

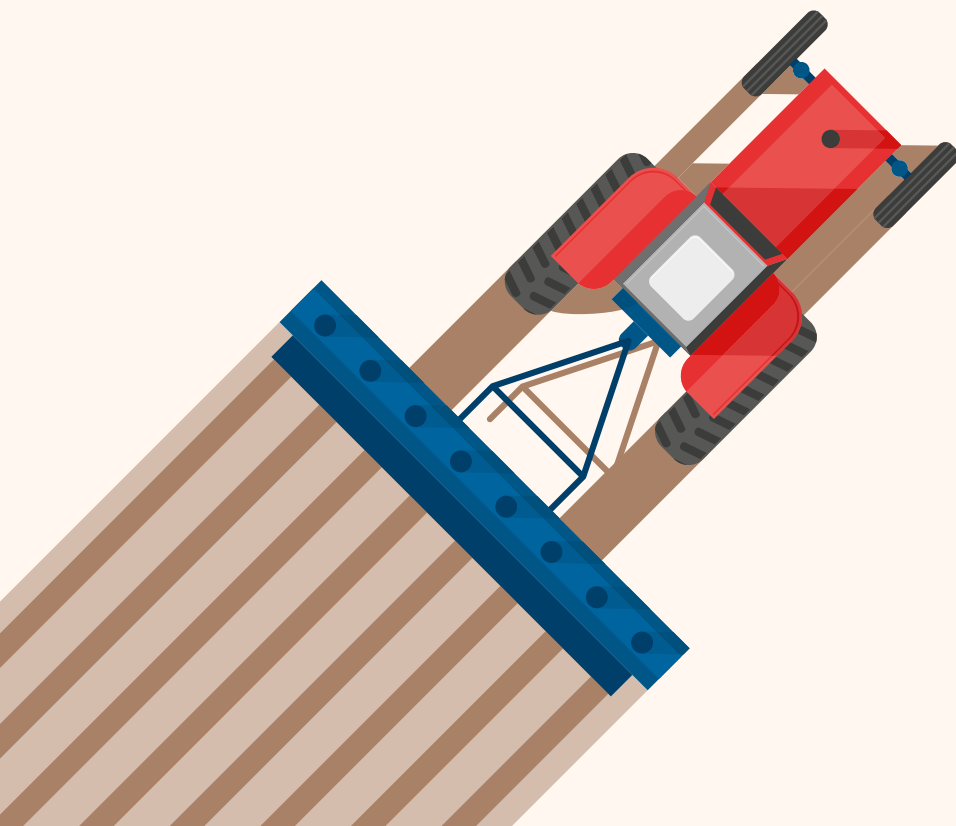
# GUÍA DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL PARA CAMPAÑAS AGRÍCOLAS 2023





# GUÍA DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL PARA CAMPAÑAS AGRÍCOLAS 2023

Introducción: . . . . .	3
1. ¿Cómo buscar empleo? . . . . .	4
2. Derechos básicos y fundamentales de las personas trabajadoras temporeras . . . . .	5
3. Información sociolaboral, sindical y convenio colectivo de aplicación. . . . .	7
4. Dónde estamos . . . . .	11



# Introducción

CCOO somos el primer sindicato de 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 de 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.

Además, este año tenemos como novedad la nueva Orden Ministerial de Contratación en Origen para 2023, que fue acordada en el marco de la Comisión Laboral Tripartita y que adapta las modalidades de contratación en origen a la nueva realidad:

- RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

CCOO de Industria asumimos el compromiso de informar a nuestros representados y representadas de cuáles son sus derechos y obligaciones cuando se incorporan al mercado de trabajo. Ejercemos esa 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 una empresa de trabajo temporal. Tampoco intermediamos en el mercado de trabajo.** Es decir, no somos una bolsa de empleo, ni disponemos de ofertas laborales, ni de contratos de trabajo. Tampoco ponemos en contacto al empresariado con las personas trabajadoras.

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

- Cómo, dónde y en qué fechas dirigirse para buscar trabajo en las campañas agrícolas de España
- Informar de los derechos y obligaciones como personas trabajadoras temporeras.
- 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, 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 sobre 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 de los sindicatos provinciales de CCOO de Industria](#).

Las informaciones, las noticias y las leyes laborales se mantienen actualizadas en la web [www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es).

# 1. ¿Cómo buscar empleo?

Selecciona en el [Calendario de Campañas Agrícolas de 2023](#)

1. El tipo de producto.
2. Las fechas aproximadas de recolección.
3. La provincia y las localidades donde se desarrolla.

Para saber si hay trabajo:

1. Entra en la [web del Servicio Público de Empleo Estatal](#)
2. Acude a las oficinas del Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma y/o localidad.
3. Inscríbete como solicitante o demandante de empleo agrícola.

Si los datos de las empresas no están en el servicio público de empleo, busca en:

1. Ayuntamientos de las localidades donde se desarrollan las campañas agrícolas.
2. Los servicios de orientación de los municipios (Agentes de empleo).
3. Las entidades que hacen intermediación laboral.
4. La empresa o el empleador con el que hayas trabajado anteriormente.
5. El local de CCOO de la zona más cercana al lugar en el que se desarrolla la campaña. Te ofrecemos información complementaria.

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.

El anexo de la [Orden Ministerial de Contratación en Origen 2023](#) recoge las condiciones de habitabilidad de los alojamientos. Pincha en este enlace para consultar sus [principales novedades](#).

Si encuentras trabajo y tienes problemas con el contrato, con el cobro del salario, con la aplicación del convenio colectivo o con los derechos de formación o información, [llama o acude a CCOO de Industria](#) y solicita asesoramiento laboral y apoyo en las denuncias que quieras realizar.



# 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 y que especifica las causas y las 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 la ley.

## Artículo 15. Duración del contrato de trabajo

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

2. *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.*

3. 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

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.

## ¿Quiénes son las personas trabajadoras temporeras?

Son las que tienen que desplazarse, al menos cien kilómetros desde su lugar de residencia habitual, para trabajar o para encontrar un trabajo.

### Derechos

1. Contrato de trabajo y alta en la Seguridad Social.
2. Pago del salario y descanso necesario.
3. Igualdad en las condiciones laborales: No discriminación por motivos de sexo u origen.
4. Integridad física y moral e intimidad personal.
5. Protección, seguridad, salud e higiene laboral.
6. Negociación colectiva, reunión y huelga.
7. Afiliarse libremente al sindicato y a guardar la intimidad de su afiliación.

## Los imprescindibles

- 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. Debe reflejar, como mínimo, la duración; el salario; el horario de trabajo; la categoría laboral y el convenio de aplicación y la hoja de salario real percibido.
- Saber utilizar las herramientas y los productos tóxicos agrícolas. Deben tomarse las medidas preventivas y de protección necesarias para evitar accidentes. El empresariado tiene la obligación de ofrecer formación profesional básica en estos temas a su plantilla.
- Mantener unas relaciones respetuosas con superiores y con compañeros y compañeras de trabajo.

## 3. Información sociolaboral, sindical y convenio colectivo de aplicación

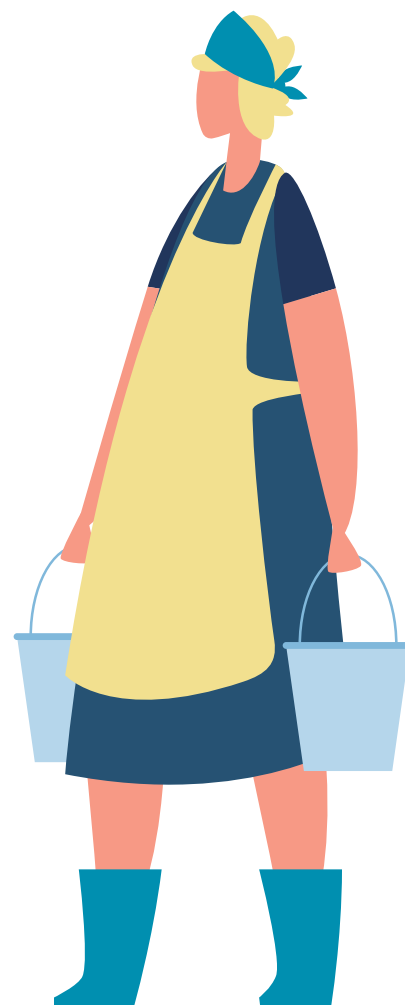
### Información sociolaboral

Independientemente de la duración de la campaña agrícola o de 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 del alojamiento y la comida (si se ofrecen). También debe especificar la identidad de las partes; el domicilio de la empresa o del empresario o empresaria; el tipo de contrato y su duración; la categoría profesional y las funciones de la persona trabajadora; 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) o 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, las horas de trabajo diarias, el 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: 36,00 euros
- Salario mínimo mensual: 1.080 euros
- Salario mínimo anual: 15.120 euros (14 pagas)

**Personas trabajadoras eventuales y temporeras cuyo trabajo no supere los 120 días en la misma empresa:**

- Salario día: **51,15 euros**, con carácter general (Consultar la actualización específica de las tablas salariales del convenio colectivo de aplicación, después de la subida del salario mínimo de 2023)

- c) **Cotización y prestaciones de la Seguridad Social:** La persona trabajadora debe asegurarse de que está dada de alta en la Seguridad Social por la empresa y en el régimen adecuado (Sistema Especial Agrario del Régimen General de la Seguridad Social para personas trabajadoras cuenta ajena, SEASS) También ha de comprobar que cotizan por todas las jornadas reales trabajadas y 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, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, pensiones), por lo tanto deben estar bien contabilizadas y se han de comprobar en tiempo y forma. Consulta el documento [Bases y Tipos de Cotización 2023](#).

- d) **Prestaciones** a las que se tiene derecho por cotizar a la Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos:

- 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-discontinua](#) tienes derecho a los subsidios por desempleo por:
  - Agotamiento de prestación contributiva.
  - Subsidio por pérdida de empleo.
  - Subsidio para mayores de 52 años.
- [En el caso de las personas trabajadoras eventuales o fijos-discontinuos y residentes en Andalucía y Extremadura](#), se podrá optar al subsidio agrario y renta agraria o a los subsidios por desempleo que, con carácter general, se reconocen a las personas trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social.





Límites máximos de rentas 2023 incompatibles para el cobro del subsidio y renta agraria en Andalucía y Extremadura

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	480,00 €
2. De 65 a 94 jornadas 85% IPREM	510,00 €
3. De 95 a 124 jornadas 91% IPREM	546,00 €
4. De 125 a 154 jornadas 96% IPREM	576,00 €
5. De 155 a 179 jornadas 101% IPREM	606,00 €
6. Desde 180 jornadas 107% IPREM	642,00 €

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 cuarta de la Ley de Integración del REASS en el Régimen General.



## Otra información 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 y a ser representado, asesorado e informado por sindicalistas. [Afíliate aquí](#)



- El convenio colectivo de aplicación es un acuerdo entre los sindicatos y las 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 la provincia o la comunidad autónoma. Nunca se puede tener unas condiciones inferiores a las que se establecen en el convenio, aunque sí mejores. El convenio, además, regula las categorías laborales; la formación; la prevención de riesgos y la protección de la salud; las licencias y los permisos; los derechos sindicales; el régimen sancionador y las medidas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

En definitiva, el convenio colectivo es la herramienta de los trabajadores y trabajadoras para establecer las condiciones laborales colectivas en la empresa o sector. Debe cumplirse ya que es ley.

## • Normativa relevante

- [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](#)
- [Aplicación de la reducción del requisito mínimo de jornadas reales](#) cotizadas para acceso al Subsidio y Renta Agraria en Andalucía y Extremadura
- [Protocolo de medidas de seguridad ante la COVID19](#) en el sector agrícola



# 4. 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](http://www.industria.ccoo.es/andalucia)

### **CCOO de Industria de Aragón**

Pº de la Constitución, 12, 2º / 50008 Zaragoza  
Teléfonos: 976 48 32 14 / 976 48 32 15  
[www.aragon.industria.ccoo.es](http://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](http://www.industria.ccoo.es/asturias)

### **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](http://www.industria.ccoo.es/canarias)

### **CCOO de Industria de Cantabria**

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

### **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](http://www.industria.ccoo.es/castilla_y_leon)

### **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](http://www.industria.ccoo.es/castilla_la_mancha)

### **CCOO d'Indústria de Catalunya**

Vía Laietana, 16, 3ª planta / 08003 Barcelona  
Teléfono: 933 100 000  
[www.industria.ccoo.cat](http://www.industria.ccoo.cat)

### **CCOO de Industria de Euskadi**

C/ Uribitarte, 4 / 48001 Bilbao  
Teléfono: 94 424 34 24  
[www.industria.ccoo.es/euskadi](http://www.industria.ccoo.es/euskadi)

### **CCOO de Industria de Extremadura**

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

### **CCOO de Industria de Galicia**

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

### **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](http://www.industria.ccoo.es/illes_balears)

### **CCOO de Industria de La Rioja**

C/ Pio XII,, 33, 2º / 26003 Logroño  
Teléfono: 941 238 144  
[www.industria.ccoo.es/la\\_rioja](http://www.industria.ccoo.es/la_rioja)

### **CCOO de Industria de Madrid**

C/ Lope de Vega, 38, 6º / 28014 Madrid  
Teléfono: 91 536 52 58  
[www.industriamadrid.ccoo.es](http://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](http://www.industria.ccoo.es/murcia)

### **CCOO de Industria de Navarra**

Avenida de Zaragoza, 12, 4º / 31003 Pamplona  
Teléfono: 948 244 200  
[www.industria.ccoo.es/navarra](http://www.industria.ccoo.es/navarra)

### **CCOO de Industria del País Valencià**

Plaza Nápoles y Sicilia, 5 / 46003 Valencia  
Teléfono: 96 388 21 45  
[www.industria.ccoo.es/pais\\_valencia](http://www.industria.ccoo.es/pais_valencia)

