



comisiones obreras  
de extremadura

# CONVENIO del CAMPO de EXTREMADURA

información  
*real y en detalle*



## Introducción:

Firmado el Convenio Colectivo del Campo de Extremadura, **desde CCOO, lo primero que queremos hacer es agradecer a las trabajadoras y trabajadores su lucha y valentía el día de la huelga.** Eso fue fundamental para que la patronal cediera en su pretensión de aumentar la jornada para reducir los salarios.

**Año y medio después de que los tribunales dejaran sin efecto el anterior convenio** y nos quedáramos únicamente con los derechos básicos del Estatuto de los Trabajadores, volvemos a tener un convenio. **Este nuevo convenio devuelve al campo unos derechos y salarios dignos que habíamos perdido.**

Durante todo este tiempo, y no sin dificultades, hemos conseguido conservar derechos del convenio anterior que las patronales querían eliminar. Así, se mantiene igual la jornada laboral y se aplicará el SMI como salario base, sumando los complementos a parte y sin que estos sean absorbidos por el SMI, como estaba ocurriendo.

Hay que valorar este convenio en su totalidad. Es positivo porque preserva derechos y salarios y porque **recoge avances y aspectos novedosos.** Así, por ejemplo, destacar la regulación del contrato Fijo Discontinuo y los llamamientos de estos trabajadores, algo que para CCOO era esencial, ya que este contrato es el que predominará en el sector desde la entrada en vigor de la nueva Reforma Laboral. Esto hacía necesario regular aspectos problemáticos como el llamamiento, o que no se pierdan los derechos si la persona trabajadora por algún motivo no acudiera al mismo.

Y hay que **tener en cuenta que tener un convenio era trascendental**, porque las personas trabajadoras del campo necesitan esta protección. Si no hay acuerdo con la patronal para otro convenio en el futuro, al menos tendremos esta cobertura, porque gracias a la reforma laboral los convenios siguen vigentes mientras no haya pacto. Si ahora no se cerraba un acuerdo, seguiríamos con los mínimos del Estatuto de los Trabajadores, que siempre son peores que los de un convenio.

Es importante también para CCOO que la **jornada laboral** se mantuviera en las 1.768 horas anuales, las 6 horas y 30 minutos al día y las 39 horas semanales, porque esto es lo que marcará el tiempo de trabajo y el precio de la hora ordinaria, tal como ha defendido siempre este sindicato.

La **jornada irregular** se produce cuando hay exceso de producción y la empresa puede aumentar el número de horas diarias trabajadas durante un tiempo determinado que se compensa en momentos de menos producción con jornadas de menos horas. La patronal pretendía aumentar su uso un 20% y finalmente se ha acordado fijarla en un 14%. Para CCOO, y esto es novedad, lo importante era que se detallase claramente cómo se hace uso de este tipo de jornada, porque antes no estaba recogido su uso y las empresas podían hacer una utilización abusiva de ella.

La jornada irregular, solo podrá ser utilizada durante un máximo de 6 días, y este límite únicamente podrá ser rebasado cuando esté incorporada la totalidad de los fijos discontinuos que tenga la empresa. Además, esta jornada irregular tendrá que ser recuperada dentro del año natural o antes de la finalización del llamamiento o contrato.

## Punto por punto:

### Jornada Laboral (Art.12)

**Se mantiene en 1.768 horas anuales**, jornada diaria de 6 horas y 30 minutos y 39 horas semanales. Hay que recordar que sin convenio y según el Estatuto de los Trabajadores (ET), la jornada anual sería de 1.824 horas, 6 horas y 66 minutos al día y 40 horas semanales.

Siempre que la jornada continuada supere las 6 horas y media se tendrá un descanso de 15 minutos, que se considerará tiempo efectivo de trabajo no recuperable. El Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, marca este descanso como no recuperable.

De tal manera que **el salario hora y día es un 4% mayor que en el caso de la jornada de 1.824 horas anuales del Estatuto de los Trabajadores.**

Se mantiene el día 15 de mayo, día de San Isidro, como festivo no recuperable.

### Distribución irregular de la jornada (Art. 13)

Según el Estatuto de los trabajadores, la jornada irregular queda establecida en un 10% de la jornada anual, siendo los excesos recuperables dentro de los 12 meses siguientes a su realización,

y podría aumentar la jornada diaria hasta 12 horas diarias y 60 semanales.

En este nuevo convenio, si bien la distribución puede ser del 14%, se debe recuperar el exceso dentro del AÑO NATURAL o antes de finalizar el llamamiento o el contrato de trabajo, con un límite de 10 horas diarias y 50 semanales. Esto es una mejora significativa.

La empresa solamente podrá hacer uso de esta distribución irregular durante 6 días al año y para ampliar este período, tendrá que estar incorporado todo el personal fijo y fijo discontinuo de la empresa.

Esto supone una regulación limitada del uso la distribución irregular por parte de la empresa.

### Suspensión del trabajo por lluvias (Art 15)

Este artículo no viene regulado en el Estatuto de los Trabajadores y la patronal quería suprimirlo del nuevo convenio o en todo caso, hacer que los trabajadores tuvieran que recuperar la jornada perdida.

Finalmente, las horas perdidas por el personal, por lluvia, por agentes atmosféricos o cualquier otra causa ajena a la voluntad del personal, serán compensados de la siguiente forma:

**1.-** 50% del salario convenio, si habiéndose presentado el trabajador en el mismo, tuviera que ser suspendido el trabajo antes de su inicio o durante el transcurso de las 2 primeras horas.

**2.-** Si la suspensión tuviera lugar después de las 2 primeras horas, percibirán íntegramente el salario **sin que en ninguno de los dos casos deba recuperarse el día de trabajo.**

**3.-** Si por conveniencia del empresario se comenzara la jornada más tarde de la hora habitual sin haberse avisado el día anterior, dicha jornada finalizará a la misma hora de costumbre.

## Permisos y licencias (Art 18)

La patronal tenía la pretensión de fijar los días de permiso en días naturales, pero finalmente se ha respetado la doctrina del Tribunal Supremo y la redacción del convenio anterior, siendo que los días de licencia **deberán ser disfrutados siempre en días hábiles o laborables.**

Se mantiene el día de asuntos propios que la patronal pretendía suprimir, así como el día por fallecimiento de tíos y sobrinos, que mejora lo que se reco cuanto a licencias retribuidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Como ya hemos apuntado, el día 15 de mayo, San Isidro, será festivo no recuperable.

## Contrato de fijo-discontinuo (Art 22)

**1.-** Este tipo de contrato se debe concretar por escrito y deberá recoger el período de actividad, la jornada laboral y su distribución horaria, así como la actividad a la cual está vinculada el trabajador en el centro de trabajo al que pertenece. Se puede acordar con la empresa estar adscrito a varios centros de trabajo.

**2.-** Se realizará el llamamiento de los trabajadores fijo-discontinuos por orden de antigüedad, reconocida en contrato de trabajo, dentro de cada actividad y centro productivo, produciéndose el cese en sentido inverso. Esta novedosa regulación se añade a la redacción de este convenio, ya que no se recoge en el ET.

**3.-** Mejorando lo recogido en el ET, conforme a la renuncia al llamamiento por parte de la empresa de una persona trabajadora fija-discontinua, en el caso de este convenio, se podrá renunciar hasta en dos ocasiones a este llamamiento, sin causar baja voluntaria en la empresa, hasta el segundo llamamiento.

**4.-** No acudir al llamamiento de la empresa, habiendo justificado por escrito previamente estar trabajando en otra empresa,

permitirá a la persona trabajadora, renunciar por una sola vez a este llamamiento.

100% en las siguientes, así como en las realizadas en domingos y festivos.

## Retribuciones (Art 30)

Se mantiene la estructura salarial, **pasando el salario mínimo interprofesional a ser el salario base**, no absorbiendo el mismo ningún otro complemento salarial del convenio, tales como la antigüedad, como se estaba haciendo hasta la publicación de este convenio por parte de la patronal del sector.

Por tanto, **todo el personal que había acumulado antigüedad seguirá cobrándola.**

Se volverá a cobrar **el plus de nocturnidad y el tóxico-penoso.**

Este sindicato ha conseguido incluir el abono de un plus convenio, que será cobrado por todas las personas trabajadoras del sector, **y cuyo importe supone un incremento del 3% mensual** en las retribuciones de las personas trabajadoras.

## Horas Extras (Art. 39)

Se recuperan los complementos de las horas extras tanto de días de diario como de domingos y festivos, que no se recogen en el ET y que las empresas habían dejado de abonar.

Un complemento del 20%, para la primera hora y media extra, y del

## Antigüedad (Art. 33)

Se recupera el plus de antigüedad, que desapareció por dos motivos:

- 1.- Por la desaparición del convenio.
- 2.- Por la absorción del mismo en el salario mínimo.

Las personas trabajadoras que con antelación a la firma de este convenio estuvieran cobrando un plus de antigüedad consolidarán la cuantía como un complemento personal.

El resto del personal incluido en este convenio, cobrará una antigüedad del 5% del salario base por cada quinquenio, contándose esta antigüedad desde la que aparezca en nuestra nómina.

Cabe señalar que cuando nos pasen los contratos de eventuales a fijos- discontinuos, tendremos que exigir que se nos respete la antigüedad desde la fecha del primer contrato eventual.

## Plus convenio (Art 34)

Este nuevo plus que no se recoge en el ET, ni estaba recogido en el convenio desaparecido, **es un plus de 30 euros, que se cobrará mensualmente.** Y si el cobro es diario corresponderá con 1,15 euros por cada día efectivamente trabajado.

Este plus supone un **incremento salarial del 3%** para todas las personas trabajadoras, independientemente de su grupo profesional.

## **Enfermedad o accidente (Art. 42)**

El ET sólo complementa desde los 21 días de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, **mejorando el convenio actual dicho complemento al 100% desde el primer día** en todos los supuestos.

La patronal pretendía que se abonase el 100% solo en caso de baja por accidente laboral, pero se ha logrado que se abone el 100% también en caso de enfermedad común, desde el primer día.

## **Promoción y ascensos (Art 21)**

Las vacantes de personal fijos se cubrirán con personal fijo-discontinuo de la empresa.

## **Derechos Sindicales (Art. 51)**

La patronal pretendía eliminar los derechos sindicales de las personas trabajadoras de este sector, pero finalmente se mantienen todos los derechos que se recogían en el convenio desaparecido.

## **Desconexión digital (Art. 14)**

Se ha incluido en este convenio el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital, que no estaba reconocido

en el convenio desaparecido ni tan siquiera en el ET.

## **Prendas de trabajo (Art. 45)**

**La empresa tendrá que facilitar a las personas trabajadoras, cada año,** un mono o camisa y pantalón y botas de seguridad. Así como prendas adecuadas para hacer frente a las inclemencias climatológicas.

## **Herramientas de trabajo (Art. 46)**

La empresa tendrá que poner a disposición de las personas trabajadoras **todas las herramientas necesarias** para la realización de los trabajos y la formación necesaria para el uso correcto de las mismas y no podrá obligar a que se utilicen herramientas particulares.

## SALARIOS BASE DEL CONVENIO DEL CAMPO DE EXTREMADURA - TABLAS CON 14 PAGAS

TRABAJADORES FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS	TOTAL SALARIO/MES €			
Categorías Profesionales	Salario Base	Plus convenio	Prorrates de extraordinarias	Salario completo
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.337.35 €	30 €	334.33 €	1.701.68 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.204.34 €	30 €	301.08 €	1.535.42 €
ENCARGADO GENERAL	1.100.87 €	30 €	275.21 €	1.406.08 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
ENCARGADO, CAPATAZ, MAYORAL	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
ADMINISTRATIVO	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
MANIJERO	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
AUX. ADMINISTRATIVO	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
TRACTORISTA-MAQUINISTA	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
ESPEC., AGRÍC.-GANADERO	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
GUAR. PARTIC. DE CAMPO Y CAZA	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
CASERO	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
GUARDA DE FINCA	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
PEÓN AGRÍCOLA	1.000 €	30 €	166.66 €	1.196.66 €
<b>TOTAL SALARIO POR 6:30 HORAS</b>				
	<b>Año 2022</b>	<b>Precio hora</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Total Día</b>
Para aquellos trabajadores eventuales o fijos discontinuos que opten por el cobro diario el salario sería de la siguiente forma	51.47 €	7.91 €	1.15 €	52.62 €

ANTIGÜEDAD POR QUINQUEÑOS 2022 5% SOBRE EL SALARIO BASE	
TITULADO GRADO SUPERIOR	66.86 €
TITULADO GRADO MEDIO	60.21 €
ENCARGADO GENERAL	55.04 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN - ENCARGADO, CAPATAZ, MAYORAL - ADMINISTRATIVO - MANIJERO - AUXILIAR ADMINISTRATIVO - TRACTORISTA/ MAQUINISTA - ESPEC., AGRÍCOLA GANADERO - GUAR. PARTIC. DE CAMPO Y CAZA - CASERO - GUARDA DE FINCA - PEÓN AGRÍCOLA	46.65 €

escanea este  
código QR y

**Afíliate**  
a **CCOO**  
*es esencial*



### **MÉRIDA**

Avda. Juan Carlos I, 47. Telf. 924 31 30 62.

### **BADAJOS**

Avda. Colón, 6. Telf. 924 22 32 48.

### **CÁCERES**

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2. Telf. 927 22 72 79.

### **PLASENCIA**

C/ Cayetano García Martín, 2. Telf. 927 42 24 66.

### **ZAFRA**

C/ Hernando de Zafra, 13-B. Telf. 924 55 32 02.

### **ALMENDRALEJO**

C/ Badajoz, 26. Telf. 924 67 18 07.

### **DON BENITO**

C/ Donoso Cortés, 33. Telf. 924 80 20 80.

### **NAVALMORAL DE LA MATA**

Avda. de la Constitución, s/n. Telf. 927 53 19 97.

### **Email:**

[ccooextremadura@extremadura.ccoo.es](mailto:ccooextremadura@extremadura.ccoo.es)



ccoo extremadura



ccooextremadura



ccoo.extremadura



@ccoo\_ext