

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades
Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 4.043/2021

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0112/2021

Código de Convenio: 14000675011982

Visto el Texto del "Convenio Colectivo del sector del campo de la provincia de Córdoba", suscrito el día 23 de julio de 2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 226/2020 de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificada por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 14 de octubre de 2021. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO 2021-2023

CAPITULO PRIMERO

PARTES NEGOCIADORAS

ARTÍCULO 1º. Partes Negociadoras

Son miembros de la Comisión Negociadora del presente convenio provincial de una parte, la Federación Provincial Agroalimentaria de UGT- FICA-Córdoba, con tres miembros e INDUSTRIA-CCOO-Córdoba, con tres miembros en representación social y, de otra parte, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (Asaja Córdoba), mayoritaria con cinco miembros y la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Córdoba (Coag-Córdoba) con un miembro, en representación empresarial.

CAPITULO SEGUNDO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2º. Ámbito Funcional

El presente convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de explotaciones agrícolas, forestales y ganaderas, así como manipulado, envasado, empaquetado, comercialización y recolección de productos hortofrutícolas, cultivos bajo abrigo, jardinería, producción ganadera incluida la

avícola, apícola, así como a sus industrias complementarias reguladas por laudo arbitral del 6 de octubre de 2000. (BOE 29 de noviembre del año 2.000), que sustituyó a las ordenanzas laborales de trabajo en el campo.

ARTÍCULO 3º. Ámbito Personal

Se regirán por el presente convenio los trabajadores y trabajadoras que realicen funciones a las que se refiere el artículo anterior, así como se regirá por estas normas el personal Técnico, administrativo, de oficios clásicos (mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles etc.), pastores, guardas rurales, guardas forestales, y de cotos de caza, que tengan a su cargo la custodia o vigilancia de explotaciones agrarias y cinegéticas.

ARTÍCULO 4º. Ámbito Territorial

El presente Convenio de Trabajo y las Normas contenidas en él, serán de obligado cumplimiento en todo el territorio de la provincia de Córdoba.

ARTÍCULO 5º. Ámbito Temporal y Denuncia

El Convenio entrará en vigor en todas sus cláusulas desde el 01 de Enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. Se prorrogará tácitamente de año en año y en todas sus cláusulas ya sean normativas u obligacionales, si no es denunciado por cualquiera de las partes firmantes del mismo con una antelación mínima de dos meses al de los respectivos vencimientos.

La representación que realice la denuncia, con una antelación mínima de dos meses del correspondiente vencimiento, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro a la autoridad laboral.

CAPITULO TERCERO

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

ARTÍCULO 6º. Composición

Son miembros de la Comisión Paritaria las partes firmantes del convenio colectivo y estará formada por 12 miembros, 6 de la parte empresarial y 6 de la parte social. Distribución del número de miembros de la parte social y empresarial según artículo 1.

ARTÍCULO 7º. Competencias y procedimientos de actuación

Con la misión de interpretar o vigilar el estricto cumplimiento de lo establecido en este convenio, de aprobar las revisiones salariales que procedan, así como, mediar, conciliar o arbitrar y emitir informes, para dar soluciones a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos se le confieran. Se nombra una Comisión Paritaria que se tendrá que reunir obligatoriamente cuando le sea requerida solución a cualquier problema.

Se creará una comisión de formación y salud laboral para impulsar la creación de una tarjeta profesional agraria similar a la TPC del sector de la construcción, con el objetivo compaginar la lucha contra la siniestralidad laboral y facilitar la contratación en el sector.

Domicilio: se fija como domicilio a efectos de notificaciones en:

Asaja Córdoba: Avda. de la Torrecilla S/N, centro industrial la torre 38. Naves 5-6.

ARTÍCULO 8º. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía

Se someterán a los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

CAPITULO CUARTO ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 9º. Principio General

La contratación de personal y la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, con sujeción a la legislación vigente en cada momento y Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 10º. Contratos de Trabajo y Empresas de Trabajo Temporal

La contratación del personal se formalizará por la empresa atendiendo a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo y de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

Las modalidades de contratación serán:

1. Fijos de plantilla
2. Fijos discontinuos
3. Obra o servicio
4. Eventuales

Empresas de Trabajo Temporal:

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. Se les garantizará a los trabajadores de puesta a disposición por parte de las empresas de trabajo temporal las condicionales salariales recogidas en este convenio colectivo.

A la empresa de trabajo temporal le corresponde el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

En todo caso, se entiende que se incurre en cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo, cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

-Que el objeto de los contratos de servicio entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria.

-Que la empresa cedente carezca de una organización propia y estable.

-Que la empresa cedente no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

-Que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que le correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicio en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

ARTÍCULO 11º. Fijos de plantilla

Son los contratados para prestar sus servicios con carácter indefinido para una empresa.

ARTÍCULO 12º. Fijos-Discontinuos

Son aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa adscrita a uno o varios centros de trabajo del mismo titular son contratados para realizar trabajos de carácter fijos- discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la empresa.

El llamamiento de los trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos se efectuará por escrito con 30 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por orden de antigüedad, debiendo el/la trabajador/a en el plazo de 15 días a partir de la notificación de llamamiento el confirmar su asistencia al trabajo, en caso contrario quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de cualquier trabajador/a no sea llamado en tiempo y forma se considerará despedido con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

El trabajador o trabajadora fijo discontinuo que estando en activo cause baja por I.T. (Accidente de trabajo y/o enfermedad profesional) solo a efectos de llamamientos, cuando cause alta por curación, los días de baja del trabajador se considerarán como días trabajados a efecto de antigüedad en el llamamiento."

ARTÍCULO 13º. Contrato de obra o servicio

Son trabajadores de temporada quienes se contratan por el tiempo de duración de una campaña determinada, la cual constituye el objeto del contrato, extinguiéndose la relación laboral eventual a la finalización de la campaña, por cumplimiento del objeto de la contratación.

ARTÍCULO 14º Contratos eventuales

Son los contratados circunstancialmente sin necesidad de especificar plazos o tarea a realizar.

Adquirirán la condición de fijos discontinuos quienes sean contratados 170 días de trabajo efectivo en cada año, durante 3 años consecutivos ó 4 años alternos en distintas faenas o tareas en la misma empresa.

ARTÍCULO 15º. Hojas de salarios

Las empresas estarán obligadas a confeccionar las correspondientes hojas de salarios legales vigentes en cada momento, que incluirán los datos de las empresas y trabajador/a, entregándose a este último un duplicado de la misma.

Del mismo modo, las empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores o trabajadoras todo tipo de documentación y certificaciones que estén relacionadas con su trabajo y copia del contrato del trabajo o comunicación de contratación.

Asimismo, los trabajadores o trabajadoras estarán obligados a ello, facilitarán por escrito sus datos personales y familiares con arreglo a la legislación vigente a efectos de determinar si procede la retención, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal.

ARTÍCULO 16º. Personal de capacidad disminuida

En la contratación de personal de capacidad disminuida en el sector agrario, las empresas se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de La Ley de General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE nº 289 de 3 de diciembre de 2013).

Las empresas que empleen a un mínimo de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que entre ellos, al menos el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril que regula las reglas para cuantificar la obligación de reserva.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el RD 364/2005, de 08 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

CAPITULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 17º. Periodo de Prueba

La fijación del periodo de prueba podrá pactarse en los contratos de trabajo.

El periodo de prueba no podrá superar en ningún caso los 6 meses de duración para los técnicos titulados, de 2 meses para los oficiales de primera y de segunda y de 15 días para el resto del personal, a excepción del contrato de trabajo a tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

ARTÍCULO 18º. Clasificación Profesional

Los trabajadores afectados por el convenio del campo se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideren equivalentes. La clasificación será en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, autonomía, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad, de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con los cambios en las estructuras organizativas, la movilidad entre los niveles del grupo profesional y la polyvalencia funcional son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que todos los trabajadores realizarán funciones que les indique la empresa, esta movilidad funcional estará condicionada a la experiencia en el manejo del vehículo o a la titulación del trabajador.

GRUPO PROFESIONAL I.

Criterios generales: se integran en este grupo las personas que planifica, organiza, dirige y coordina las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Estarán incluidas dentro del presente grupo: técnicos superiores, técnicos medios, administrativos y encargados.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: se integran en este grupo las personas que realizan las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitarán formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

Estarán incluidas dentro del presente grupo: tractoristas, maquinistas, especialistas, guardas, caseros, ganaderos, peón agrícola en general.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: se integran en este grupo los trabajadores que en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios. Son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de profesional.

Estarán incluidos dentro del presente grupo: carpinteros, herreros, mecánicos.

CAPITULO SEXTO

REGIMEN ECÓNOMICO

ARTÍCULO 19º. Retribuciones Salariales

Los salarios vigentes durante el presente Convenio serán los que para cada Grupo profesional se especifican en la tabla salarial anexa, tanto en fijos como en eventuales. En los salarios pactados de los trabajadores eventuales están comprendidas las cantidades correspondientes al descanso dominical, fiestas, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 20º. Antigüedad

Durante la vigencia del presente convenio, el concepto antigüedad queda congelado. Las contrataciones que se realicen desde esa fecha no generarán derecho a trienios.

Años de antigüedad

Nº de días / año

3

5

4

8

5

11

6

14

7

17

8

20

9

23

10

26

11

29

12

32

13

35

14

38

15

41

16

44

17

47

18

50

19

53

20

56

Más de 20 años

4 días Más por año de servicio

ARTÍCULO 21º. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días de salario bruto, que se abonarán en la primera quincena de Julio y primera quincena de diciembre, y una paga de beneficios de 15 días de salario bruto que se abonará antes de la primera quincena de marzo del año en curso.

Los trabajadores fijos que ingresen o cesen durante el año, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como completas.

Las empresas podrán prorratear estas pagas en las doce mensualidades.

ARTÍCULO 22º. Plus de Distancia

La empresa podrá optar por habilitar un medio de transporte adecuado. De no ser así, si el trabajador utilizase un medio de transporte propio, el empresario previo acuerdo con los trabajadores establecerá el número de vehículos que fueran necesarios y abonará por vehículo a razón de :

- 0,20 €/ Km. 1 ocupante / Ud. vehículo
- 0,23 €/ Km 2 ocupantes / Ud. vehículo
- 0,25 €/ Km 3 ocupantes/ Ud. vehículo
- 0,28 €/ Km 4 ocupantes/ Ud. vehículo
- 0,31 €/ Km 5 ó más ocupantes/ Ud. vehículo

Aquel centro de trabajo que excedan del domicilio del trabajador más de 50 km, la empresa podrá optar por dar alojamiento que reúna los requisitos de habitabilidad o bien abonar este plus de distancia.

ARTÍCULO 23º. Desgaste de Herramientas

Se establece un plus de desgaste de herramientas, cuya cuantía será de 0,31 euros/ día de trabajo y se abonará siempre que el/la empresario/a no facilite las herramientas al/la trabajador/a.

ARTÍCULO 24º. Plus de Tratamiento Fitosanitario

Para todas aquellas faenas o trabajos agrícolas que requieran carnet básico o cualificado de manipulador de productos Fitosanitarios, se establece un plus de tratamiento Fitosanitario, consistente en un 15% sobre el salario base cuyo importe está incluido en el salario diario a percibir en el anexo tablas salariales (15% sobre el salario base). El método empleado para realizar el tratamiento con producto Fitosanitario depende del medio o del vehículo que soporta el producto, que puede ser sólido, líquido o ga-

seoso, por lo que este plus se aplicaría para los tratamientos realizados a través de pulverización, espolvoreo, quimigación, fumigación y aplicación al agua de riego.

ARTÍCULO 25º. Plus de maquinaria

Para aquellos trabajos o faenas agrícolas que se realicen con motosierra y con vibrador de gasolina, se le aplicará, sobre el salario base, un plus de maquinaria de 0,43 €/ hora trabajada.

ARTÍCULO 26º. Nocturnidad

Los trabajadores y trabajadoras de actividades o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicios entre las 21 horas y las 6 horas, percibirán un suplemento del 27% sobre sus salarios base.

Se exceptúan los trabajos de ganadería y guardería.

Si la jornada se realizase parte entre el período denominado nocturno y el normal diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de las jornadas nocturnas indicadas.

ARTÍCULO 27º. Incremento salarial

Para el año 2021 se aplicarán las tablas salariales anexas.

Para el personal fijo y fijo discontinuo, los años 2022 y 2023 se aplicará el salario mínimo interprofesional anual que aplique el gobierno, calculando las tablas salariales según fórmula aplicada, salario mínimo interprofesional anual dividido entre el número de pagas extras y de beneficio que recoge el presente convenio.

Para el personal eventual o temporal, los años 2022 y 2023 se aplicará el salario mínimo interprofesional anual que aplique el gobierno y entrará en vigor cuando así lo indique el RD del salario mínimo

En el caso de que el SMI sufra un incremento durante el año 2021, se aplicará dicho incremento cuando lo indique el RD del salario mínimo publicado en el BOE.

ARTÍCULO 28º. Destajo

Se acuerda un incremento de las subidas pactadas para aquellos trabajos que tradicionalmente se realizan a destajo. Se faculta a la Comisión paritaria para que se determine y aclare las situaciones o problemas que se creen en los distintos términos, como consecuencia de estos trabajos.

CAPITULO SEPTIMO

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 29º. Jornada de Trabajo

Las jornadas de trabajo se establecen en 39 horas semanales, de lunes a sábado, para todos los trabajadores, distribuyéndose de común acuerdo entre empresario/a y trabajador/a, siempre que no superen las 9 horas diarias. La jornada laboral diaria se establece en 6 horas 30 minutos, se dispondrá de un descanso de 15 minutos para bocadillo por cuenta del trabajador, no se considerará tiempo de trabajo efectivo (es decir, que hay que recuperarlos).

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Los trabajadores, durante los meses de junio, julio y agosto, su jornada será de 6 horas y 10 minutos, dentro de esta jornada y formando parte de la misma, se dispondrá de un descanso de 15 minutos por cuenta de la empresa, la jornada para este tipo de faenas será de 37 horas semanales, prestadas de lunes a sábado.

La jornada laboral en el campo será continuada, salvo, en aquellas faenas que por su naturaleza y/o la organización del trabajo no lo permita.

Asimismo, la empresa estará obligada a elaborar el calendario

laboral anual de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras y secciones sindicales antes del 30 de marzo, incluyendo en dicho calendario el periodo vacacional de cada trabajador.

Cualquier trabajador o trabajadora que haya de realizar faenas teniendo los pies en agua, fango o barro, tendrá una jornada de trabajo efectivo de 5 horas y 25 minutos.

A los trabajadores o trabajadoras eventuales se les abonará el 50% del salario si habiéndose personado en el lugar de trabajo hubiera de ser suspendido antes de su inicio o transcurrido hasta dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviera lugar transcurridas las dos horas de trabajo citadas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda recuperar el tiempo perdido.

En el caso de suspensión del trabajo, los trabajadores o trabajadoras fijos y fijos discontinuos percibirán el 100% del salario, sin que en ningún caso proceda recuperar el tiempo perdido.

ARTÍCULO 30º. Horas Extraordinarias

Para aumentar las oportunidades de colocación, las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a suprimir las horas extraordinarias, permitiéndose sólo las que estén justificadas y previstas por ley.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, estas podrán ser de fuerza mayor o extraordinaria propiamente dichas.

El valor de las horas extraordinarias se incrementará en un 40% para todas las horas.

ARTÍCULO 31º. Vacaciones

Los trabajadores fijos disfrutaran anualmente de 30 días naturales de vacaciones, garantizando al menos 26 días laborables. Los trabajadores fijos discontinuos disfrutarán en proporción a los días trabajados.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que para cada trabajador se haya fijado en el calendario anual, y en su defecto, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, conociendo este último el disfrute de las mismas con dos meses de antelación.

Cuando el periodo vacacional fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondía.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondía, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 32º. Centro de Trabajo

La jornada laboral comienza donde se empiece la actividad y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado. Cuando dentro del centro de trabajo se produzca un desplazamiento por encima de 30 minutos, se considerará tiempo efectivo de trabajo el exceso.

ARTÍCULO 33º. Licencias retribuidas

Los empresarios y empresarias concederán licencias a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, sin pérdida de retribución o de su puesto de trabajo en los siguientes términos:

a) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres o padres políticos, hermanos, hermanos políticos e hijos dos días, Cuatro días

siempre que el domicilio este a más de ochenta kilómetros.

b) En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, siempre que el domicilio este a más de ochenta kilómetros.

c) En caso de nacimiento de hijo; tres días si es en la misma localidad y seis si es fuera de esta. Un día de bautizo, comuniones y matrimonio de algún hijo, coincidiendo con el día del bautizo, comunión o matrimonio.

d) Cuatro días naturales en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave con ingreso hospitalario del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos.

Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos, hermanos y hermanos políticos.

e) En caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada; quince días

f) En caso de traslado de domicilio. Dos días.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o de carácter sindical, debidamente justificado, el preciso para este fin, sin que se sobrepase el 50% de la jornada laboral trimestral.

h) Por el tiempo necesario para exámenes de aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen estudios previa justificación documental del centro docente donde se hayan matriculado; el preciso para este fin.

i) El tiempo preciso para participar en los planes de formación que las organizaciones empresariales o sindicales firmantes del presente convenio organicen para los trabajadores y trabajadoras del ámbito personal y funcional del mismo.

j) Un día por asuntos propios en proporción al tiempo de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada, debiendo presentar la trabajadora al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica.

Los permisos retribuidos mencionados anteriormente tendrán efectos, desde el primer día laborable de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 34º. Permisos y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar

Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la dis-

minución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPITULO SÉPTIMO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35º. Régimen de faltas y sanciones

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 36º. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono o resultará perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o

muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.

5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.

6. La Falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en el caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.

9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.

10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

11. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 37º. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los periodos de incapacidad temporal.

3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad social o retenciones fiscales. Si existiera malicia se considerará "falta muy grave".

5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de servicio si no implicará riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así, como fuera de los locales de trabajo, a no ser que cuente con la oportuna autorización escrita.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

13. Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.

14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargo de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador respetando al máximo la intimidad del trabajador.

15. La ocultación de hechos o las faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.

16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.

17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales.

18. y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros, compañeras de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.

19. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.

20. Simular la presencia de otro trabajador, trabajadora valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

21. Usar el teléfono para asuntos sin autorización.

22. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

23. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 38º. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.

2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicios. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la seguridad social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materia primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.

7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros, compañeras de trabajo.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente sobre el trabajo y la distribución de drogas en el centro de trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediará autorización escrita de la Dirección.

11. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.

12. Causar accidente grave a sus compañeros, compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

16. La insubordinación.

17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneo, sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.

18. La propagación de noticias falsas o tendencias referidas a la empresa con perjuicio para la misma.

19. Autolesión en el trabajo.

20. El Abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa del accidente para otros trabajadores.

21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.

22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia. El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

24. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 39º. Aplicación de las sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas Leves: Amonestación Verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas Graves: Amonestación escrita, Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días. Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al grupo o nivel profesional superior.

c) Faltas muy Graves: Amonestación escrita, Pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. Despido disciplinario según el artículo 54 ET.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, grupo o nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 40º. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. El plazo para impugnar las sanciones será de veinte días.

Las sanciones graves y muy graves tendrán que ser comunicadas a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 41º. Prescripción

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves prescriben a los veinte días y las faltas muy graves prescriben a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO NOVENO DERECHOS SINDICALES

Artículo 42º. Derechos sindicales

Los trabajadores y trabajadoras que ostenten cargos sindicales de carácter provincial, regional, o nacional, tendrán derecho a gozar de excedencia forzosa. Su reingreso en la empresa será al término de dicha excedencia y con carácter automático previa no-

tificación a la empresa. En aquellas empresas en las que existan delegados de personal elegidos legalmente, estos contarán para las gestiones sindicales oportunas, de 25 horas mensuales retribuidas, igualmente se podrán acumular las mismas sobre un delegado.

En aquellas empresas donde no exista delegado de personal la sección sindical más representativa tendrá los mismos derechos sindicales que se establecen para los delegados de personal.

Artículo 43º. Elecciones sindicales

Debido al grado de temporalidad que padece el sector del campo la antigüedad necesaria para la realización de E.E.S.S. se reducirá de 6 a 3 meses.

Para la elección de un Representante de los Trabajadores el número de trabajadores necesario en la empresa será de 6 en adelante.

CAPITULO DÉCIMO CONDICIONES SOCIALES

Artículo 44º. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 45º. Fallecimiento y jubilación

Las empresas abonarán una compensación económica consistente en dos mensualidades de salario bruto a los trabajadores con contrato indefinidos y con contrato fijo discontinuo, estos últimos con una antigüedad en la empresa del al menos 10 años, que se jubilen o a los herederos de estos en caso de fallecimiento, que serán efectivas en el plazo máximo de 30 días de jubilación o fallecimiento.

Artículo 46º. Incapacidad temporal

El personal fijo y fijo discontinuo afectado por el presente convenio colectivo que se encuentre de baja por incapacidad temporal, motivada por accidente laboral y enfermedad profesional, la empresa complementará el 100% del salario durante un máximo de 3 meses desde la fecha de la baja médica. Los trabajadores eventuales serán beneficiarios de este complemento en el caso de un accidente laboral grave.

En el caso de que la incapacidad temporal venga motivada por enfermedad común y accidente no laboral la empresa procederá de la siguiente manera:

- Los tres primeros días: La empresa abonará el 100% del salario.
- Entre el 4º día al 15 día: la empresa abonará el 60% del salario.
- Del 16 día hasta el 60 día: la empresa complementará hasta el 100%.

Artículo 47º. Medidas contra la Violencia de Género

En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio abogan por el cumplimiento de ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 48º. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Las empresas que estén obligadas a ello, en cumplimiento del RD 6/2019 de 01 de marzo de medidas urgentes de igualdad de trato, como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el ámbito laboral, negociaran e implantaran un plan de igualdad debiendo este, ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como establece el RDL 901/2020.

De igual manera se tendrá en cuenta el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

Artículo 49º. Delegado Provincial del Campo

Para vigilar el cumplimiento del convenio, se crea la figura del Delegado Provincial, el cual estará encargado de supervisar la aplicación del Convenio Colectivo Provincial del Campo en aquellas empresas del ámbito funcional del mismo donde no existan Delegado de Personal.

El Delegado Provincial es exclusivamente para los sindicatos

firmantes del Convenio Colectivo del Campo.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se fija como objetivo buscar financiación pública ante la administración competente, para satisfacer el pago del salario del Delegado Provincial del Campo.

CAPITULO DÉCIMO

PRIMERO SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 50º. Salud Laboral

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a velar por el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido las empresas deberán proporcionar la adecuada formación a sus delegados de prevención y pondrá a disposición de los/las trabajadores/as, un ejemplar de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o ley que la sustituya, así como los anexos que correspondan a la actividad que se realice en dicha empresa, a la vez cuidará de que todos/as los/las trabajadores/as a su servicio reciban una adecuada formación en materia de seguridad e higiene y fomentará la colaboración de los mismos en la práctica y la observación de las medidas preventivas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, seguridad en los desplazamientos y en la maquinaria agraria que se utilice.

En todas las tareas de fumigación habrá alternancia de día trabajado y día de descanso, entendiéndose este último retribuido a la vez que es obligatorio por parte de la empresa informar a los representantes de los/las trabajadores/as y secciones sindicales de los riesgos y características de los diferentes productos utilizados.

Se fortalece la consulta y participación de los/las trabajadores/las añadiendo dos horas mensuales al crédito de tiempo establecido a los delegados de Prevención, según lo recogido en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 51º. Riesgo en el embarazo y la lactancia

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, siempre deberá analizarse de forma individualizada cada caso, valorando las circunstancias y características de la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fueran posibles o realizándose pudieran aún influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto (certificado por los Servicios médicos del INSS o de las mutuas con el informe médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora), está deberá desempeñar el puesto de trabajo o función diferente exenta de riesgos al estado que presenta y en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 26 de la Ley 31/1995. Si no existiese ese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría.

si no existiera puesto exento de riesgos a cubrir, la empresa gestionará la tramitación de la baja por riesgo en el embarazo con el servicio de prevención y mutua de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Derechos supletorios

En todo lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

Alojamientos

Los alojamientos destinados a los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir con las condiciones de habitabilidad y salubridad exigidas legalmente.

El derecho de uso del alojamiento por el /la trabajador/a se limita a la duración del contrato, solo ampliable a los 3 días siguientes a la fecha de finalización de común acuerdo, según lo recogido en el contrato, previa liquidación de salarios. En supuestos de dificultad manifiesta en la organización del viaje, imputable al empleador/a, el/la trabajador/a permanecerá en el alojamiento hasta el día del viaje.

Los alojamientos deben disponer de luz directa y ventilación suficiente. Dispondrán de luz eléctrica, y su instalación ajustarse a la normativa vigente, pudiendo el suministro realizarse mediante generadores, placas solares, etc.

Con carácter general, el agua potable procederá de la red general de abastecimiento. Las instalaciones de agua deben asegurar una distribución permanente con presión y caudal suficiente, los acumuladores de agua caliente tendrán la capacidad necesaria para suministrar agua caliente para todos los ocupantes del alojamiento.

Cuando el alojamiento se encuentre ubicado en una zona donde no llegue la red general de abastecimiento de agua y/o de saneamiento general, el agua potable deberá almacenarse en depósitos que permitan una adecuada limpieza y desinfección, con capacidad mínima de suministro de 10 litros por persona y día, o bien garantizarse su suministro mediante cisternas legalmente autorizadas.

El abastecimiento de agua sanitaria podrá realizarse también con agua de pozo siempre que esté autorizado.

Los alojamientos dispondrán de un botiquín de primeros auxilios, situado en armario debidamente señalizado, con la siguiente dotación mínima: agua oxigenada, alcohol, desinfectante yodado, algodón, gasas, vendas, esparadrado, tiritas y material de curas.

Los alojamientos deberán estar provistos de aparatos adecuados, capaces de mantener los lugares con temperaturas admisibles.

Las demás condiciones no fijadas en este artículo se estarán a lo acordado en el seno de la Comisión Central de Regulación de flujos migratorios para las campañas agrícolas sobre condiciones de alojamiento y habitabilidad suscrito por la Dirección General de inmigración (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), ASAJA, COAG, FEPEX, FEMP, UGT y CCOO.

ANEXO II

Recolección de espárragos

Salario mínimo garantizado, aunque el/la trabajador/a no llegue a 35 Kg /día de espárragos de 1ª, siempre que sea por causa a él no imputable, 51,26 Euros/día

A partir de los primeros 35 Kg. El precio de recogida será el siguiente:

- Recolección de espárragos de 1ª: 1,47 Euros/ Kg.
- Recolección de espárragos de 2ª: 0,75 Euros/Kg.
- Auxiliar de recolección y trabajos almacén: 47,46 Euros/día.

Domingos y festivos

Siempre que el/la trabajador/a haya acumulado seis jornales durante la semana, tendrá un salario de:

- Recolección de espárragos: 76,29 Euros/día.
- Auxiliar de recolección y trabajos de almacén: 71,19 Euros/día

Definiciones

Espárragos de 1ª: Será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a 22 cm. Según normas internacionales.

Espárrago de 2ª. Será aquel espárrago de cabeza abierta verde, sin ramificar o violeta y aquellos que tengan un diámetro inferior a 10 mm.

Espárrago verde

Salario mínimo garantizado, aunque el/la trabajador/a no llegue a 60 Kg /día de espárrago de 1ª, siempre que sea por causa a él no imputable, 49,14 Euros /día.

A partir de los primeros 60 Kg. El precio de recogida será el siguiente:

- Recolección de espárragos de 1ª: 0,75 Euros /Kg.
- Recolección de espárragos de 2ª: 0,36 Euros./ Kg.
- Auxiliar de recolección y trabajadores/as de almacén: 47,46 Euros/día.

Definiciones

Espárrago verde de 1ª. Será aquel verde, no florido, ni torcido, ni deteriorado a causa del/a trabajador/a, con una longitud mínima de 24 cm.

Espárrago verde de 2ª. Será aquel espárrago que no cumpla alguna de las características que define el espárrago de 1ª.

Espárrago bajo plástico negro.

Salario mínimo garantizado, aunque el/la trabajador/a no llegue a 38kg/día de espárragos de primera siempre que sea por circunstancias a él no imputables: 49,32 Euros/día

A partir de los primeros 38 Kg, el precio de la recogida será el siguiente: Recolección espárragos de primera: 1,03 Euros/kilo

- Recolección espárragos de segunda: 0,52 Euros/ Kilo
- Auxiliar de recolección y Trabajadores de almacén: 44,71 Euros/día

Pesador de espárragos

Cuando así lo soliciten los/las trabajadores/as, el pesador de la recolección de espárragos, será elegido por estos, entre una terna o propuesta del/a empresario/a, pudiendo estar presente durante la pesa si así lo deseara el/la trabajador/a afectado/a.

ANEXO III

Recolección de algodón

- La recolección de algodón de 1ª se fija en 0,76 Euros/kg.
- La recolección de algodón de 2ª será a convenir entre las partes

ANEXO IV

Recolección a Destajo en Bujalance

Teniendo en cuenta los usos y costumbres de Bujalance y que tradicionalmente la limpia de aceituna fue costeada por personal aportado por las partes y que en la actualidad, por los sistemas mecánicos empleados, entre personal no interviene en dicha limpieza, se fija como aportación de cada parte el 50% del costo que suponga la contratación de éstos sistemas en Bujalance.

En todo caso la aportación del/la trabajador/a en la presente campaña no excederá de 0,58 Ptas./kg.

Los precios para la recolección de aceituna a destajo serán los siguientes:

- Besanas de más de 30 Kg: 33,26 Ptas/Kg.
- Besanas de menos de 30 Kg: 34,25 Ptas/Kg.

Debido a la dificultad de poner euros por kilo, el cálculo se hará en pesetas / kilo y el total se pasará a euros.

ANEXO V

Campaña Ajos

El precio del ajo cortado de tallo y raíz será de 1,73 € por caja recogida de 20 kg. netos, a razón de 0,09€/ kg.

Hay varias firmas ilegibles.

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO 2021-2023
(Actualización 13 de octubre de 2021)

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO DE CÓRDOBA AÑO 2021

TRABAJADORES FIJOS	TABLAS 2021 SIN SMI (salario)		SMI hasta 31 de agosto(salario)	SMI desde 1 de septiembre (salario)
Técnico de grado superior	29,022	29,02	30,57	31,05
Técnico de grado medio	29,022	29,02	30,57	31,05
Capataces titulados	29,022	29,02	30,57	31,05
Encargado	29,022	29,02	30,57	31,05
Manijero	28,467	28,47	30,57	31,05
Casero	27,821	27,82	30,57	31,05
Maquinista	29,022	29,02	30,57	31,05
Oficial de 1ª	29,022	29,02	30,57	31,05
Tractorista de 1ª	29,022	29,02	30,57	31,05
Oficial Administrativo	29,022	29,02	30,57	31,05
Auxiliar Administrativo	28,467	28,47	30,57	31,05
Oficial de 2ª	28,467	28,47	30,57	31,05
Tractorista	28,467	28,47	30,57	31,05
Hortelano	28,467	28,47	30,57	31,05
Mayoral	28,467	28,47	30,57	31,05
Ganaderos y pastores	27,821	27,82	30,57	31,05
Guardas y guardas jurado	27,821	27,82	30,57	31,05
Trabajadores cualificados	28,467	28,47	30,57	31,05
Trabajadores no cualificados	27,821	27,82	30,57	31,05
Trabajadores en explotaciones forestales o cinegéticas	28,467	28,47	30,57	31,05

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO 2021-2023
(Actualización 13 de octubre de 2021)

TRABAJADORES EVENTUALES- TEMPOREROS	TABLAS 2021 SIN SMI Y CON SMI (salario)					
	euros/ día	P.beneficios		Total sin SMI	SMI hasta 31 de agosto	SMI desde 1 de septiembre
Preparados de Tierra	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Labores	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Siembra	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Resiembra	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Abonado	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Recolección	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Labores de tracción animal	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Tratamientos fitosanitarios	53,358	0,448	53,806	53,81	53,81	53,81
Escarda	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Aclare	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Despunte	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Trilla	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Carga y descarga	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Secadores	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Trabajos en semilleros y viveros (auxil.de la propia explotación)	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Oficios Clásicos	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Trabajadores mecanizados						
Tractorista	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Conductor de cosechadora	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Conductor de máquina autopropulsada	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Conductor tractorista (con carné de 1ª)	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Conductor de motocultor	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Trilladora y empacadora	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Tratamientos Fitosanitarios	53,358	0,448	53,806	53,81	53,81	53,81
Auxiliar de mecanización	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Tractorista de 1ª	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Capataces de riego	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Cortadores de tierra	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Riego de pie	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Riego de aspersión	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Riego goteo y otros sistemas de conserv. de instalación y acequias	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Viñedo						
Plantación y arranque	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Trabajos de alzada	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Podadores e injertadores	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Personal de recolección	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO 2021-2023
(Actualización 13 de octubre de 2021)

Castra y despampanar	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Personal auxiliar de bodega	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
<u>Olivar</u>						
Plantación y arranque	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Cava de pies y roce	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Injertado	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
<u>Poda y Limpia</u>						
Maestro y Oficial de 1ª	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Oficial cortador	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Desvareado, recogida y quema de ramón	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Recolección de almazara	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Auxiliar de recolección	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Recolección de verdeo	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
<u>Almazaras Agrícolas</u>						
Maestro de almazara	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Oficial de almazara	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Oficial laboratorio almazara	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Auxiliar laboratorio almazara	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Auxiliar administrativo almazara	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Peón de almazara	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
<u>Frutales</u>						
Plantación y arranque	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Podador, injertador y talador	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Aclareo de frutos	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Recolección de frutos en general	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Recolección de cítricos	49,780	0,448	50,228	50,23	50,23	50,23
Envasadores y cargadores	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Trabajadores almacén y transporte	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
<u>Especies Forestales</u>						
Acondicionamiento de terrenos	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Plantación	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Poda y limpia de árboles en general y monte	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Rejadores de corcho	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Cargadores y restantes faenas	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Actividades cinegéticas	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
<u>Remolacha y Tubérculos</u>						
Arranque	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
<u>Descoronado y carga</u>						
Bajo Guadalquivir	46,957	0,448	47,405	47,41	48,19	48,95
Alto Guadalquivir	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
<u>Ganadería</u>						
Ganaderos y pastores	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO 2021-2023
(Actualización 13 de octubre de 2021)

Esquiladores	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Ganado de montanera	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Recolección y acondicionamiento de cultivos y forrajeras	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
<u>Cultivos hortofrutícolas</u>						
Sandías, melones, alcachofas y lechugas	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
Hortelano en general	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Recolección	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
<u>Otros cultivos y Trabajos específicos</u>						
Trabajos específicos del tabaco	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Recolección del tabaco	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Siembra de ajos	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Recolección de ajos	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Trabajos de cercas de alambre y otros	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Trabajos de almacén	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95
Trabajos de apicultura	46,260	0,448	46,708	46,71	48,19	48,95
<u>Cebollas</u>						
Recolección	45,430	0,448	45,878	45,88	48,19	48,95
Otras faenas	44,461	0,448	44,909	44,91	48,19	48,95

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO 2021-2023
(Actualización 13 de octubre de 2021)

CONCEPTOS ECONÓMICOS	2021	
	plus de distancia. Artículo 22 convenio	0,204
1 ocupante/Ud. Vehículo	0,225	0,23
2 ocupantes/Ud. Vehículo	0,246	0,25
3 ocupantes/ Ud. Vehículo	0,280	0,28
4 ocupantes/Ud. Vehículo	0,311	0,31
5 ocupantes/ Ud. Vehículo		
desgastes de herramientas. Artículo 23 convenio	0,311	0,31
plus maquinaria. Artículo 25 convenio	0,429	0,43
recoleccion esparragos	51,264	51,26
VER ANEXO II	1,470	1,47
	0,750	0,75
	47,456	47,46
	76,289	76,29
	71,193	71,19
esparrago verde	49,139	49,14
VER ANEXO II	0,750	0,75
	0,364	0,36
	47,456	47,46
esparrago sobre plastico negro	49,323	49,32
VER ANEXO II	1,030	1,03
	0,515	0,52
	44,710	44,71
ANEXO III	0,761	0,76
ANEXO IV	0,581	0,58
	33,264	33,26
	34,250	34,25
ANEXO V	1,726	1,73
	0,085	0,09