

06 12,27  
07 10,58

11 22,62  
12 19,47  
13 16,96  
15 15,21  
17 12,33

NÚMERO 6.245

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,  
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

**Convenio Colectivo del Sector del Campo**

## EDICTO

Resolución de 7 de noviembre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Campo,

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Sector del Campo, (con código de convenio nº 18000065011982), acordado entre la representación de empresarios y trabajadores, presentado el día 4 de julio de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

## ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

**CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO. GRANADA 2016 a 2018****Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

Este convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas agrarias, ganaderas y forestales, en todo el territorio de la provincia de Granada.

**Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL**

Se registrarán 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 registrará por este convenio el personal de oficios al servicio único de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, vareadores y recogedores de aceituna con y sin medios mecánicos, guarnicioneros y otros similares.

**Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL**

La duración del presente convenio será de tres años, dando comienzo su vigencia el día primero de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2018 al margen de la fecha en la que se publique en el "Boletín Oficial de la provincia". Los atrasos se liquidarán y tendrán efectos en el mes que se paguen a cada trabajador.

## TABLA ANEXO VI

Precio de la Hora festiva para el personal de nuevo ingreso en 2016

Nivel	Euros
01	20,02
02	18,29
03	16,44
04	15,28
05	13,07
06	11,48
07	9,90

11	21,17
12	18,22
13	15,88
15	14,23
17	11,54

## TABLA ANEXO VII

Precio de la Hora de Puesta en marcha para personal de nuevo ingreso en 2016

Nivel	Euros
01	22,24
02	20,32
03	18,27
04	16,97
05	14,52
06	12,76
07	11,00

11	23,53
12	20,25
13	17,64
15	15,81
17	12,82

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, manifestada por escrito con treinta días de antelación antes de la finalización de la vigencia ante la otra parte y la autoridad laboral competente. La parte que formule la denuncia del convenio colectivo deberá

acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos a tratar. La parte receptora de la comunicación de denuncia del convenio colectivo deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán su calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en el plazo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

#### Artículo 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. Exceptuando las faenas de guardería y ganadería, que de mutuo acuerdo se fijarán en otro día de la semana, pudiendo ser variable.

#### Artículo 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 abonarán en concepto de indemnización la cantidad legal y vigente en cada momento,

b) 15 días para cada trabajador, en caso de matrimonio o pareja de hecho, válido a efectos legales del trabajador fijo, y prorrateado, 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 solicitarán 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.

#### Artículo 6.- EXCEDENCIAS, MOVILIDAD Y TRASLADOS

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

#### Artículo 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 (EPI) según lo establecido en la legislación vigente en materia de Riesgos Laborales (RRL) y en el plan de RRL de la empresa. A voluntad de los trabajadores que aporten sus herramientas, podrán utilizar sus EPIs personales, quedando estos incluidos en la gratificación económica que conlleva la utilización de la herramienta propia.

#### Artículo 8.- HERRAMIENTAS

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

#### Artículo 9.- SUSPENSIÓN DEL TRABAJO

A los trabajadores fijos discontinuos y eventuales y temporeros se les abonará 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 inicia la faena se le abonará dos horas de salario base.

#### Artículo 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 en vigor.

#### Artículo 11.- SALARIOS

Figuran en la tabla anexa a este convenio.

Los importes indicados para los fijos, independientemente del tipo que sea, se refieren al salario base mensual, que habrá que prorratear cuando sea necesario con la fórmula, días cotizables por importe mensual de la categoría por doce dividido por 365 días.

Respecto al trabajador eventual y por simplificar la tabla, el salario que indica es el total diario, que incluye, todos los conceptos salariales, indicados de forma no limitativa, como: base, pagas extra y etc. o todas las demás.

Los salarios cuyo periodo de devengo no podrá ser superior al mes, y coincidirá con el mes natural se liquidará a fin de este, pagándose antes de los once días siguientes al periodo devengado, preferentemente por medios financieros como transferencia, cheque nomi-

nativo o pagare con vencimiento máximo de los once días citados, con cláusula no a la orden y nominativo, etc.. La hoja o recibo se entenderá firmado transcurridos 20 días del cargo en la cuenta de la empresa y no reclamado por el trabajador en el mes siguiente al del devengo.

#### Artículo 12.- ANTIGÜEDAD

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

Antigüedad	365	
Años	Días	%
3	5	1,3699
4	9	2,4658
5	13	3,5616
6	17	4,6575
7	21	5,7534
8	25	6,8493
9	29	7,9452
10	33	9,0411
11	36	9,8630
12	39	10,6849
13	42	11,5068
14	45	12,3288
15	48	13,1507
del 16 en adelante	por año + % de 15	2 0,5479

Para fomentar el acceso a trabajadores jóvenes, la antigüedad será cero desde el mes siguiente al momento que el trabajador alcance la edad mínima de Jubilación.

#### Artículo 13.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por este convenio abonarán 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.

#### Artículo 14.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

En concepto de participación en beneficios, las empresas abonarán 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 liquidará al finalizar el contrato.

#### Artículo 15.- ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Será del 0 % para el 2016, para 2017 el 2,50 % y para 2018 el 2,50%

No hay actualización salarial automática para los años posteriores a la vigencia de este convenio.

#### Artículo 16.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Será de aplicación lo previsto en la Ley de prevención de Riesgos Laborales, 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 18.- RECIBO DE SALARIOS Y OTROS DOCUMENTOS

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

Los documentos podrán ser entregados por procedimientos electrónicos.

#### Artículo 19.- REMUNERACIÓN EN ESPECIE

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

#### Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

#### Artículo 21.- PLUS DE DISTANCIA

Las empresas a todos sus trabajadores les abonarán, salvo que esta facilite los medios de transporte, un plus de distancia según se especifica en la tabla salarial anexa, por cada kilómetro desde el domicilio del trabajador, tanto a la ida como a la vuelta, hasta un total máximo de diez km., estando exentos los primeros dos km. en cada trayecto.

#### Artículo 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.

#### Artículo 23.- VACACIONES

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

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

#### Artículo 24.- JUBILACIÓN VOLUNTARIA

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente 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.

#### Artículo 25.- CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SU PERMANENCIA.

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

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

b) Trabajadores 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 un total de 120 días laborables al año en tres campañas seguidas. 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.

#### Artículo 26.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

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

#### Artículo 27.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta encargada de velar por el exacto cumplimiento de este Convenio, procurando solventar los problemas que puedan surgir de la interpretación del mismo, siempre que sea de su competencia fun-

cional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Mixta habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule la Comisión. Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Mixta, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Mixta, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En caso de no llegar a un acuerdo, se elevará escrito de mediación al SERCLA.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

La Comisión Mixta Paritaria, estará compuesta por 8 miembros, 4 de la representación empresarial, 2 por CCOO y 2 por UGT.

d) 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.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria la Sede de COAG, en Avda. Rodríguez Acosta nº 3, 1º C, CP 18600 de Motril.

#### Artículo 28.- CUOTA SINDICAL

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

#### Artículo 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.

#### Artículo 30.- ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

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

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

#### Artículo 31.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Todas las empresas con más de 6 trabajadores 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. Respecto a las horas sindicales, y en atención a la dificultad que presenta la actividad sindical, los Delegados de los Comités de Empresa dispondrán de un crédito horario mínimo de 25 horas mensuales, siendo acumulados anualmente

#### Artículo 32.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

#### Artículo 33.- CENTROS DE TRABAJO

En las empresas con varios centros de trabajo tanto en esta provincia como en otras tendrán preferencia para realizar todas las faenas de la campaña los trabajadores adscritos a ese centro de trabajo

#### Artículo 34.- FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los empleadores y trabajadores ocupados (cualquiera que sea su relación contractual o desocupados), acuerdan:

1.- Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el Acuerdo de Formación continua de los Sectores Agrarios, Forestales y Pecuarios.

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

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

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

#### Artículo 35.- COMISIÓN PARITARIA PARA LA FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los firmantes del Convenio se comprometen a cons-

tituir una comisión paritaria que tendrá como fin avanzar en la formación, información y difusión de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector primario

#### Artículo 36.- 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.

#### Artículo 37.- CLÁUSULA DE DESCUELGO

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

DISPOSICION FINAL: El presente convenio ha sido negociado y firmado por Asociación de Jóvenes Agricultores de Granada (ASAJA), Unión de Agricultores y Ganaderos de Granada (COAG), Federación de Industria construcción y Agro de UGT Granada (FICA), y Federación de Industria de CCOO Granada.

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO PROV. GRANADA 2016 - 2018

Año	Índices actualización	2,5		2,5	
		2016	2017	2018	2018
CATEGORÍAS	Tipo Fijo ó Eventual	Base Mensual	Base Mensual	Base Mensual	Base Mensual
		o Diaria	o Diaria	o Diaria	o Diaria
Grupo 1 titulados superiores					
Técnicos		1.141,62	1.170,16		1.199,41
Grupo 2 otras titulaciones					
ADMINISTRATIVOS		996,14	1.021,04		1.046,57
Grupo 3 no titulados					
Peón		<b>910,37</b>	<b>933,13</b>		<b>956,46</b>
Vareador con vara		910,37	933,13		956,46
Vareador vibrador portando maquinaria individual autónoma		910,37	933,13		956,46
Encargados capataces		<b>977,90</b>	<b>1.002,35</b>		<b>1.027,41</b>
Siega a mano		<b>998,58</b>	<b>1.023,54</b>		<b>1.049,13</b>
Quemadores de Rastrojo		998,58	1.023,54		1.049,13
Carga y descarga		998,58	1.023,54		1.049,13
Corretornos		998,58	1.023,54		1.049,13
Caseros		998,58	1.023,54		1.049,13
Conductores, tractoristas, maquinistas y mecánicos		977,90	1.002,35		1.027,41
Guardas		977,90	1.002,35		1.027,41
Regadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Celadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Podadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Injertadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Postura Escarda y otros		977,90	1.002,35		1.027,41
Doma y Montá		977,90	1.002,35		1.027,41
<b>TRABAJOS ESPECÍFICOS DE GANADERÍA</b>					
Carga y descarga sin asistencia mecánica		998,58	1.023,54		1.049,13
Corretornos		998,58	1.023,54		1.049,13
Encargados capataces		977,90	1.002,35		1.027,41
Caseros		977,90	1.002,35		1.027,41
Conductores, tractoristas y maquinistas		977,90	1.002,35		1.027,41
Comidas y ordeño		977,90	1.002,35		1.027,41
Tareas propias de vaquerías		977,90	1.002,35		1.027,41
Cuidadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Guardas		977,90	1.002,35		1.027,41
<b>TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MONTE</b>					
Replacación y limpieza de montes		998,58	1.023,54		1.049,13
Retenes de incendios		998,58	1.023,54		1.049,13
<b>TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MANIPULACIÓN Y ENVASE</b>					
Carga y descarga		998,58	1.023,54		1.049,13
Corretornos		998,58	1.023,54		1.049,13
Trabajadores de cinta de clasificacón		977,90	1.002,35		1.027,41
Cortadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Pesadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Lavadores		977,90	1.002,35		1.027,41
Alimentadores de fresco y conservas		977,90	1.002,35		1.027,41
Metedores y sacadores de espárragos		977,90	1.002,35		1.027,41
Encargados capataces		977,90	1.002,35		1.027,41
Conductores, tractoristas y maquinistas		977,90	1.002,35		1.027,41
Guardas		977,90	1.002,35		1.027,41

FIJOS --- MENSUAL

## TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO PROV. GRANADA 2016 - 2018

CATEGORÍAS	Año	Índices actualización					
		2016		2,5 2017		2,5 2018	
		Tipo Fijo ó Eventual		Tipo Fijo ó Eventual		Tipo Fijo ó Eventual	
		Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	
Grupo 3 no titulados							
Peón			<b>40,60</b>	<b>41,62</b>	<b>42,66</b>		
Vareador con vara			40,60	41,62	42,66		
Vareador vibrador portando maquinaria individual autónoma			40,60	41,62	42,66		
Encargados capataces			<b>42,17</b>	<b>43,22</b>	<b>44,30</b>		
Siega a mano			<b>43,58</b>	<b>44,67</b>	<b>45,79</b>		
Quemadores de Rastrojo			43,58	44,67	45,79		
Carga y descarga			43,58	44,67	45,79		
Corretornos			43,58	44,67	45,79		
Caseros			43,58	44,67	45,79		
Conductores, tractoristas, maquinistas y mecánicos			42,17	43,22	44,30		
Guardas			42,17	43,22	44,30		
Regadores			42,17	43,22	44,30		
Celadores			42,17	43,22	44,30		
Podadores			42,17	43,22	44,30		
Injertadores			42,17	43,22	44,30		
Postura Escarda y otros			42,17	43,22	44,30		
Doma y Monta			42,17	43,22	44,30		
<b>TRABAJOS ESPECÍFICOS DE GANADERÍA</b>							
Carga y descarga sin asistencia mecánica			43,58	44,67	45,79		
Corretornos			43,58	44,67	45,79		
Encargados capataces			42,17	43,22	44,30		
Caseros			42,17	43,22	44,30		
Conductores, tractoristas y maquinistas			42,17	43,22	44,30		
Comidas y ordeño			42,17	43,22	44,30		
Tareas propias de vaquerías			42,17	43,22	44,30		
Cuidadores			42,17	43,22	44,30		
Guardas			42,17	43,22	44,30		
<b>TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MONTE</b>							
Replacación y limpieza de montes			43,58	44,67	45,79		
Retenes de incendios			43,58	44,67	45,79		
<b>TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MANIPULACIÓN Y ENVASE</b>							
Carga y descarga			43,58	44,67	45,79		
Corretornos			43,58	44,67	45,79		
Trabajadores de cinta de clasificación			42,17	43,22	44,30		
Cortadores			42,17	43,22	44,30		
Pesadores			42,17	43,22	44,30		
Lavadores			42,17	43,22	44,30		
Alimentadores de fresco y conservas			42,17	43,22	44,30		
Metedores y sacadores de espárragos			42,17	43,22	44,30		
Encargados capataces			42,17	43,22	44,30		
Conductores, tractoristas y maquinistas			42,17	43,22	44,30		
Guardas			42,17	43,22	44,30		
<b>OTROS CONCEPTOS SALARIALES</b>							
Transporte en €/Km	Todos		<b>0,249</b>	<b>0,255</b>	<b>0,262</b>		