/a de cuadrilla	7,04
• Corchero/a, rajador/a, recogedor/a	8,06
• Cocinero/a, aguador/a y ayudante en faenas de corcho	8,02
• Tractorista:	
- En faenas normales	7,04
- En faenas especiales	7,96
• Carretillero/a	7,08
• Mayoral, vaquero/a, caballicero/a	7,04
• Pastor/a, ayudante vaquero/a y rabadán	7,04
• Esquilador/a	7,04
• Injertador/a, talador/a, limpiador/a en trabajos forestales y olivar	7,04
• Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	7,22
• Recogedor/a de olivas y restantes faenas forestales	7,04
• Guarda	7,04
• No cualificado/a	
-En faena sin especificar	7,04
-En faena especificada:	
. Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	7,04
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	7,13
. Trabajos de huerta y siega a mano.	7,04
• Recogida de naranja (campaña 2019/2020), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	7,04
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA	
• Oficial de Primera	7,26
• Oficial de Segunda	7,08
• Oficial de Tercera	7,04

TABLA AÑO 2020

CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS/AS	
• Manijero/a o encargado/a de cuadrilla	7,11
• Corchero/a, rajador/a, recogedor/a	8,14
• Cocinero/a, aguador/a y ayudante en faenas de corcho	8,10
• Tractorista:	
- En faenas normales	7,11
- En faenas especiales	8,03
• Carretillero/a	7,15
• Mayoral, vaquero/a, caballicero/a	7,11
• Pastor/a, ayudante vaquero/a y rabadán	7,11
• Esquilador/a	7,11
• Injertador/a, talador/a, limpiador/a en trabajos forestales y olivar	7,11
• Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	7,29
• Recogedor/a de olivas y restantes faenas forestales	7,11
• Guarda	7,11
• No cualificado/a	
-En faena sin especificar	7,11
-En faena especificada:	
. Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	7,11
.Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	7,20
.Trabajos de huerta y siega a mano.	7,11
• Recogida de naranja (campaña 2020/2021), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	7,11
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA	
• Oficial de Primera	7,33
• Oficial de Segunda	7,15
• Oficial de Tercera	7,11

TABLA AÑO 2021

CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADO/AS	
• Manijero/a o encargado/a de cuadrilla	7,20
• Corchero/a, rajador/a, recogedor/a	8,24
• Cocinero/a, aguador/a y ayudante en faenas de corcho	8,20
• Tractorista:	
- En faenas normales	7,20
- En faenas especiales	8,14
• Carretillero/a	7,24
• Mayoral, vaquero/a, caballicero/a	7,20
• Pastor/a, ayudante vaquero/a y rabadán	7,20
• Esquilador/a	7,20
• Injertador/a, talador/a, limpiador/a en trabajos forestales y olivar	7,20
• Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	7,38
• Recogedor/a de olivas y restantes faenas forestales	7,20
• Guarda	7,20
• No cualificado/a	
- En faena sin especificar	7,20
- En faena especificada:	
. Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	7,20
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	7,29
. Trabajos de huerta y siega a mano.	7,20
• Recogida de naranja (campaña 2021/2022), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	7,20
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA	
• Oficial de Primera	7,42
• Oficial de Segunda	7,24
• Oficial de Tercera	7,20

TABLA AÑO 2022

CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS/AS	
• Manijero/a o encargado/a de cuadrilla	7,33
• Corchero/a, rajador/a, recogedor/a	8,38
• Cocinero/a, aguador/a y ayudante en faenas de corcho	8,34
• Tractorista:	
- En faenas normales	7,33
- En faenas especiales	8,28
• Carretillero/a	7,37
• Mayoral, vaquero/a, caballicero/a	7,33
• Pastor/a, ayudante vaquero/a y rabadán	7,33
• Esquilador/a	7,33
• Injertador/a, talador/a, limpiador/a en trabajos forestales y olivar	7,33
• Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	7,51
• Recogedor/a de olivas y restantes faenas forestales	7,33
• Guarda	7,33
• No cualificado/a	
- En faena sin especificar	7,33
- En faena especificada:	
. Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	7,33
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado.	7,42
. Trabajos de huerta y siega a mano.	7,33
• Recogida de naranja (campaña 2022/2023), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	7,33
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA	
• Oficial de Primera	7,55
• Oficial de Segunda	7,37
• Oficial de Tercera	7,33

ANEXO III.- Faenas con unas condiciones de trabajo sobre rendimiento.

RECOLECCIÓN MANUAL Y ACLAREO O CASTRA DE REMOLACHA.

1º.- Condiciones de trabajo y descanso.

Siempre que se pacte de mutuo acuerdo y libremente entre empresarios y las personas trabajadoras unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el tajo, y éstas se cumplan, el salario será el que se refleja en el artículo siguiente y, a su vez, será optativo pactar un descanso, en la temporada de pela y carga, de quince minutos con cargo a la empresa.

2º.- Salario.

El salario, cuando se acuerden las condiciones a que se refiere el artículo anterior, será de:

- 7,69 euros/hora equivalentes a 299,91 euros a la semana para el año 2019.
- 7,77 euros/hora equivalentes a 303,03 euros a la semana para el año 2020.
- 7,87 euros/hora equivalentes a 306,93 euros a la semana para el año 2021.
- 8,00 euros/hora equivalentes a 312,00 euros a la semana para el año 2022.

3º.- Jornada laboral.

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

4º.- Organización del trabajo.

Se reconoce expresamente a los empresarios la facultad de organizar libremente su trabajo y señalar el horario, pudiendo distribuir durante la jornada sus cuadrillas en diferentes turnos necesarios para acomodarse a las exigencias de entregas de remolacha a las fábricas azucareras.

RECOLECCIÓN Y CASTRA DE ALGODÓN.

1º.-Recolección de algodón.

La recogida de algodón se regula de la siguiente forma:

1.1 El precio de la primera recogida de algodón en seco se abonará a 0,61 euros/kg para el año 2019; 0,62 euros/kg para el año 2020; 0,63 euros/kg para el año 2021 y 0,64 euros/kg para el año 2022.

1.2 El precio de la primera recogida de algodón en regadío se abonará a 0,65 euros/ kg para el año 2019; 0,66 euros/kg para el año 2020; 0,67 euros/kg para el año 2021 y 0,68 euros/kg para el año 2022.

1.3 La segunda recogida, tanto en seco como en regadío, será a convenir entre la empresa y las personas trabajadoras, pero siempre con un aumento mínimo de 0,026 euros/kg.

1.4 Las demás recogidas, a convenir.

1.5 Si el peso estuviera puesto durante toda la jornada en el tajo, el acarreo de las sacas será por cuenta de la persona trabajadora; si no estuviera, correrá por cuenta del empresario.

1.6 Las personas trabajadoras en paro tienen preferencia, con excepción de los fijos, sobre otro tipo de contratación para ser contratados.

2º.- Castra de algodón.

Las personas trabajadoras eventuales que trabajen en la castra de algodón, percibirán un salario de:

- 7,04 euros/hora para el año 2019.
- 7,11 euros/hora para el año 2020.
- 7,20 euros/hora para el año 2021.

- 7,33 euros/hora para el año 2022.

3º.- Jornada laboral.

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

CASTRA DE GIRASOL.

1º.- Castra de girasol.

Las personas trabajadoras eventuales que trabajen en la castra de girasol percibirán un salario de:

- 7,04 euros/hora para el año 2019.

- 7,11 euros/hora para el año 2020.

- 7,20 euros/hora para el año 2021.

- 7,33 euros/hora para el año 2022.

2º.- Jornada laboral.

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

RECOLECCIÓN DE ESPÁRRAGOS.

1º.- Espárrago blanco.

Salario mínimo garantizado aunque la persona trabajadora no llegue a 35 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a ella no imputable será de:

- 7,04 euros/hora para el año 2019.

- 7,11 euros/hora para el año 2020.

- 7,20 euros/hora para el año 2021.

- 7,33 euros/hora para el año 2022.

A partir de los primeros 35 kgs. el precio de la cogida será el siguiente:

- Recolección espárragos de 1ª: 1,31 euros/kg para el año 2019; 1,32 euros/kg para el año 2020; 1,34 euros/kg para el año 2021 y 1,36 euros/kg para el año 2022.

- Recolección espárragos de 2ª: 0,65 euros/kg para el año 2019; 0,66 euros/kg para el año 2020; 0,67 euros/kg para el año 2021 y 0,68 euros/kg para el año 2022.

- Auxiliar de recolección y personas trabajadoras de almacén:

- 7,04 euros/hora para el año 2019.

- 7,11 euros/hora para el año 2020.

- 7,20 euros/hora para el año 2021.

- 7,33 euros/hora para el año 2022.

2º.- Definición de las categorías de Espárrago blanco.

- Espárrago de 1ª, será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a 22 cms, según las normas internacionales.

- Espárrago de 2ª, será aquel espárrago de cabeza abierta, verde, sin ramificar o violeta y todos aquellos que tengan un diámetro inferior a 10 mm.

3º.- Espárrago verde.

Salario mínimo garantizado, aunque la persona trabajadora no llegue a 60 kg/día de espárragos de 1ª, siempre que sea por circunstancias a ella no imputables:

- 7,04 euros/hora para el año 2019.

- 7,11 euros/hora para el año 2020.
- 7,20 euros/hora para el año 2021.
- 7,33 euros/hora para el año 2022.

A partir de los primeros 60 kgs., el precio de la cogida será el siguiente:

- Recolección de espárragos de 1ª: 0,65 euros/kg para el año 2019; 0,66 euros/kg para el año 2020; 0,67 euros/kg para el año 2021 y 0,68 euros/kg para el año 2022.
- Recolección de espárragos de 2ª: 0,32 euros/kg para el año 2019; 0,32 euros/kg para el año 2020; 0,32 euros/kg para el año 2021 y 0,33 euros/kg para el año 2022 - Auxiliar de recolección y personas trabajadoras de almacén:
 - 7,04 euros/hora para el año 2019.
 - 7,11 euros/hora para el año 2020.
 - 7,20 euros/hora para el año 2021.
 - 7,33 euros/hora para el año 2022.

4º.- Definiciones de las categorías del Espárrago verde.

- Espárrago de 1ª será aquel espárrago verde no florido, ni torcido, ni deteriorado a causa de la persona trabajadora, con una longitud mínima de 24 cms.
- Espárrago de 2ª será aquel espárrago que no cumpla alguna característica que define al espárrago de 1ª.

5º.- Pesaje de espárragos.

A efectos de pesaje: Un kg. de espárrago de segunda equivale a medio kg. de espárrago de 1ª.

RECOLECCIÓN DE PIÑAS.

1º.- Recogida de Piña.

Siempre que se pacte, libremente y de mutuo acuerdo entre las partes, unas condiciones de trabajo sobre rendimiento, determinadas en el tajo, y éstas se cumplan el salario será igual al salario por hora de la persona trabajadora no cualificada, incrementado en un 8%. Así mismo, se podrá pactar un salario por kilo de piña recogido y entregado, calculado de tal forma que se garantice percibir como mínimo el salario hora establecido en este artículo.

2º.- Jornada laboral.

La jornada laboral será la misma que establece el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

Jerez de la Frontera, a 20 de Diciembre de 2019. Subsanao en Jerez de la Frontera, a 2 de Julio de 2020.

Firmas.

ACUERDO (BOP NUM. 40 - 3 de marzo de 2021)

CONVENIO O ACUERDO: SECTOR DEL CAMPO EN LA PROVINCIA DE CADIZ.

Expediente: 11/04/0017/2021.

Fecha: 08/02/2021.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: MERCEDES CALDERON PEREZ.

Código 11104695042021.

VISTA la comunicación presentada en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía en Cádiz,

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que con fecha 4-02-2021 tiene entrada a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, solicitud de inscripción por el responsable del SERCLA en Cádiz, del Acuerdo de Mediación, suscrito entre la representación de los trabajadores y de SECTOR CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, el día 3-02-2021.

SEGUNDO.- Que la competencia de esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, para la inscripción del precitado acuerdo, viene determinada por el R.D. 4043/1982, de 29 de Diciembre, por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; y todo ello en relación con el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015, de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

TERCERO.-Que constando en el expediente administrativo la precitada acta de acuerdo, alcanzado en procedimiento ante la Comisión de Conciliación Mediación del SERCLA y que dicho acuerdo, logrado a través de la mediación, tiene la eficacia jurídica y tramitación de convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores y acuerdo interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

Por todo lo expuesto,

RESUELVE

UNICO.- Proceder a la inscripción y publicación del acuerdo de mediación, suscrito en el SERCLA, entre la representación de los trabajadores y del SECTOR CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ , el día 3-02-2021.

Cádiz a 8 de febrero de 2021. Delegado Territorial, FDO.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE FINALIZACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO PREVIO A LA VIA JUDICIAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN DEL SERCLA.

En la sede virtual del SERCLA, a 03 de febrero de 2021, en el Expediente número C/11/2021/26, promovido por D. MANUEL TOMAS DIAZ CARRASCO, en representación de UGT, frente a SECTOR DEL CAMPO PROVINCIAL (ASAJACADIZ con CIF:G11618071) se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia: D.Antonio Bernal Ramos. Secretaría: D^a. Mercedes Calderón Pérez. Vocalía: D. Rafael Tejada Gallegos. Vocalía: D. Francisco Javier Pérez Pérez

Antecedentes:

Con fecha 12/01/2021 tuvo entrada en el Registro electrónico de la Junta de Andalucía, y con fecha 14/01/2021 en el registro de la sede SERCLA, escrito de iniciación interponiendo conflicto colectivo ante el SERCLA con número de Expediente C/11/2021/26 Citadas las partes con fecha 15/01/2021 para mediación on line, quedando constancia de la recepción en el expediente por las mismas, comparecen en el día de hoy, por videoconferencia, las siguientes personas:

Por la parte promotora: D. Antonio Montoro Nuñez, en representación del sindicato UGT en virtud del poder otorgado ante D. Pablo Gutierrez- Alviz y Conradi, Notario del Ilustre Colegio de Andalucía, de fecha 28/11/2017 y numero de protocolo 11.203, quien acude acompañado de D^a. Francisca Romero Orihuela, D. Emilio Terrón Ruiz, D. Jose Gabriel Berjano Méndez y D. Pascual Poré Sanchís (todos asesores de UGT).

Por la parte frente a la que se promueve el conflicto: D. Manuel García Matas, y D. Jesús A. Martín Díaz, ambos en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Andalucía, D. Antonio Uribe Ortega, fecha 27/04/2017, con el número 548, de su protocolo, quienes acuden asistidos por D^a. Victoria Garcia Castro.

Como parte interesada comparece D. Manuel Barea Aguilar, en representación de CCOO sin acreditar poder alguno de representación que, conforme al art. 10.5 del Reglamento SERCLA sólo será válida y surtirá efectos cuando sea reconocida de contrario, reconociéndole las otras partes personalidad para actuar como interesado. Las partes se reconocen capacidad y representación suficiente para el presente acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la Comisión de Mediación: La solicitud de reconocimiento en las tablas salariales del SMI aprobado por el Gobierno.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo. El presente acto comienza a las 10:00 horas, finalizando a las 13:20 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto superior a 5.000.

Finalización del procedimiento: Las partes reconocen la aplicación del R.D.231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 (BOE nº31, de 5 de febrero de 2020), que establece un salario para los eventuales y temporeros de 7,43euros, valor hora efectivamente trabajada, por todos los conceptos retributivos, con efectos del 1 de enero de 2020. Igualmente las partes solicitan la publicación de este Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez se haya registrado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los acuerdos alcanzados, se da por finalizado el procedimiento
CON AVENENCIA.

La Secretaria de la Comisión de Mediación, lee el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad.

CERTIFICACIÓN:

D^a. Mercedes Calderón Pérez, como Secretaria de la Comisión de Conciliación -Mediación y funcionaria adscrita funcionalmente al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose el presente acta a 03 de febrero de 2021 y firmándose electrónicamente por todas las partes. Del presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica

4/02/21. Fdo.: Manuel Barea Aguilar. Fdo.: Manuel García Matas. Fdo.: Antonio Montoro Núñez. Fdo.: Mercedes Calderón Pérez.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE CÁDIZ								
CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 186 - 28 de septiembre de 2020)								
Artículo 29.- Plus de flexibilidad								
El personal vaquero de leche u ordeñador ... percibirán un plus de	2,05	euros (año 2019),						
de	2,07	euros (año 2020),						
de	2,09	euros (año 2021),						
de	2,13	euros (año 2022), por cada día de horario flexible						
Artículo 30.- Eventuales que trabajen en términos municipales distintos al de su residencia								
... percibir de la empresa por quien trabajan, cada semana,	el importe de los billetes de ida a su pueblo y de regreso del pueblo al lugar de trabajo							
Artículo 31.- Indemnizaciones por movilidad geográfica								

...	los gastos de desplazamiento y alojamiento si no se los proporciona la empresa, más una dieta diaria equivalente a su salario día							
Artículo 32.- Plus de distancia								
... abonará	0,21	Euros por cada kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta, de distancia que haya entre la finca y el núcleo urbano más próximo. En la distancia se descontará el primer kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta						
Artículo 33.- Antigüedad								
... al termino de un trienio ...	el importe de 4 días del Salario Mínimo Interprofesional,							
	el de tres días más	cada año a contar desde dicho trienio, hasta cumplirse quince años,						
	y de dos días más	por año del propio Salario Mínimo Interprofesional desde los quince a los veinte años de antigüedad						
Artículo 34.- Quebranto de moneda								

	12,60	Euros (2019),						
	12,73	Euros (2020),						
	12,89	Euros (2021)						
y	13,17	Euros (2022), que repartirán todos los que intervengan en la operación						
Artículo 35.- Plus de desgaste de herramientas								
... por cada día que la persona trabajadora utilice sus propias herramientas,	0,16	Euros						
ANEXO I SALARIO DEL PERSONAL FIJO Y FIJO DISCONTINUO								
TABLA AÑO 2019								
CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS							
TÉCNICOS								
> Titulado/a Superior	51,97							
> Titulado/a Grado Medio	42,90							
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
> Oficial de Primera	34,66							
> Auxiliar	29,88							
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS								
> Encargado/a	34,37							
> Tractorista:								
- En faena normal	28,00							
*- En faena extraordinaria	31,64							

> Carretillero/a	28,51							
> Mayoral, Vaquero/a, Caballero/a	28,00							
> Guarda, Casero/a	28,00							
> No cualificado/a								
- En faena sin especificar.	28,00							
- En faenas especificadas:								
. Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	28,00							
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierre, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	28,00							
. Trabajos de huerta y siega a mano.	28,00							
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS								
> Jefe/a de Taller	34,37							
> Oficial de Primera	29,63							
> Oficial de Segunda	28,51							
> Oficial de Tercera	28,00							
*	28,00	euros es el salario día equivalente en computo anual al SMI de	12.600,00	euros anuales, considerando salario base anual más las tres pagas extras del convenio.				
TABLA AÑO 2020								

CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS							
TÉCNICOS								
> Titulado/a Superior	52,49							
> Titulado/a Grado Medio	43,33							
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
> Oficial de Primera	35,01							
> Auxiliar	30,18							
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS								
> Encargado/a	34,71							
> Tractorista:								
- En faena normal	28,28							
- En faena extraordinaria	31,96							
> Carretillero/a	28,79							
> Mayoral, Vaquero/a, Caballicero/a	28,28							
> Guarda, Casero/a	28,28							
> No cualificado/a								
- En faena sin especificar.	28,28							
- En faenas especificadas:								
. Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando.	28,28							
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	28,28							

. Trabajos de huerta y siega a mano.	28,28							
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS								
> Jefe/a de Taller	34,71							
> Oficial de Primera	29,93							
> Oficial de Segunda	28,79							
> Oficial de Tercera	28,28							
TABLA AÑO 2021								
CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS							
TÉCNICOS								
> Titulado/a Superior	53,15							
> Titulado/a Grado Medio	43,87							
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
> Oficial de Primera	35,45							
> Auxiliar	30,56							
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS								
> Encargado/a	35,14							
> Tractorista:								
- En faena normal	28,63							
- En faena extraordinaria	32,35							
> Carretillero/a	29,15							
> Mayoral, Vaquero/a, Caballicero/a	28,63							
> Guarda, Casero/a	28,63							
> No cualificado/a								
- En faena sin especificar.	28,63							

- En faenas especificadas:								
. Trabajos con azada grande y en los casos que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	28,63							
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	28,63							
. Trabajos de huerta y siega a mano.	28,63							
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS								
> Jefe/a de Taller	35,14							
> Oficial de Primera	30,30							
> Oficial de Segunda	29,15							
> Oficial de Tercera	28,63							
TABLA AÑO 2022								
CATEGORÍA	SALARIO DÍA EUROS							
TÉCNICOS								
> Titulado/a Superior	54,08							
> Titulado/a Grado Medio	44,64							
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
> Oficial de Primera	36,07							
> Auxiliar	31,09							
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS								

ANEXO II.- SALARIO DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL								
TABLA AÑO 2019								
CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS							
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS/AS								
> Manijero/a o encargado/a de cuadrilla	7,04							
> Corchero/a, rajador/a, recogedor/a	8,06							
> Cocinero/a, aguador/a y ayudante en faenas de corcho	8,02							
> Tractorista:								
- En faenas normales	7,04							
- En faenas especiales	7,96							
> Carretillero/a	7,08							
> Mayoral, vaquero/a, caballicero/a	7,04							
> Pastor/a, ayudante vaquero/a y rabadán	7,04							
> Esquilador/a	7,04							
> Injertador/a, talador/a, limpiador/a en trabajos forestales y olivar	7,04							
> Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	7,22							
> Recogedor/a de olivas y restantes faenas forestales	7,04							
> Guarda	7,04							

> No cualificado/a								
-En faena sin especificar	7,04							
-En faena especificada:								
. Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	7,04							
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierre, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	7,13							
. Trabajos de huerta y siega a mano.	7,04							
> Recogida de naranja (campaña 2019/2020), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	7,04							
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA								
> Oficial de Primera	7,26							
> Oficial de Segunda	7,08							
> Oficial de Tercera	7,04							
TABLA AÑO 2020								
CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS							
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS/AS								

> Manijero/a o encargado/a de cuadrilla	7,11							
> Corchero/a, rajador/a, recogedor/a	8,14							
> Cocinero/a, aguador/a y ayudante en faenas de corcho	8,10							
> Tractorista:								
- En faenas normales	7,11							
- En faenas especiales	8,03							
> Carretillero/a	7,15							
> Mayoral, vaquero/a, caballicero/a	7,11							
> Pastor/a, ayudante vaquero/a y rabadán	7,11							
> Esquilador/a	7,11							
> Injertador/a, talador/a, limpiador/a en trabajos forestales y olivar	7,11							
> Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	7,29							
> Recogedor/a de olivas y restantes faenas forestales	7,11							
> Guarda	7,11							
> No cualificado/a								
-En faena sin especificar	7,11							
-En faena especificada:								
. Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	7,11							

. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierre, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	7,20							
. Trabajos de huerta y siega a mano.	7,11							
> Recogida de naranja (campaña 2020/2021), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	7,11							
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA								
> Oficial de Primera	7,33							
> Oficial de Segunda	7,15							
> Oficial de Tercera	7,11							
TABLA AÑO 2021								
CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS							
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADO/AS								
> Manijero/a o encargado/a de cuadrilla	7,20							
> Corchero/a, rajador/a, recogedor/a	8,24							
> Cocinero/a, aguador/a y ayudante en faenas de corcho	8,20							
> Tractorista:								
- En faenas normales	7,20							

- En faenas especiales	8,14							
> Carretillero/a	7,24							
> Mayoral, vaquero/a, caballicero/a	7,20							
> Pastor/a, ayudante vaquero/a y rabadán	7,20							
> Esquilador/a	7,20							
> Injertador/a, talador/a, limpiador/a en trabajos forestales y olivar	7,20							
> Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	7,38							
> Recogedor/a de olivas y restantes faenas forestales	7,20							
> Guarda	7,20							
> No cualificado/a								
- En faena sin especificar	7,20							
- En faena especificada:								
. Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	7,20							
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	7,29							
. Trabajos de huerta y siega a mano.	7,20							

> Recogida de naranja (campaña 2021/2022), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	7,20							
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA								
> Oficial de Primera	7,42							
> Oficial de Segunda	7,24							
> Oficial de Tercera	7,20							
TABLA AÑO 2022								
CATEGORÍA	SALARIO HORA EUROS							
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS/AS								
> Manijero/a o encargado/a de cuadrilla	7,33							
> Corchero/a, rajador/a, recogedor/a	8,38							
> Cocinero/a, aguador/a y ayudante en faenas de corcho	8,34							
> Tractorista:								
- En faenas normales	7,33							
- En faenas especiales	8,28							
> Carretillero/a	7,37							
> Mayoral, vaquero/a, caballicero/a	7,33							
> Pastor/a, ayudante vaquero/a y rabadán	7,33							
> Esquilador/a	7,33							

> Injertador/a, talador/a, limpiador/a en trabajos forestales y olivar	7,33							
> Trabajos forestales con motosierra y desbrozadora	7,51							
> Recogedor/a de olivas y restantes faenas forestales	7,33							
> Guarda	7,33							
> No cualificado/a								
- En faena sin especificar	7,33							
- En faena especificada:								
. Trabajos con azada grande y en los casos en que se emplee la azada grande en preparación de tierras de riego y regando	7,33							
. Trabajos de cultivo de invernadero y bajo cierro, entendiéndose cuando se trabaje dentro de un invernadero cerrado y techado	7,42							
. Trabajos de huerta y siega a mano.	7,33							
> Recogida de naranja (campaña 2022/2023), de pera, de melocotón y de zanahoria a manojitos	7,33							
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS Y ALMAZARA								
> Oficial de Primera	7,55							
> Oficial de Segunda	7,37							
> Oficial de Tercera	7,33							

ANEXO III FAENAS CON UNAS CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE RENDIMIENTO								
RECOLECCIÓN MANUAL Y ACLAREO O CASTRA DE REMOLACHA								
2º.- Salario								
	7,69	euros/hora equivalentes a	299,91	euros a la semana para el AÑO 2019				
	7,77	euros/hora equivalentes a	303,03	euros a la semana para el AÑO 2020				
	7,87	euros/hora equivalentes a	306,93	euros a la semana para el AÑO 2021				
	8,00	euros/hora equivalentes a	312,00	euros a la semana para el AÑO 2022				
RECOLECCIÓN Y CASTRA DE ALGODÓN								
1º.-Recolección de algodón.								
1.1 El precio de la primera recogida de algodón en secano se abonará a	0,61	euros/kg para el AÑO 2019;	0,62	euros/kg para el AÑO 2020;	0,63	euros/kg para el AÑO 2021 y	0,64	euros/kg para el AÑO 2022
1.2 El precio de la primera recogida de algodón en regadío se abonará a	0,65	euros/ kg para el AÑO 2019;	0,66	euros/kg para el AÑO 2020;	0,67	euros/kg para el AÑO 2021 y	0,68	euros/kg para el AÑO 2022
1.3 La segunda recogida, tanto en secano como en regadío, será a convenir entre la empresa y las personas trabajadoras, pero siempre con un aumento mínimo de	0,026	euros/kg						

1.4 Las demás recogidas, a convenir								
2º.- Castra de algodón								
Las personas trabajadoras eventuales que trabajen en la castra de algodón, percibirán un salario de:								
	7,04	euros/hora para el AÑO 2019						
	7,11	euros/hora para el AÑO 2020						
	7,20	euros/hora para el AÑO 2021						
	7,33	euros/hora para el AÑO 2022						
3º.- Jornada laboral								
CASTRA DE GIRASOL								
1º.- Castra de girasol								
Las personas trabajadoras eventuales que trabajen en la castra de girasol percibirán un salario de:								
	7,04	euros/hora para el AÑO 2019						
	7,11	euros/hora para el AÑO 2020						
	7,20	euros/hora para el AÑO 2021						
	7,33	euros/hora para el AÑO 2022						
RECOLECCIÓN DE ESPÁRRAGOS								
1º.- Espárrago blanco								

Salario mínimo garantizado aunque la persona trabajadora no llegue a 35 kg/día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a ella no imputable será de:								
7,04	euros/hora para el AÑO 2019							
7,11	euros/hora para el AÑO 2020							
7,20	euros/hora para el AÑO 2021							
7,33	euros/hora para el AÑO 2022							
A partir de los primeros 35 kgs. el precio de la cogida será el siguiente:								
- Recolección espárragos de 1ª:	1,31	euros/kg para el AÑO 2019;	1,32	euros/kg para el AÑO 2020;	1,34	euros/kg para el AÑO 2021 y	1,36	euros/kg para el AÑO 2022
- Recolección espárragos de 2ª:	0,65	euros/kg para el AÑO 2019;	0,66	euros/kg para el AÑO 2020;	0,67	euros/kg para el AÑO 2021 y	0,68	euros/kg para el AÑO 2022
- Auxiliar de recolección y personas trabajadoras de almacén:								
7,04	euros/hora para el AÑO 2019							
7,11	euros/hora para el AÑO 2020							
7,20	euros/hora para el AÑO 2021							
7,33	euros/hora para el AÑO 2022							
3º.- Espárrago verde								

Salario mínimo garantizado, aunque la persona trabajadora no llegue a 60 kg/día de espárragos de 1ª, siempre que sea por circunstancias a ella no imputables:								
7,04	euros/hora para el AÑO 2019							
7,11	euros/hora para el AÑO 2020							
7,20	euros/hora para el AÑO 2021							
7,33	euros/hora para el AÑO 2022							
A partir de los primeros 60 kgs., el precio de la cogida será el siguiente:								
- Recolección de espárragos de 1ª:	0,65	euros/kg para el AÑO 2019;	0,66	euros/kg para el AÑO 2020;	0,67	euros/kg para el AÑO 2021 y	0,68	euros/kg para el AÑO 2022
- Recolección de espárragos de 2ª:	0,32	euros/kg para el AÑO 2019;	0,32	euros/kg para el AÑO 2020;	0,32	euros/kg para el AÑO 2021 y	0,33	euros/kg para el AÑO 2022
- Auxiliar de recolección y personas trabajadoras de almacén:								
7,04	euros/hora para el AÑO 2019							
7,11	euros/hora para el AÑO 2020							
7,20	euros/hora para el AÑO 2021							
7,33	euros/hora para el AÑO 2022							
RECOLECCIÓN DE PIÑAS								
1º.- Recogida de Piña								

... el salario será igual al salario por hora de la persona trabajadora no cualificada, incrementado en un	8%							
... se garantice percibir como mínimo el salario hora establecido en este artículo								