Extremadura Rural

Revista de la Unión de Extremadura
Nº53 · Año 2022

Entre la Reforma Laboral de la Vicepresidenta de Trabajo y los negociadores del Convenio del Campo en Extremadura, la contratación laboral se suma a la subida desorbitada de costes de producción que van a arruinar al sector agrario

Los firmantes por el sector agrario son: ASAJA, Upa-Uce y Afruex

Por los sindicatos: UGT y CCOO.

Edita: La Unión Extremadura / Depósito Legal: BA-000653-2013 / Tirada: 4500

sumario ▶

Editorial PÁG.02
La Reforma Laboral en el sector agrario PÁG.04
Seguro Combinado Apicultura (43º Plan) PÁG.10
Convenio del campo en Extremadura PÁG.12
El grano y la paja del campo PÁG. 19
Programas de formación PÁG. 20

LA UNIÓN
EXTREMADURA

Avda. Reina Sofía, s/n (Polígono Cepansa) Aledaño nave 18
06800 Mérida · Tlf: 927 34 88 90
Email: launiónextremadura@launionextremadura.es
www.launionextremadura.es

Editorial

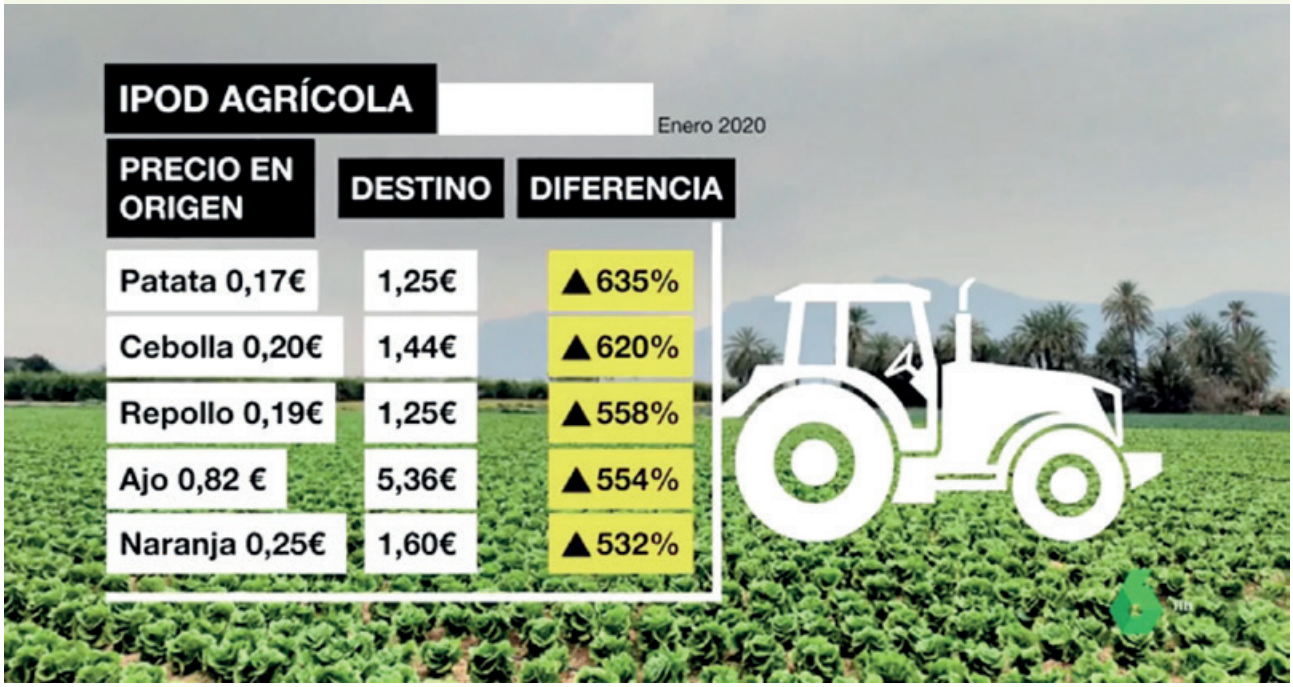
El problema no radica si el pagar 52,62 € al día a un trabajador agrícola no cualificado por 6 horas y 30 minutos es un salario digno o no, el problema para los agricultores y ganaderos es si los productos que criamos son capaces de pagar esta subida importante de los gastos laborales a las que hay que añadir los costes altísimos del gasóleo, fertilizantes, fitosanitarios impuestos, tasas etc.

Dicen los sindicatos agrarios que es inmoral presionar siempre al más débil, la pregunta es ¿Quién es el más débil en estas circunstancias?

Recordemos que los salarios han subido un 30% en los tres últimos años por los Reales Decretos aprobados por el Gobierno de España, a lo que hay que añadir los costes laborales que se derivan de la aprobación de la Reforma Laboral y la subida de las cotizaciones a la Seguridad Social. ¿Los precios que recibimos los agricultores por nuestros productos, también han subido en esta escala?

Los agricultores y ganaderos tenemos que ser conscientes de los responsables de que se nos apliquen estas subidas y costes salariales:

- Tenemos que recordar que la Reforma Laboral fue un acuerdo entre el Gobierno, los sindicatos y los empresarios representados por la CEOE (Pedro Barato, presidente de Asaja es su vicepresidente).
- También hay que recordar que esta reforma fue ratificada en el congreso de los diputados por los partidos de izquierda, Ciudadanos y el voto del Sr. Casero, diputado del PP por Cáceres.
- El Convenio del Campo, ha sido firmado por los sindicatos y por la Patronal: Asaja, Afruex, Upa-Uce y Coag.



La principal obsesión del Gobierno es hacer trabajadores indefinidos a todos los que realicen tareas en el sector agrario, aunque trabajen 10 días, por este motivo ha aprobado una reforma para cambiar toda la contratación por obra y servicio a trabajadores fijos-discontinuos, aunque por la redacción de los artículos 15 y 16 de la Ley, tampoco está clara esta definición al 100%. Esto deja a los empresarios agrarios en una indefinición que crea inseguridad jurídica y con la amenaza de sanciones de 10.000 € por trabajador contratado por un modelo que el inspector de trabajo entienda que no es el correcto.

A la pregunta que muchos empresarios nos realizan en el sentido de que por este sistema un trabajador puede estar contratado como fijo por varios empresarios, la respuesta es que sí, es más, vamos a tener sobre todo en las recolecciones miles de trabajadores fijos con multitud de empresarios.

Como el Ministerio de Trabajo detectó el problema que había ocasionado a los trabajadores a la hora de percibir el subsidio de desempleo (como van a pagar desempleo a un trabajador fijo), el Real Decreto-ley 2/2022 estableció que para las percepción del subsidio, se equipararán los requisitos de los fijos-discontinuos a los eventuales, o sea, que a los trabajadores les flexibilizan las condiciones para recibir los subsidios, en cambio a los empresarios que se fastidien.

> ***Esta reforma no tiene ni pies ni cabeza, aparte de la inseguridad jurídica nos van a aumentar de manera exponencial los costes de gestión de las contrataciones, esperemos que una vez haya pasado la euforia del Gobierno por maquillar los datos del paro, volvamos a un sistema donde el trabajo temporal se considere como tal.***

Por último, en la Unión entendemos que tal como está el sector agrario, este año no era precisamente el más oportuno para haber aprobado la subida salarial que se refleja en el Convenio del Campo.

La Reforma Laboral en el sector agrario

Para poder aclarar algunos artículos hemos tenido que recurrir a abogados expertos en temas laborales, de todas maneras se nos ha informado que la aplicación de algunos criterios que vienen recogidos en la normativa van a tener que esperar a ver las decisiones tanto de los juzgados de lo Social, como los Tribunales Superiores de Justicia y en último término el Tribunal Supremo que tendrá que unificar criterios.

Según la información recibida, pasamos a desarrollar los puntos más importantes de lo aprobado en la Reforma Laboral, aplicable al sector agrario:

Los 5 principales cambios son los siguientes:

- **Modalidades de contratación.**
- **Modalidades de subcontratación.**
- **ERTEs**
- **Negociación Colectiva**
- **Sector Público.**

Como es natural nos vamos a centrar en lo aprobado en la Reforma con respecto a la contratación.

Fechas claves de la Reforma:

- **23 de diciembre:**
  Acuerdo Gobierno, Sindicatos y Patronal.
- **30 de diciembre:**
  Publicado en el BOE.
- **31 de diciembre:**
  Entrada en vigor.
- **7 de febrero:**
  Validación Parlamentaria.
- **30 de marzo:**
  Fecha clave para la contratación temporal.

CONTRATO	CELEBRACIÓN	VIGENCIA
Contrato de obra y servicio, Contratos eventuales por circunstancias del mercado, etc.	Antes del 31 de diciembre de 2021.	*Hasta su duración máxima.*
Contrato de obra y servicio, Contratos eventuales por circunstancias del mercado, etc.	Entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022.	*Hasta su duración máxima, que no podrá ser superior a 6 meses.*

Vamos a desarrollar las dos principales modalidades de contratación laboral en el sector agrario:

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

- **CP1, Causas: Incremento ocasional e imprevisible.**
- **CP2, Oscilaciones que generan un desajuste temporal.**

  Estas dos situaciones tendrán una duración máxima de 6 meses ampliables a 12 meses por convenio colectivo.

- **CP3, Situaciones ocasionales, previsibles y de duración muy reducida y delimitada.**

  Tendrán una duración máxima de 90 días.

CONTRATO FIJOS DISCONTINUO:

CAUSAS	LLAMAMIENTO	ANTIGÜEDAD
FD1: Trabajos de naturaleza estacional o de temporada (recolecciones, podas, etc.) **FD2:** Trabajos (no de temporada) intermitentes con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. **FD3:** Ejecución de contratas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria	**Regulado por el convenio colectivo** (en las siguientes páginas reproducimos lo acordado para Extremadura)	***1) A efectos de indemnización:*** *Tiempo efectivamente prestado.* ***2) A efectos de promoción:*** *Toda duración de la relación laboral*

Supuestos contratos fijos discontinuos

CONTRATO	CELEBRACIÓN
Incremento ocasional e imprevisible (CP1) hacia el contrato fijo discontinuo	**CP1)** Ocasional, solo ocurre en alguna ocasión. **FD1)** Actividad estacional o de temporada, repetitivo, intermitente, recurrente.
Situación ocasional y previsible (CP3) hacia contrato fijo discontinuo	**CP1)** Ocasional, solo ocurre en alguna ocasión. **FD1)** Actividad estacional o de temporada, repetitivo, intermitente, recurrente.
Ocasional e imprevisible hacia ocasional y previsible	La clave es la **presibilidad**: Ver con anticipación, conocer por alguna señal. Todo depende en la definición de la información que se posea o se pueda acreditar.

Encaje de los supuestos anteriores

SUPUESTO	CONTRATO
Agricultor necesita trabajador para la recolección (15 o 20 días).	Fijo Discontinuo
Agricultor necesita varios trabajadores para la recolección (pocos días).	Fijo Discontinuo
Agricultor que presta servicio a terceros, contrata trabajador en campaña de cosecha.	Fijo Discontinuo
Si se repite circunstancia de producción reducida y delimitada cada año.	Si la repetición es siempre segura, Fijo Discontinuo

Fraude de Ley en la contratación.

- Enlazar contratos, más de 18 meses en un periodo de 24 meses.
- Incumplir el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores (duración del contrato).
- Cuando se enlacen contratos temporales por circunstancia de la producción, OJO, este supuesto es válido en el enlace tanto de la persona como del puesto de trabajo.

Penalizaciones en la Seguridad Social.

- Se va a penalizar las cotizaciones de los contratos inferiores a los 30 días.
- Cotización adicional al momento de finalización, a cargo del empresario.

Sanciones.

- Las sanciones se aplicarán por cada una de las personas contratadas.
- Las infracciones graves se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

Existe actualmente mucha controversia sobre la modalidad de contrato que debemos realizar dependiendo de las labores agrícolas por las que se contrata a los trabajadores. De hecho dependiendo a qué funcionario le realices la consulta nos responde de manera distinta, por este motivo y porque las multas por contratar a un trabajador en una modalidad que no sea la correcta nos puede suponer una multa de hasta 10.000 €, pasamos redactar los dos artículos mencionados para aclarar las cuestiones más importantes:

Artículo 15:

1. 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 dela contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible

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.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

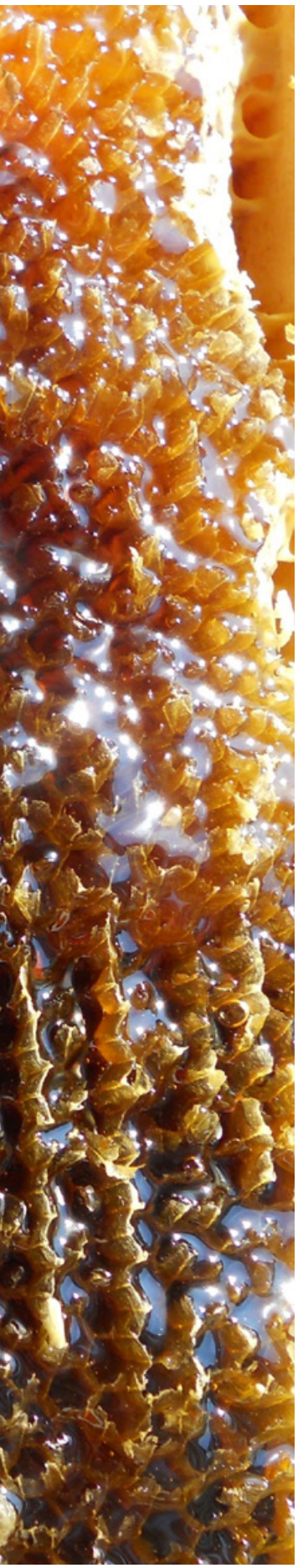
Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Estos dos artículos se desarrollan en el Convenio del campo vigente en Extremadura desde el 29 de junio hasta el 31 de diciembre de 2024.



SEGURO COMBINADO APICULTURA (43º PLAN)

- La línea 411 de seguro de explotaciones de apicultura consiste en el pago de una indemnización por los daños objeto de cobertura sufridos en las explotaciones apícolas.

- A partir del 1 de octubre del 2022 y dentro del cuadragésimo tercer Plan de Seguros Agrarios Combinados, se puede contratar en el Plan 2022 el seguro de explotación de apicultura. Dado que, con el fin de aportar estabilidad a las líneas de seguro; las revisiones pasan a realizarse bienalmente, procediéndose a la revisión de la mitad de las mismas en años alternos, en el 43 Plan se prorrogan las condiciones establecidas para la línea 411 en el 42 Plan.

- Las principales modificaciones incorporadas a la línea en los últimos planes son:
  - » En la cobertura de nieve se aplica la franquicia de forma independiente: por un lado, el valor de las cajas y por otro el del enjambre y producción.
  - » Se ha diferenciado entre colmenas y núcleos.
  - » Se ha eliminado la doble franquicia en siniestros reiterados de golpe de calor.
  - » Se han ajustado las condiciones de infraseguro y modificado las indemnizaciones de riesgo de sequía.
  - » Ya desde el 42 plan de Seguros Agrarios, ENESA subvenciona los recargos y concede un mayor porcentaje de subvención a los asegurados que tiene la cualificación de joven agricultor.

- Para este cuadragésimo tercer Plan de Seguros Agrarios Combinados (plan 2022), **ENESA incrementa 1 punto la subvención base general** en todos los módulos distintos al 1, estableciendo los siguientes porcentajes de subvención para esta línea de seguros que varían en función de las características del asegurado potenciándose la fidelización del aseguramiento y la nueva contratación ya que a partir del presente plan, ENESA incluye una subvención **adicional del 3% per Nueva Contratación** (no declarable en póliza). De esta manera a los asegurados se les puede aplicar una subvención de ENESA de hasta el **61% del coste**, si se tienen en cuenta las subvenciones de la tabla y la subvención por fraccionamiento:

SUBVENCIONES ENESA (*)

Código y línea	Subv. Base	Contratación colectiva	Características asegurado(**)	Continuidad aseguramiento	Por prácticas de reducción del riesgo	Producción ecológica	Nueva contratación
411 Apicultura	17	5	10	5	5	3	3

(*) Los porcentajes de subvención se aplican sobre la prima comercial base neta no pudiendo ésta exceder del 65% del Recibo de Prima. Además, ENESA concede una subvención adicional del 1% para los seguros fraccionados a través de SAECA.

(**) A los asegurados que justifiquen la condición de joven agricultor, ENESA incrementa en 10 puntos porcentuales la subvención adicional por características del asegurado.

- La subvención base se incrementará en un 65% para las pólizas de seguro de explotaciones ubicadas en las Islas Canarias. Asimismo, se debe tener en cuenta que para las explotaciones con titularidad compartida, también se concederá una subvención adicional del 5%.

- **Riesgos asegurados:** Quedan cubiertos los daños sufridos en las colmenas y núcleos por los siguientes riesgos:

» **Garantía Básica:** (Caja, enjambre y producción cubiertos):

- Inundación y lluvia torrencial: Precipitaciones de tal magnitud que ocasionen el desbordamiento de los ríos, rías, arroyos, etc. que provoquen daños o señales evidentes de arrastre o enlodado.
- Viento huracanado: Vientos con rachas que por su magnitud provoquen la pérdida de la producción por volcado de las colmenas/núcleos.
- Golpe de calor: Condiciones de temperatura excepcionales que ocasionen pérdida de la producción por derretimiento de la cera, la miel, y muerte de las abejas, con el colapso de la colmena/núcleo.
- Nieve: Precipitaciones de nieve de tal magnitud que ocasionen daños en las colmenas/núcleos asegurados.

• Riesgos cubiertos y condiciones de coberturas:

▶ GARANTÍA BÁSICA

Garantía	Riesgos Cubiertos	Capital asegurado	Capital garantizado	Cálculo de la indemnización	Mínimo Indemnizable	Franquicia
Básica	Inundación - lluvia torrencial, viento huracanado, golpe de calor, nieve	100%	Según condiciono	Por asentamiento	20% colmenas y núcleos asentamiento siniestrado, sin tener en cuenta el valor garantizado para la caja en golpe de calor	Según condiciono

▶ GARANTÍAS ADICIONALES

Garantía	Riesgos Cubiertos	Capital asegurado	Capital garantizado	Cálculo de la indemnización	Mínimo Indemnizable	Franquicia
Adicional	Sequía	100%	Según condicionado	ELEGIBLE por asentamiento: mayor % de compensación en primavera o en otoño	2 decenas consecutivas por periodo	Sin franquicia
Adicional	Desabejado repentino por abejaruco	100%	El % correspondiente al valor del enjambre	Según condicionado	Según condicionado	Según condicionado
Adicional	Incendio	100%	Según condicionado	Por asentamiento	10% del número total de colmenas y núcleos que el Asegurado tenga en el asentamiento siniestrado, con un mínimo de 4	10% de la indemnización que corresponda

Contacte con nuestras oficinas de **La Unión de Extremadura**, solicite presupuesto sin compromiso. Nuestros asesores le guiarán en la elección de la mejor opción con las más completas garantías y le acompañarán desde la contratación de la póliza hasta la gestión del siniestro.

Financiado por la Entidad Estatal de Seguros Agrarios O.A (ENESA)Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
Autor del publirreportaje: Raúl Montoya, Unión de Uniones

Convenio del Campo de Extremadura

ÁMBITO TERRITORIAL:
La Comunidad Autónoma de Extremadura.

Condiciones de trabajo en explotaciones agrarias, forestales, y centrales hortofrutícolas.

Entra en vigor el 29 de junio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

JORNADA LABORAL:
Esta será de 1.768 horas al año de trabajo efectivo, con 39 horas a la semana y 6 horas y 30 minutos al día.

SUSPENSIÓN DE LA JORNADA POR LLUVIA. Se compensarán las horas perdidas de la siguiente manera:

- **Se abonará el 50% del salario si el trabajador se presenta en el puesto de trabajo y se suspende el mismo antes del inicio o durante las sigui9entes dos horas.**
- **Si la suspensión tuviese lugar a partir de las dos horas, se abonará el salario completo.**
- **Si se empieza a trabajar más tarde, la jornada terminará a la hora habitual.**
- **Si se avisa antes de la llegada al puesto de trabajo, el empresario no abonará el salario.**

DEFINICIÓN DE TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO:

- **Los vinculados a una actividad estacional o a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.**
- **El contrato debe formalizarse por escrito.**
- **El trabajador debe facilitar al empresario el teléfono móvil, correo, domicilio o identificación del método para practicarle el llamamiento.**
- **El empresario está obligado a elaborar un censo de trabajadores fijos-discontinuos.**
- **La empresa llamará, por orden de antigüedad número de trabajadores que necesite en cada momento.**
- **Los trabajadores fijos-discontinuos no podrán ser cesados si en la empresa hay contratados trabajadores con contrato de duración determinada.**
- **La empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 48 horas.**
- **Si un trabajador rechaza el llamamiento a trabajar dos veces, perderá los derechos generados hasta esa fecha, excepto que se de alguna de las siguientes circunstancias:**
  - » Estar en situación de incapacidad temporal.
  - » No acudir al estar trabajando en otra empresa, esta causa solo se podrá admitir una vez
  - » No acudir por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
  - » Por causas de fuerza mayor acreditadas.

Para el cálculo de la indemnización por despido, se realizará por el tiempo realmente trabajado.

El contrato fijo-discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial.

CONTRATO DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

- **Esta modalidad de contratación podrá darse cuando concurran circunstancias de la producción como el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo referente a los contratos fijos-discontinuos.**
- **A los efectos de este artículo y a título enunciativo que no limitativo, se considerará que existe incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial que justifica la celebración del citado contrato, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:**
  - » Cuando se produzca un exceso de demanda o pedidos en la empresa que genere un desajuste temporal entre la mano de obra disponible y necesaria.
  - » Cuando exista un incremento en las necesidades o las circunstancias del mercado tales como nuevos requerimientos del cliente o mercado, necesidad de aceleración de los procesos de recolección, etc., que exijan un incremento de recursos humanos no previstos inicialmente.
  - » Cuando para el mantenimiento, conservación o supervivencia del producto agrícola o ganadero en condiciones óptimas se precise un incremento sobrevenido de personal.
  - » Cuando a consecuencia de cambios meteorológicos se precisen recursos humanos adicionales al empleo estable disponible.
  - » Cuando se detecten por el empresario plagas u otros desastres que puedan deteriorar o dañar gravemente el estado de la actividad o producto.
  - » Cuando resulte necesario implantar mejoras o realizar adaptaciones en los sistemas de la empresa para evitar la pérdida o deterioro de la actividad o producto.
  - » Cuando resulte una acumulación de tareas a realizar por circunstancias derivadas de la producción, demanda, mercado o circunstancias climatológicas.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Igualmente, las empresas, para cada centro de trabajo, podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida.

GRUPOS PROFESIONALES:

- Titulación de Grado Superior.
- Titulación de Grado Medio.
- Encargado General. Personal Administrativo.
- Jefe de Administración.
- Administrativo.
- Auxiliar Administrativo. Personal De Oficios.
- Encargado, Capataz o Mayoral.
- Manijero.
- Especialista o Agrícola-Ganadero.
- Tractorista o Maquinista-Agrícola.
- Guarda Particular de Campo y Caza. Personal Subalterno.
- Guarda de Finca.
- Casero.
- Peón Agrícola.

RETRIBUCIONES SALARIALES:

- Salario Base (se adjunta un anexo con los importes).
- Plus Convenio (30 € mensuales o 1,15 € diarios).
- Plus de Nocturnidad (entre las 22 y las 6 horas el salario se incrementará un 25%).
- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad (invremento del 20% en fumigación y del 35% si es categoría C).
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Antigüedad (5% del salario base por cada quinquenio de tiempo efectivo trabajado, hasta un máximo del 25%).

EXTRASALARIALES:

DIETAS:

- Horas extraordinarias (se podrán compensar con descansos dentro de los 4 meses siguientes o al término del contrato, si se opta por la remuneración se incrementa el salario un 20% la primera 1,5 hora y un 100% las restantes).

PÓLIZA DE SEGUROS:

- Las empresas están obligadas a concertar una póliza de seguros para toda la plantilla que cubra una indemnización de 13.424,61 € para fallecimiento, invalidez total.

SALARIOS BASE DEL CONVENIO DEL CAMPO DE EXTREMADURA

TABLAS 2022 CON 14 PAGAS

Trabajadores fijos y fijos-discontinuos	Total salario mes €		
Categorías Profesionales	Año 2022	Prorrateo extraordinarias	Salario completo
Titulado grado superior	1.337,35	334,33	1.671,68
Titulado grado medio	1.204,34	301,08	1.505,42
Encargado general	1.100,87	275,21	1.376,08
Jefe administración	1.000,00	166,66	1.166,66
Encargado, capataz o mayoral	1.000,00	166,66	1.166,66
Administrativo	1.000,00	166,66	1.166,66
Manijero	1.000,00	166,66	1.166,66
Auxiliar administrativo	1.000,00	166,66	1.166,66
Tractorista maquinista	1.000,00	166,66	1.166,66
Especialista agrícola-ganadero	1.000,00	166,66	1.166,66
Guarda particular de campo y caza	1.000,00	166,66	1.166,66
Casero	1.000,00	166,66	1.166,66
Guarda finca	1.000,00	166,66	1.166,66
Peón Agrícola	1.000,00	166,66	1.166,66

En el año 2022 para los trabajadores que opten por el cobro diario de su salario el valor de la hora diaria de trabajo es de 7,91 euros, y el salario diario por seis horas y treinta minutos de trabajo será de 51,47 euros.

Salario base por una jornada de 6 horas y 30 minutos es de 51,47 € al día más los 1,15 € adicionales por convenio, lo que supone un mínimo diario de 52,62 € al día.

El grano y la paja del campo

SOBRESALIENTE:

A los agricultores y ganaderos de esta Región que son capaces de seguir en la brecha aún con todo en contra, que seguimos produciendo alimento con los precios actuales del gasóleo, de fitosanitarios, de fertilizantes y de los altos costes salariales aprobados por partidos políticos, asociaciones empresariales y organizaciones agrarias.

NOTABLE:

A los que denunciamos las subidas de costes de producción, incluidos los costes salariales aún a riesgo de que se nos esté tachando en todas las redes de explotadores y negreros. Nuestra misión es defender los intereses de nuestros asociados en particular y el de todos los agricultores y ganaderos en general.

APROBADO:

A los sindicatos obreros, que aunque a riesgo de cargarse la actividad económica en el sector agrario han conseguido que algunas asociaciones agrarias firmen un convenio colectivo que va a arruinar a muchos agricultores y ganaderos extremeños.

DEFICIENTE:

A los partidos políticos y a la CEOE que han aprobado una Reforma Laboral que va a traer consigo la ruina a muchas explotaciones agrarias.

MUY DEFICIENTE:

A los directivos de Asaja, de Upa-Uce, de Afruex y de Coag, que traicionando su deber de defender los intereses económicos de sus asociados han firmado un convenio del campo que va a ocasionar el cierre de muchas explotaciones. A ver que dicen los afiliados a estas organizaciones sobre el comportamiento de sus directivos.

“INCORPORACIÓN A LA EMPRESA AGRARIA”

Del 22 DE AGOSTO 2022
AL 20 DE OCTUBRE 2022.

Presencial MIAJADAS

DIA 22 Agosto- Hora 11:30 a 14:30 h

CALLE CARPINTERO 22, MIAJADAS, CACERES

ORGANIZA:

Unión de Mujeres
Agricultoras y Ganaderas

PROGRAMA PLURIRREGIONAL DE FORMACION FINANCIADO POR EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN