

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2024-3862

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0174/2024

Código de Convenio: 14000675011982

Visto el Texto del Convenio Colectivo del Sector Agrícola de la Provincia de Córdoba (2024-26), suscrito el día 17 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), 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 (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

A C U E R D O

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, 25 de septiembre de 2024.- La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

CONVENIO DEL CAMPO DE CÓRDOBA 2024-2026

CAPÍTULO 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, y por otra Industria-CCOO-Córdoba, a los cuales pertenecen 6 personas que serán determinadas a cada sindicato en la misma proporcionalidad según el certificado de representatividad a la constitución de la mesa (según acta de constitución). 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.

CAPÍTULO 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, apícola, así como a sus industrias complementarias reguladas por laudo arbitral del 6 de octubre de 2000. (BOE 29 de noviembre del año 2000), que sustituye 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

ARTÍCULO 5º. - Ámbito Temporal y Denuncia

El Convenio entrará en vigor en todas sus cláusulas desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, a excepción del seguro de accidentes que entrará en vigor el día 01 de enero de 2025. Se prorrogará tácitamente de año en año 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.

CAPÍTULO 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. La Distribución del número de miembros de la parte social y empresarial será según establece el artículo 1. De la distribución de los miembros, serán de la siguiente manera: por parte empresarial serán 5 miembros de Asaja y 1 miembro de Coag y por la parte social serán 6 miembros del sindicato UGT.

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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

CAPÍTULO 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. En relación con la consulta y participación de las personas trabajadoras en esta materia, se estará a lo regulado en el artículo 64 ET.

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

Las modalidades de contratación serán las vigentes en cada momento por la legislación laboral.

Empresas de Trabajo Temporal:

La contratación de personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras contratadas para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

En todo caso, se entiende que se incurre en cesión ilegal de trabajadores/as 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 las personas trabajadoras 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/as, cedentes y cesionarios/as, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con las personas trabajadoras y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

Las personas trabajadoras sometidas 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/a 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. – Personal 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.

El contrato de trabajo Fijo-discontinuo que tiene sustantividad propia dentro de las actividades recogidas en el presente convenio es aquel, por el que, aun no prestándose servicios todos los días laborales al año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional dentro del año natural.

2. La persona trabajadora fija discontinua, será llamada exclusivamente cada vez que esta deba realizar una faena o tarea de aquellas para las que ha sido contratada, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Este orden de llamamiento se efectuará según la antigüedad en la contratación, el grupo o categoría profesional realizada.

3. El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación con al menos 72 horas de antelación, se hará mediante correo electrónico, sms o whatsapp al número móvil facilitado y autorizado por escrito por la persona trabajadora, a excepción de aquellas que acrediten fehacientemente que su domicilio se encuentra en otra comunidad autónoma que el llamamiento se realizará con 5 días de antelación.

4. No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de las personas trabajadoras fijas-discontinuas.

5. Serán causa de suspensión del contrato, con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido, los accidentes atmosféricos, la paralización de los transportes o medios de distribución, la interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario/a. En este caso las empresas vendrán obligadas a comunicar el hecho causante a la representación de las personas trabajadoras, siendo suficiente esta comunicación para que opere la causa de suspensión

6. La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento y excedencia. Una vez finalizada la situación y cuando la empresa tenga la necesidad de mano de obra quedará reanudada la relación laboral.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

Si alguna de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, en el momento del llamamiento y reincorporación, está en situación de incapacidad temporal (IT), la empresa deberá darle de alta en la seguridad social como al resto de los trabajadores/as que se incorporan. Cuando el trabajador/a deja de estar en situación de incapacidad temporal, se reincorpora al trabajo, de forma que no se ve perjudicado por haber estado de incapacidad temporal.

7. El trabajador/a que sea llamado por la empresa y no se incorpore a la misma en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo-discontinuo, y será dado de baja en la empresa como baja voluntaria. Cuando el llamamiento se produzca fuera del periodo habitual se entenderá causa justificada estar dado de alta en otra empresa.

8. Aquellas personas trabajadoras que se le abone el salario conforme a las personas trabajadoras fijas, percibirá las pagas extraordinarias y lo correspondiente a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado, aquellas otras que se le abone el salario del personal temporal según las tablas salariales del convenio, no le corresponderán dichos conceptos por llevarlo incluido en el mismo.

9. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimiento relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

10. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de acuerdo con la empresa.

11. Las empresas podrán hacer uso de las modalidades contractuales legamente vigentes en cada momento.

12. Las estipulaciones anteriores se aplicarán a todas las personas trabajadores Fijas-discontinuas de la empresa con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la forma de adquisición de la condición de personal Fijo-discontinuo.

13. Con objeto de verificar la corrección en el llamamiento, en aquellas empresas que tengan RLPT estos conocerán del modelo de contrato escrito que utilicen las mismas.

14. Aquellas empresas que por sus características y organización lo permitan, publicarán una copia del censo de las personas trabajadoras Fijas-discontinuas en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

ARTÍCULO 12.- Contratos temporales.

Contrato por circunstancias de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción 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 16.1.

Será necesario que se especifiquen en el contrato lo siguiente:

- Con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
- No puede responder a situaciones de trabajo fijo-discontinuo definidas en el artículo 16.1 del E.T.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

- No podrán 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.
- La duración del contrato será de 6 meses. En el 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 del contrato pueda exceder de dicha duración.
- A la finalización de este tipo de contrato la persona trabajadora recibirá una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

Asimismo, la empresa podrá formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción por un máximo de 90 días para atender situaciones ocasionales pero si previstas, en los términos establecidos en el artículo 15 del ET.

Contratos por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecido.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, 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 propio 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.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

Cualquier otro sistema de contratación temporal deberá regirse por lo establecido en el E.T.

ARTÍCULO 13º.- 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 esta.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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.

ARTÍCULO 14º.- 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/as vendrán obligadas a que entre ellos, al menos el 2 por ciento sea personal de capacidad disminuida. 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/a, 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 las personas trabajadoras con discapacidad.

CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 15º.- 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 el personal técnico titulado, de 2 meses para personal oficial de primera y de segunda y de 15 días para el resto del personal.

ARTÍCULO 16º.- Clasificación Profesional

Las personas trabajadoras 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 las personas Trabajadoras.

De acuerdo con los cambios en las estructuras organizativas, la movilidad entre los niveles del grupo profesional y la polivalencia funcional son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que todas las personas trabajadoras realizaran 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/a.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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 el personal: técnico superior, técnico medio, administrativo y encargado.

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 el personal: tractorista, maquinista, especialista, guarda, casero, ganadero, peón agrícola en general.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Se integran en este grupo los trabajadores/as 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 el personal: carpintero, herrero, mecánico.

CAPÍTULO SEXTO. RÉGIMEN ECONÓMICO**ARTÍCULO 17º.- 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 personas fijas como en los fijas-discontinuas y en los temporales.

En los salarios pactados de las personas trabajadoras fijas-discontinuas y temporales están comprendidas las cantidades correspondientes al descanso dominical, fiestas, vacaciones y gratificaciones extraordinarias, siempre que éstas cobren en la modalidad por día trabajado.

ARTÍCULO 18º.- Antigüedad

La antigüedad del convenio se mantiene congelada tal como se establece en los convenios anteriores, estableciendo las partes que aquellas personas que tenían antigüedad consolidada cuando esta fue congelada, sea mantenida.

Las contrataciones que se realicen desde esa fecha no generarán derecho a trienios.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

ARTÍCULO 19º.- 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.

Las personas trabajadoras fijas 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 20º.- 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/a previo acuerdo con las personas trabajadoras establecerá el número de vehículos que fueran necesarios y abonará por vehículo a razón de:

- 0,26 €/ Km. 1 ocupante / Ud. vehículo.
- 0,26 €/ Km 2 ocupantes / Ud. vehículo.
- 0,26 €/ Km 3 ocupantes/ Ud. vehículo.
- 0,26 €/ Km 4 ocupantes/ Ud. vehículo.
- 0,26 €/ Km 5 ó más ocupantes/ Ud. Vehículo.

Aquel centro de trabajo que excedan del domicilio del trabajador/a 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 21º.- Desgaste de Herramientas

Se establece un plus de desgaste de herramientas, cuya cuantía será de 0,33 euros/ día de trabajo y se abonará siempre que el/la empresario/a no facilite las herramientas al/la trabajador/a.

ARTÍCULO 22º.- Plus de Tratamiento Fitosanitario

Para todas aquellas faenas o trabajos agrícolas que requieran carné 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 gaseoso, por lo que este

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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

ARTÍCULO 23º.- 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 0,46 €/ hora trabajada.

ARTÍCULO 24º.- 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.

205

ARTÍCULO 25º.- Incremento salarial

Para el año 2024 se aplicarán las tablas salariales anexas con efectos de 01 de enero de 2024.

Para el 2025 el incremento será el porcentaje que suba el SMI ,sobre todos los conceptos salariales del 2024, garantizando cómo mínimo un 2% y con efecto de atrasos desde el 1 de Enero del mismo año.

Para el 2026 el incremento será el porcentaje que suba el SMI, sobre todos los conceptos salariales del 2025, garantizando cómo mínimo en 2% y con efecto de atrasos desde el 1 de Enero del mismo año.

ARTÍCULO 26º.- 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 con- secuencia de estos trabajos.

CAPÍTULO SÉPTIMO. - TIEMPO DE TRABAJO**ARTÍCULO 27º.- Jornada de Trabajo**

Las jornadas de trabajo se establecen en 39 horas semanales, de lunes a sábado, para todos las personas trabajadoras, 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).

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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/as, 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 esta, 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.

Se establecerá un registro de jornada, tal como se establece en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto en el E.T, estableciendo textualmente la obligación del registro de jornada.

ARTÍCULO 27º.- 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.

El valor de las horas extraordinarias realizadas los domingos y festivos se incrementarán en un 75% sobre la hora ordinaria, salvo descanso compensatorio.

ARTÍCULO 28º.- Vacaciones

Las personas trabajadoras fijas disfrutaran anualmente de 30 días naturales de vacaciones, garantizando al menos 26 días laborables. Los trabajadores/as fijos/as discontinuos disfrutarán en proporción a los días trabajados, a no ser que se le abonen en su salario.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que para cada trabajador/a 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 estas 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 corresponda.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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 corresponda, 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 29º.- 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 30º.- 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/madres o padres/madres políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as e hijos/as 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/a; 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/a, coincidiendo con el día del bautizo, comunión o matrimonio.
- d) El trabajador podrá ausentarse durante 5 días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- e) En caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada quince días naturales.
- 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso cotiza a efectos de la S.S., pero no es retribuido. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor.

Cualquier otro permiso retribuido incluido en la legislación laboral será de aplicación directa.

ARTÍCULO 31º.- Permisos y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar

Al ser un artículo que se ve afectado en los últimos tiempos por modificaciones constantes, este artículo se remite al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SÉPTIMO. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32º.- Régimen de faltas y sanciones

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras 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 33º.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
- No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



16A32D466AE1DC87C2EE

- 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/as, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
- Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
- 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.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
- La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
- Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
- Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 34º.- 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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 35º.- 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, maquinas, 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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/as.
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/as.
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 y el acoso sexuales o por razón de sexo al empresario/a 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 36º.- 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, Perdida temporal del Grupo o Nivel profesional. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. Despido disciplinario según el artículo 54 ET.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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/as y en la empresa.

Artículo 37º.- 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/a haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. El plazo para impugnar las sanciones será de veinte días.

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

Artículo 38º.- 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.

CAPÍTULO NOVENO. - DERECHOS SINDICALES

Artículo 39º.- 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 notificación 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/a de personal la sección sindical más representativa tendrá los mismos derechos sindicales que se establecen para los delegados de personal.

Artículo 40º.- 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 5 en adelante.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

CAPÍTULO DÉCIMO. - CONDICIONES SOCIALES**Artículo 41º.- Excedencias**

En relación con las excedencias se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de las personas Trabajadoras.

Artículo 42º.- Fallecimiento y jubilación

Las empresas abonarán una compensación económica consistente en dos mensualidades de salario bruto a las personas trabajadoras con contrato indefinido y con contrato fijo discontinuo, 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 43º.- Incapacidad temporal

-La persona trabajadora afectada por el presente convenio, que se encuentre de baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, recibirá un complemento diario por cada día que se encuentre en situación de I.T. hasta alcanzar el 100% de las retribuciones del salario día .

Siendo el salario diario el que aparece en las tablas salariales cómo salario, más los complementos que le puedan corresponder por puesto de trabajo y que haya recibido en el mes anterior a la baja.

Este complemento diario tendrá cómo límite el 50 % del salario día de persona trabajadora y hasta un máximo de 90 días.

-En el caso de enfermedad común, se procederá de la siguiente manera:

* Los tres primeros días el trabajador recibirá un complemento diario ,hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, calculada según criterio del INSS o de la mutua del mes anterior a la baja,

* Del 4 al 20 el trabajador recibirá por cada día de baja el 50% de su salario diario. Siendo el salario diario el que aparece en las tablas salariales cómo salario, más los complementos que le puedan corresponder por puesto de trabajo y que haya recibido en el mes anterior a la baja.

* del 21 al 60, el trabajador recibirá un complemento diario del 15 % de su salario día por cada día que esté de baja. Teniendo el salario día la misma consideración del párrafo anterior.

*En todo caso se garantizará el mínimo establecido en la normativa vigente en cada momento y el trabajador en ningún caso superará el 100% del salario incluido el porcentaje del pago directo.

Artículo 44º.- Seguro de vida e invalidez por Accidentes de trabajo

Las empresas afectadas por el presente convenio establecerán para todo su personal un seguro de accidentes que garantice 11.000 € en caso de fallecimiento, incapacidad permanente total y absoluta por accidente de trabajo y por muerte natural gastos de sepelio por 2.500 €.

Este seguro por accidente entrará en vigor con fecha de 01 de enero de 2025.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

Artículo 45º.- 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 46º.- 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.

Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.

Se establece por las partes el compromiso de establecer un protocolo de acoso

Artículo 47º.- Delegado/a Provincial del Campo

Para vigilar el cumplimiento del convenio, se crea la figura del delegado/a 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/a 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.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO. - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**ARTÍCULO 48º.- 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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.

Por motivos de los riesgos originados como consecuencia de la influencia de las condiciones climáticas en nuestra provincia se estará a lo establecido por ley

ARTÍCULO 49º.- 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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, esparadrapo, 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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, 58,39 euros/día

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

- Recolección de espárragos de 1ª: 1,56 euros/ Kg.
- Recolección de espárragos de 2ª: 0,8 euros/Kg.
- Auxiliar de recolección y trabajos almacén: 58,39 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: 81,3 euros/día.
- Auxiliar de recolección y trabajos de almacén: 75,87 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, 58,39 euros /día.

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

- Recolección de espárragos de 1ª: 0,8 euros /Kg.
- Recolección de espárragos de 2ª: 0,39 euros./ Kg.
- Auxiliar de recolección y trabajadores/as de almacén: 58,39 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

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: 58,39 euros/día

A partir de los primeros 38 Kg, el precio de la recogida será el siguiente: Recolección espárragos de primera: 1,05 euros/kilo

- Recolección espárragos de segunda: 1,1 euros/ Kilo
- Auxiliar de recolección y Trabajadores de almacén: 58,39 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**

- 1 La recolección de algodón de 1ª se fija en 0,81 euros/kg.
- 2 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 0,62 Ptas./kg.

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

- Besanas de más de 30 Kg: 35,44 Ptas/Kg.
- Besanas de menos de 30 Kg: 36,5 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.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

ANEXO V

Campaña Ajos

El precio del ajo cortado de tallo y raíz será de 1,85 € por caja recogida de 20 kg. netos, a razón de 0,09€/ kg.

ANEXO VI

La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.

El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la establecida en este convenio colectivo y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.

Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicación fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurren circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera adopción de medidas urgentes e inmediatas.

ANEXO VII

Declaración a favor del empleo y al apoyo de medidas para favorecer soluciones a la falta de mano de obra en el sector agrario. El sector agrario en la provincia de Córdoba es el motor de la economía de la totalidad de las zonas rurales de nuestra provincia.

La actividad que desarrollan las personas trabajadoras del campo y los titulares de las explotaciones agrícolas, ganaderas, cinegéticas y forestales, es la base del empleo y la generación de riqueza en nuestros pueblos. Si el campo va bien, el resto de los sectores económicos irá bien.

El conjunto de la sociedad debe reconocer que el sector agrario, entre otras cuestiones, produce alimentos en cantidad suficiente, sanos y de calidad; mantiene paisajes y ecosistemas únicos; es sumidero neto de CO₂ y la mejor herramienta contra el cambio climático; y evita el despoblamiento de las zonas rurales.

Por ello, los firmantes del Convenio del Campo de la provincia de Córdoba, con el fin de favorecer que el sector agrario se mantenga vivo, manifiestan:

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

1.- la firma del convenio del campo 2024-2026, y los acuerdos contemplados en el mismo, es un esfuerzo de los firmantes para crear las mejores condiciones laborables posibles para las trabajadoras del campo y los titulares de las explotaciones agrícolas, ganaderas, cinegéticas y forestales.

2.-Con ello, se pretende hacer cada vez más atractivo el trabajo en el sector, de manera que las personas trabajadoras encuentren en el mismo su futuro laboral.

3.- Expresar la preocupación, ante la falta de mano de obra, especialmente en las campañas agrícolas. Para ello, además de los acuerdos contemplados en el Convenio firmado para hacer más atractivo al sector, se comprometen:

-Aportar soluciones a las Administraciones competentes para que la normativa laboral y social prime el empleo, favoreciendo y adoptando medidas que ayuden a salir del desempleo a las personas trabajadoras que se encuentren en esa situación.

-Para ello, realizaran un análisis y reflexión de cómo evitar que haya muchas personas inscritas como desempleados y, sin embargo, haya importantes necesidades de mano que no pueden cubrirse.

-A facilitar y ayudar a las Administraciones competentes para la autorización de contingencias de trabajadores extranjeros.

4.-Que se comprometen a que se cumplan todas las condiciones laborales pactadas en el convenio colectivo.

FDO.- UGT, CC-OO, ASAJA CORDOBA, COAG

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



16A32D466AE1DC87C2EE

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO DE
CÓRDOBA AÑO 2024**

PERSONAL TRABAJADOR FIJO	Salario desde 1 de enero 2024
Técnico de grado superior	37,06
Técnico de grado medio	37,06
Capataces titulados	37,06
Encargado	37,06
Manijero	37,06
Casero	37,06
Maquinista	37,06
Oficial de 1ª	37,06
Tractorista de 1ª	37,06
Oficial Administrativo	37,06
Auxiliar Administrativo	37,06
Oficial de 2ª	37,06
Tractorista	37,06
Hortelano	37,06
Mayoral	37,06
Ganaderos y pastores	37,06
Guardas y guardas jurado	37,06
Trabajadores cualificados	37,06
Trabajadores no cualificados	37,06
Trabajadores en explotaciones forestales o cinegéticas	37,06

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



16A32D466AE1DC87C2EE

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

PERSONAL TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO-TEMPORAL	Salario desde 1 de enero 2024
Preparados de Tierra	58,39
Labores	58,39
Siembra	58,39
Resiembra	58,39
Abonado	58,39
Recolección	58,39
Labores de tracción animal	58,39
Tratamientos fitosanitarios	58,39
Escarda	58,39
Aclare	58,39
Despunte	58,39
Trilla	58,39
Carga y descarga	58,39
Secadores	58,39
Trabajos en semilleros y viveros (auxil.de la propia explotación)	58,39
Oficios Clásicos	58,39
<u>Trabajadores mecanizados</u>	
Tractorista	58,39
Conductor de cosechadora	58,39
Conductor de máquina autopropulsada	58,39
Conductor tractorista (con carné de 1ª)	58,39
Conductor de motocultor	58,39
Trilladora y empacadora	58,39
Tratamientos Fitosanitarios	58,39
Auxiliar de mecanización	58,39
Tractorista de 1ª	58,39
Capataces de riego	58,39
Cortadores de tierra	58,39
Riego de pie	58,39
Riego de aspersión	58,39
Riego goteo y otros sistemas de conserv. de instalación y acequias	58,39
<u>Viñedo</u>	
Plantación y arranque	58,39
Trabajos de alzada	58,39
Podadores e injertadores	58,39
Personal de recolección	58,39

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



Castra y despampanar	58,39
Personal auxiliar de bodega	58,39
<u>Olivar</u>	
Plantación y arranque	58,39
Cava de pies y roce	58,39
Injertado	58,39
<u>Poda y Limpia</u>	
Maestro y Oficial de 1ª	58,39
Oficial cortador	58,39
Desvareto, recogida y quema de ramón	58,39
Recolección de almazara	58,39
Auxiliar de recolección	58,39
Recolección de verdeo	58,39
<u>Almazaras Agrícolas</u>	
Maestro de almazara	58,39
Oficial de almazara	58,39
Oficial laboratorio almazara	58,39
Auxiliar laboratorio almazara	58,39
Auxiliar administrativo almazara	58,39
Peón de almazara	58,39
<u>Frutales</u>	
Plantación y arranque	58,39
Podador, injertador y talador	58,39
Aclareo de frutos	58,39
Recolección de frutos en general	58,39
Recolección de cítricos	58,39
Envasadores y cargadores	58,39
Trabajadores almacén y transporte	58,39
<u>Especies Forestales</u>	
Acondicionamiento de terrenos	58,39
Plantación	58,39
Poda y limpia de árboles en general y monte	58,39
Rejadores de corcho	58,39
Cargadores y restantes faenas	58,39
Actividades cinegéticas	58,39
<u>Remolacha y Tubérculos</u>	
Arranque	58,39
<u>Descoronado y carga</u>	
Bajo Guadalquivir	58,39
Alto Guadalquivir	58,39
<u>Ganadería</u>	
Ganaderos y pastores	58,39

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



16A32D466AE1DC87C2EE

Esquiladores	58,39
Ganado de montanera	58,39
Recolección y acondicionamiento de cultivos y forrajeras	58,39
<u>Cultivos hortofrutícolas</u>	
Sandías, melones, alcachofas y lechugas	58,39
Hortelano en general	58,39
Recolección	58,39
<u>Otros cultivos y Trabajos específicos</u>	
Trabajos específicos del tabaco	58,39
Recolección del tabaco	58,39
Siembra de ajos	58,39
Recolección de ajos	58,39
Trabajos de cercas de alambre y otros	58,39
Trabajos de almacén	58,39
Trabajos de apicultura	58,39
<u>Cebollas</u>	
Recolección	58,39
Otras faenas	58,39

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE Fecha Firma: 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



16A32D466AE1DC87C2EE

CONCEPTOS ECONÓMICOS	2024
	0,26
	0,26
	0,26
	0,26
Plus de distancia	0,26
desgastes de herramientas	0,33
plus maquinaria	0,46
	58,39
	1,56
	0,8
	58,39
	81,3
Recolección espárragos	75,87
	58,39
	0,8
	0,39
Espárrago verde	58,39
	58,39
	1,1
	0,56
Espárrago sobre pls. Negro	58,39
Anexo III	0,81
	0,62
	35,44
Anexo IV pesetas	36,5
	1,85
Anexo V	0,09

Hay varias firmas ilegibles.

Código Seguro de Verificación (CSV): 16A3 2D46 6AE1 DC87 C2EE **Fecha Firma:** 03-10-2024 07:57:53

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



16A32D466AE1DC87C2EE