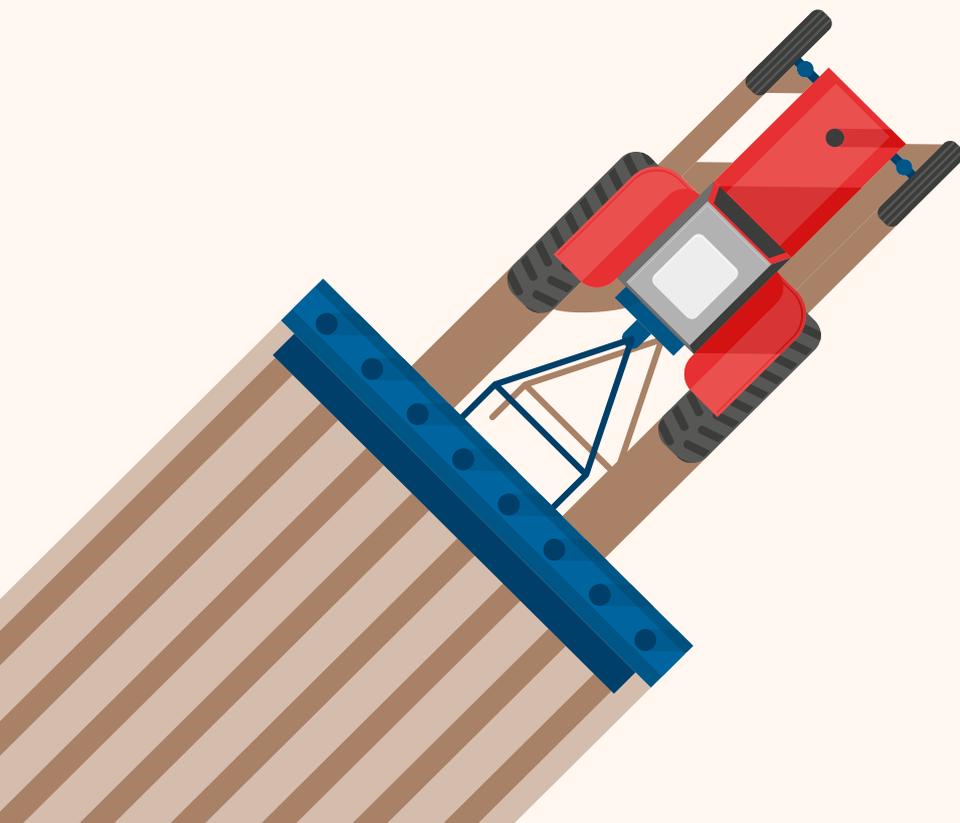


GUÍA DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL PARA CAMPAÑAS AGRÍCOLAS 2022



GUÍA DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL PARA CAMPAÑAS AGRÍCOLAS 2022

INTRODUCCIÓN:	3
1.- ¿CÓMO BUSCAR EMPLEO?	4
2.- DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS TEMPOREROS	5
3.- INFORMACIÓN SOCIOLABORAL, SINDICAL Y CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN. .	7
4.- OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS	10
5.- DÓNDE ESTAMOS	11



Introducción:

CCOO es el primer sindicato en España, al que más personas se afilian y al que más votan en los miles de procesos electorales, también en el sector agropecuario.

Ello nos permite negociar los convenios colectivos del sector en los ámbitos estatal y regional de Comunidad Autónoma. Igualmente negociamos y realizamos propuestas en el ámbito del diálogo social con el Gobierno central en el marco de la Comisión Laboral Tripartita y la Comisión Central, Regionales y Provinciales de Flujos Migratorios. En este ámbito presentamos propuestas concretas para avanzar en una regulación de los flujos migratorios laborales ordenados, seguros y con derechos para todas las personas migrantes.

CCOO de Industria tenemos el compromiso y el deber de informar a nuestros representados y representadas, de cuáles son sus derechos y obligaciones cuando éstos se incorporan al mercado de trabajo. Debemos ejercer esta labor de asesoramiento e información dejando claro cuáles son nuestras funciones y nuestros límites dentro del papel que nos asigna la Constitución de nuestro país.

NO somos una agencia de colocación, ni Empresa de Trabajo Temporal, ni intermediamos en el mercado de trabajo. Es decir, no somos una bolsa de empleo, ni disponemos de ofertas laborales, ni ofrecemos contratos de trabajo y tampoco ponemos en contacto a empresarios/as con trabajadores/as.

Nuestra labor se enfoca a informar y ofrecer asesoramiento sociolaboral e información sobre:

- ¿Cómo, dónde, y cuándo dirigirse para buscar trabajo en las campañas agrícolas en España?
- Cuáles son tus derechos y obligaciones como persona trabajadora temporera.
- Asesoramiento sociolaboral y sindical antes, durante y después de la relación laboral.
- Aplicación y cumplimiento de los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso ya que éstos, generalmente son de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma o Región y en el menor de los casos de empresa.
- Realizamos el seguimiento de las condiciones de los alojamientos que se proporcionan a las personas temporeras en las diferentes campañas agrícolas
- Vigilamos el cumplimiento de la normativa de salud laboral, derechos de formación e igualdad de oportunidades y no discriminación por cualquier índole.
- Gestión de documentos y formularios básicos: contratos, nóminas, cotizaciones a la Seguridad Social, tarjeta sanitaria, etc.

Para consultas sociolaborales, sindicales y sobre inmigración te atenderemos en los locales de las Federaciones o Sindicatos Provinciales de CCOO de Industria más cercanos. Los podrás encontrar en el siguiente enlace. <http://industria.ccoo.es/Territorios>

La actualización de las informaciones, noticias y leyes laborales se mantienen actualizadas en nuestra web en varios idiomas. [clic aquí](#)

1. ¿Cómo buscar empleo?

Seleccionar en el Calendario de Campañas Agrícolas Nacionales 2022:

↗ [clic aquí](#)

1. Tipo de producto.
2. Fechas aproximadas de recolección.
3. Provincia y localidades donde se desarrolla.

Para informarte si hay trabajo, puedes consultarlo en:

1. Web del Servicio Público de Empleo Estatal, ↗ www.sepe.es
2. Oficinas del Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma y/o localidad.
3. Inscribirse como solicitante o demandante de empleo agrícola



SI LOS DATOS DE LAS EMPRESAS NO ESTÁN EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, BUSCAR EN:

1. Ayuntamientos de las localidades donde se desarrollan las campañas agrícolas
2. En los Servicios de Orientación de los municipios (Agentes de Empleo)
3. En las entidades que hacen intermediación laboral.
4. Si ya has trabajado para una empresa o empleador, contactar directamente.
5. Como información complementaria te podemos orientar desde el local de CCOO de la zona más cercana donde se desarrolla la campaña.

CUANDO HAYAS COMPROBADO QUE HAY TRABAJO PERO COINCIDAN VARIAS CAMPAÑAS AGRÍCOLAS EN LAS MISMAS FECHAS, TE PUEDE AYUDAR A ELEGIR:

1. Buscar el trabajo en otras campañas en lugares más cercanos, con el objetivo de trabajar el mayor tiempo posible.
2. Contactar con la empresa para saber el tiempo de trabajo previsto y las condiciones laborales y de alojamiento.
3. ORDEN ISM/1485 2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022. (El anexo recoge las condiciones de habitabilidad de los alojamientos).

Si encuentras trabajo y tienes problemas con el contrato, cobro de salario, aplicación del convenio colectivo o derechos de formación o información,

LLAMA O ACUDE A CCOO DE INDUSTRIA Y SOLICITA ASESORAMIENTO LABORAL Y APOYO EN LAS DENUNCIAS QUE QUIERAS REALIZAR. ENCONTRARÁS LAS DIRECCIONES EN NUESTRA WEB: [HTTP://INDUSTRIA.CCOO.ES/TERRITORIOS](http://industria.ccoo.es/territorios)

2. Derechos básicos y fundamentales de las personas trabajadoras temporeras



Un trabajo digno, decente, seguro y con derechos es el objetivo de CCOO de Industria. Apostamos por la aplicación íntegra de la Reforma Laboral acordada recientemente. Una norma que refuerza el contrato fijo-discontinuo en el campo que especifica las causas y condiciones concretas para realizar el contrato por circunstancias de la producción.

Si tienes dudas, antes de firmar el contrato, acude a la sede de CCOO de Industria más cercana y asegúrate de que tu contrato cumple lo establecido en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

[↗ clic aquí](#)

ARTÍCULO 15. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

- *No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.*
- *Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.*
- *El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.*

- El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.



ARTÍCULO 16. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

- El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada”

¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS TRABAJADORAS TEMPORERAS?

Se consideran así cuando tienen que desplazarse al menos 100 kilómetros desde su lugar de residencia habitual para trabajar o para encontrar un trabajo:

Derechos:

- 1.- Derecho a un contrato de trabajo y al alta en la Seguridad Social.
- 2.-Derecho al pago del salario y al descanso necesario.
- 3.-Derecho a la Igualdad en las condiciones laborales: no discriminación por motivos de sexo u origen.
- 4.- Derecho a la integridad física y moral, y a la intimidad personal.
- 5.- Garantía de la protección, Seguridad Salud e Higiene laboral.
- 6.- Derecho a la negociación colectiva, a la reunión y a la huelga.
- 7.-Derecho a afiliarse libremente al sindicato, y a guardar la intimidad de su afiliación.

DOCUMENTACIÓN IMPRESCINDIBLE:

- Tener la documentación personal actualizada: Documento de identificación (DNI o NIE), número de la Seguridad Social, Tarjeta Sanitaria, cuenta bancaria...
- Solicitar el contrato por escrito, que debe reflejar como mínimo: duración, salario, horario de trabajo, categoría laboral y convenio de aplicación y hoja de salario real percibido.
- Debes saber la utilización de las herramientas y producto tóxicos agrícolas, y tomar las medidas de protección y preventivas necesarias para evitar accidentes (el empresario/a tiene la obligación de ofrecer formación profesional básica en estos temas a su plantilla).
- Deber de mantener una relaciones respetuosas con los/as superiores/as y compañeros/as de trabajo.

3. Información sociolaboral, sindical y convenio colectivo de aplicación

Independientemente de la duración de la campaña agrícola o los días que trabajes, se debe exigir siempre:

a) Un contrato en el que debe constar: la jornada de trabajo, el salario, las vacaciones y las condiciones de alojamiento y comida (si se ofrecen).

El contrato debe especificar la identidad de las partes, el domicilio de la empresa o del/a empresario/a, el tipo de contrato y su duración, la categoría profesional y las funciones del trabajador/a, la jornada o el horario, el salario mensual y el convenio colectivo de aplicación.

Si no hay contrato por escrito y surgen problemas, el trabajador o trabajadora ha de demostrar que tuvo relación laboral con testigos (no familiares), con documentos firmados por la empresa o cheques, siempre mediante denuncia ante la Inspección de Trabajo por parte de la persona trabajadora afectada o a través el sindicato.

b) El salario se determina en los Convenios Colectivos autonómicos y provinciales, en los que además se regulan las categorías, horas de trabajo diarias, precio de la hora extra y los descuentos por alojamiento y comida. El salario que se perciba debe ser como mínimo el que marca el convenio de aplicación y **nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** publicado anualmente por el Gobierno.

CON CARÁCTER GENERAL:

- Salario Mínimo diario: 33,33 €
- Salario Mínimo mensual: 1.000 €
- Salario Mínimo anual: 14.000 €(14 pagas)



TRABAJADORES/AS EVENTUALES Y TEMPORERAS cuyo trabajo no supere los 120 días en la misma empresa:

- Salario día: **47,36 euros/día**, con carácter general.
- Es preciso consultar la actualización específica de las tablas salariales del Convenio Colectivo de aplicación después de la subida del SMI 2022.

c) Cotización y prestaciones de la Seguridad Social: Debes asegurarte de que estás dado de alta en la Seguridad Social por la empresa y en el régimen adecuado en el Sistema Especial Agrario del Régimen General de la Seguridad Social (SEASS), para trabajadores/as por cuenta ajena, y comprobar que cotizan por ti todas las jornadas reales trabajadas. Además, comprueba que te cotizan por la base de cotización del salario realmente percibido.

Las cotizaciones a la Seguridad Social son las que dan derecho a las prestaciones sociales (desempleo, subsidio, I.T. Maternidad, Paternidad, Pensiones) por lo que deben estar bien contabilizadas, debiéndose comprobar en tiempo y forma.

Consulta en nuestra web documento bases y tipos de cotización SEASS 2022.

[↗ clic aquí](#)

d) Prestaciones a las que se tiene derecho cotizar a la Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos marcados en cada una de ellas.

- Asistencia sanitaria pública y gratuita.
- Prestación por baja médica temporal.
- Acumulación de días cotizados para prestaciones de maternidad/paternidad, desempleo, invalidez y jubilación.
- Las personas trabajadoras de España podrán acceder a las Prestaciones por Desempleo de carácter contributivo o asistenciales: Si eres fijo-discontinuo tienes derecho a los siguientes subsidios por desempleo:
 - Agotamiento de prestación contributiva.
 - Subsidio por pérdida de empleo.
 - Subsidio para mayores de 52 años.
- En el caso de personas trabajadoras eventuales o fijos-discontinuos y residentes en Andalucía y Extremadura, se podrá optar al Subsidio Agrario y Renta Agraria o subsidios por desempleo que con carácter general se reconocen a las personas trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social.



Consulta [aquí](#) los tipos de subsidios que pueden solicitar ahora los trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos.

LÍMITES MÁXIMOS DE RENTAS 2022 INCOMPATIBLES PARA EL COBRO DEL SUBSIDIO Y RENTA AGRARIA EN ANDALUCÍA

[clic aquí](#)

LA CUANTÍA A PERCIBIR EN LA RENTA AGRARIA EN ANDALUCÍA Y EXTREMADURA AL SUBIR EL IPREM ES LA SIGUIENTE:

1. De 25 a 64	jornadas	80% IPREM	463,20 €
2. De 65 a 94	“	85% IPREM	492,17 €
3. De 95 a 124	“	91% IPREM	526,91 €
4. De 125 a 154	“	96% IPREM	555,86 €
5. De 155 a 179	“	101% IPREM	584,81 €
6. Desde 180	“	107% IPREM	619,55€

En CCOO de Industria exigimos al Gobierno el establecimiento del derecho de todas las personas trabajadoras eventuales agrarias de España a los Subsidios o Prestaciones Asistenciales, tal y como se recoge en la disposición Final 4ª de la Ley de Integración del REASS en el Régimen General.



4. Otras informaciones de interés

Tienes derecho a afiliarte a un sindicato y a mantener en la intimidad tu opción de afiliación sindical, derecho a la reunión; a la negociación colectiva; a la huelga; a ser representado, asesorado e informado por sindicalistas.

[↗ clic aquí](#)



categorías laborales; formación; prevención de riesgos y protección de la salud; licencias y permisos; los derechos sindicales; régimen sancionador, regula medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

En definitiva, el convenio colectivo es la herramienta de los trabajadores/as para establecer las condiciones laborales colectivas en tu empresa o sector y debe cumplirse tal y como se establece en la ley.

OTRAS NORMATIVAS DE INTERÉS.

Real Decreto Ley 4/2022 de 15 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes de apoyo al sector agrario por la sequía.

[↗ clic aquí](#)

Aplicación de la Reducción del requisito mínimo de jornadas reales cotizadas para acceso al Subsidio y Renta Agraria en Andalucía y Extremadura.

[↗ clic aquí](#)

Protocolo Medidas de Seguridad ante la COVID19 en el sector agrícola.

[↗ clic aquí](#)

INFORMACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO:

El Convenio Colectivo de aplicación es un acuerdo entre los sindicatos y empresas donde se fijan las condiciones de trabajo: salario, jornada, vacaciones, horas extraordinarias, prevención de riesgos laborales, etc.

Es de obligado cumplimiento y puede haber diferentes convenios según provincia o comunidad autónoma. Nunca puedes tener unas condiciones inferiores a las que se establecen en el convenio, aunque sí mejoradas. El convenio además regula también las



5. Dónde estamos:

CCOO DE INDUSTRIA

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 6ª Planta
28043 Madrid
Telf. 91.319.63.90

Datos de las sedes de CCOO de Industria en todas las comunidades autónomas.

CCOO de Industria de Andalucía

Av Cardenal Bueno Monreal, 58 3ª planta / 41013 Sevilla
Teléfono: 954 507 028
www.industria.ccoo.es/andalucia

CCOO de Industria de Aragón

Pº de la Constitución, 12, 2º / 50008 Zaragoza
Teléfono: 976 239 185
www.aragon.industria.ccoo.es

CCOO de Industria de Asturias

C/ Santa Teresa, 15 / 33005 Oviedo
Teléfono: 98 525 15 77
www.industria.ccoo.es/asturias

CCOO de Industria de Cantabria

C/ Santa Clara, 5, 2ª planta / 39001 Santander
Teléfono: 942 22 77 04
www.industria.ccoo.es/cantabria

CCOO d'Indústria de Catalunya

Vía Laietana, 16, 3ª planta / 08003 Barcelona
Teléfono: 93 481 27 96
www.industria.ccoo.cat

CCOO de Industria de Castilla y León

Plaza de Madrid, 4, 4º / 47001 Valladolid
Teléfono: 983 29 07 88
www.industria.ccoo.es/castilla_y_leon

CCOO de Industria de Euskadi

C/ Uribitarte, 4 / 48001 Bilbao
Teléfono: 94 424 34 24
www.industria.ccoo.es/euskadi

CCOO de Industria de Galicia

C/ María, 42, 3ª planta / 15402 Ferrol
Teléfono: 981 36 93 23
www.industria.ccoo.es/galicia

CCOO de Industria de La Rioja

C/ Pio XII,, 33, 2º / 26003 Logroño
Teléfono: 941 238 144
www.industria.ccoo.es/la_rioja

CCOO de Industria de Illes Balears

C/ Francesc de Borja Moll, 3 / 07003 Palma de Mallorca
Teléfono: 971 726 060
www.industria.ccoo.es/illes_balears

CCOO de Industria de Madrid

C/ Lope de Vega, 38, 6º / 28014 Madrid
Teléfono: 91 536 52 58
www.industriamadrid.ccoo.es

CCOO de Industria de Murcia

C/ Alameda de San Antón, 4 / 30205 Cartagena
Teléfono: 968 505 536
www.industria.ccoo.es/murcia

CCOO de Industria del País Valencià

Plaza Nápoles y Sicilia, 5 / 46003 Valencia
Teléfono: 96 388 21 45
www.industria.ccoo.es/pais_valencia

CCOO de Industria de Navarra

Avenida de Zaragoza, 12, 5º / 31003 Pamplona
Teléfono: 948 244 200
www.industria.ccoo.es/navarra

CCOO de Industria de Castilla-La Mancha

Plaza Horno de la Magdalena, 1, 1º / 45001 Toledo
Teléfono: 925 289 763
C/ Miguel López de Legazpi, 32 / 02005 Albacete
Teléfono: 967 191 913
www.industria.ccoo.es/castilla_la_mancha

CCOO de Industria de Canarias

Avenida 1º de Mayo, 21, 3º / 35002 Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928 44 75 28
www.industria.ccoo.es/canarias

CCOO de Industria de Extremadura

Avenida Juan Carlos I, 41 / 06800 Mérida
Teléfono: 924 301 325
www.industria.ccoo.es/extremadura

Madrid, Abril 2022

