

**CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO DE CÓRDOBA.
AÑOS 2017**

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.

ARTICULO 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, la captación y distribución de aguas para riegos, 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 sustituyo a las ordenanzas laborales de trabajo en el campo.

ARTICULO 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

ARTICULO 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.

ARTICULO 5º. - Ámbito Temporal y Denuncia

El Convenio entrará en vigor en todas sus clausulas desde el 01 de Enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020. Se prorrogara 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

ARTICULO.-6 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.

ARTICULO.- 7 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

ARTICULO.-8 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

ARTICULO.- 9 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

ARTICULO.- 10 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:

- A) fijos de plantilla
- B) Fijos Discontinuos
- C) Obra o servicio
- D) Eventuales

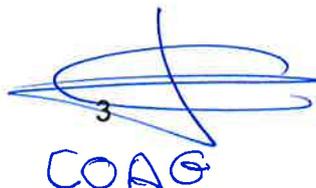
Empresas de Trabajo Temporal:

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 le 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.



COAG



ASMA

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.

ARTICULO.11.- Fijos de plantilla

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

ARTICULO.- 12. –Fijos-Discontinuos

Son aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa adscrita a uno o varios centro 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.

Adquirirán tal condición 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.

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.

ARTICULO.-13. 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.



ARTICULO.-14 contratos Eventuales

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

ARTICULO.-15 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.

ARTICULO.- 16 Contratación de discapacitados

En la contratación de discapacitados 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

ARTICULO.-17 Periodo de Prueba

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



5 
COAG


AJLA

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.

ARTICULO.- 18 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 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 todos los trabajadores realizarán funciones que se le indique la empresa, por lo que todos los trabajadores 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.

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

ARTICULO.-19 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.

ARTICULO.-20 Antigüedad

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

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	Nº DE DIAS / 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

ARTICULO.-21 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.

ARTICULO.-22 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 ocupantes/Ud. Vehículo.
- 0.22€/km.....2 ocupantes/Ud. Vehículo.
- 0.24€/km.....3 ocupantes/Ud. Vehículo.
- 0.27€/km.....4 ocupantes/ Ud. Vehículo.
- 0.30€/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 habitualidad o bien abonar un plus de distancia.

ARTICULO.-23 Desgaste de Herramientas

Se establece un plus de desgaste de herramientas, cuya cuantía será de 0.30 euros/día de trabajo y se abonará siempre que el/la empresario/a no facilite las herramientas al/la trabajador/a.

ARTIRCULO.- 24 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 gaseoso, por lo que este plus se aplicaría para los tratamientos realizados a través de pulverización, espolvoreo, quimigación, fumigación y aplicación al agua de riego.

ARTICULO.-25 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 0,41 €.

ARTICULO.-26 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 bases.

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.

ARTICULO.- 27 Incremento salarial.

Para el año 2017 se fija un incremento del 1% en todos los conceptos económicos con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2017. Para los años 2018, 2019 y 2020 se fija un incremento del 1,4%, 1,4% y 1,5%, respectivamente.

Los atrasos de salarios aplicables del año 2017, se devengarán hasta 30 días a partir de la publicación en el BOP CÓRDOBA, aparecen en la tabla salarial anexa con el incremento incorporado

ARTICULO.- 28 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.

ARTICULO.-29 Jornada de Trabajo

La jornadas de de trabajo se establece 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.

ARTICULO.-30 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.

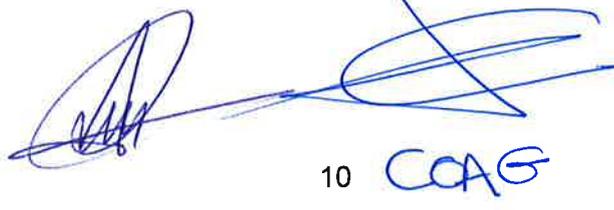
En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, estas podrán ser de fuerza mayor o extraordinaria propiamente dichas.

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

ARTICULO.-31 Vacaciones

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

Las vacaciones se disfrutaran 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.



10 COAG



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.

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.

ARTICULO.-32 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.

ARTICULO.-33 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 e hijos; dos días, Cuatro días si es fuera de la localidad del domicilio del trabajador, según el criterio del Tribunal Supremo, sala de lo social
- b) En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, dos días
- 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.



COA G



ALAN

- 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.

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

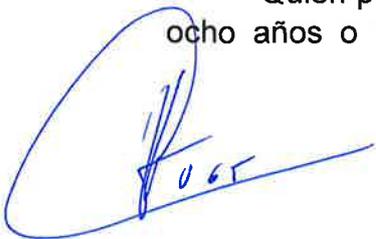
Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este 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 disminución 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 ocho 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 si 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.-35 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.-36 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.

13
COAG

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruébela 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.-37 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 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.

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

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

20. Usar el teléfono para asuntos sin autorización.

15

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

22. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo.-38 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.

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.



16 COAG



dean

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 par a 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.-39 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: 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: 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.

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.

ARTICULO.- 40 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. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado. El plazo para impugnar las sanciones será de veinte días.

ARTÍCULO.-41 Prescripción de las faltas.

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

ARTICULO.-42 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 de personal la sección sindical más representativa tendrá los mismos derechos sindicales que se establecen para los delegados de personal.

ARTICULO.-43 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.

CAPITULO DÉCIMO.- CONDICIONES SOCIALES.

ARTICULO.-44 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 periodo 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 periodo 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.

ARTICULO.- 45 Fallecimiento y Jubilación

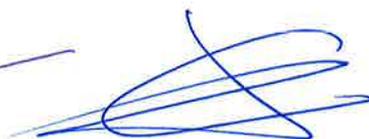
Las empresas abonarán una compensación económica consistente en dos mensualidades de salario bruto a los trabajadores con contrato indefinidos y con contrato fijo discontinuo, estos últimos con una antigüedad en la empresa del al menos 10 años, que se jubilen o a los herederos de estos en caso de fallecimiento,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

ARTICULO.- 46 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%.



COAG



ARTICULO.- 47 Medidas contra la Violencia de Género

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

ARTICULO.- 48 Comisión para la Igualdad

Para garantizar el principio de no discriminación en el mundo laboral agrario se creará la "COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN", integrada por las partes firmantes del convenio con un mínimo de cuatro miembros, dos de la parte social y dos de la parte empresarial.

ARTÍCULO.- 49 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

ARTICULO.-50 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.

21

COAG

En todas las tareas de fumigación habrá alternancia de día trabajado y día de descanso, entendiéndose éste 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.

ARTICULO.-51 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), esta 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.



COAB



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 par suministrar agua caliente para todos los ocupantes del alojamiento.

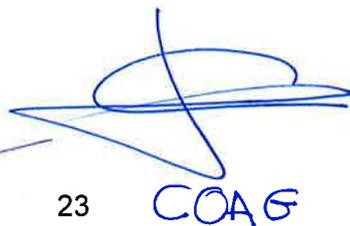
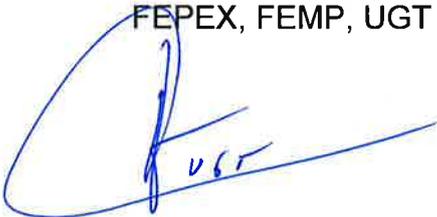
Cuando el alojamiento se encuentre ubicado en una zona donde no llegue la red general de abastecimiento de agua y/o de saneamiento general, el agua potable deberá almacenarse en depósitos que permitan una adecuada limpieza y desinfección, con capacidad mínima de suministro de 10 litros por persona y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



23 COAG



ANEXO II

Recolección de espárragos

Salario mínimo garantizado, aunque el trabajador no llegue a 35 kg/día de espárragos de 1ª siempre que sea por causa a él no imputable, 49,12€/día.

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

-Recolección de espárragos de 1ª. 1,41€/kilo.

-Recolección de espárragos de 2ª. 0,72€/kilo.

-Auxiliar de recolección y trabajos de almacén: 45,47€/día.

Domingos y Festivos

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

-Recolección de espárragos: 73,10€/día.

-Auxiliar de recolección y trabajos de almacén: 68,22€/día.

Definiciones

Espárragos de 1ª. Será el esparrago blanco de cabeza cerrada, superior a 22 cm, según normas internacionales.

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

Espárragos Verdes

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 60 kg/día de esparrago de 1ª siempre que sea por causa no imputable a él, 47,09€/día.

A partir de los primeros 60 kg el precio de recogida será el siguiente:

-Recolección de espárragos de 1ª: 0,72€/kg.

-Recolección de espárragos de 2ª: 0,35€/kg.

-Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 45,47€/día.

Definiciones:

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

Esparrago verde de 2ª, será aquel esparrago que no cumpla alguna de las características que define el esparrago de 1ª.



Espárragos bajo plástico negro

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 38 kg/día de espárragos de primera siempre que sea por circunstancias a él no imputables: 47,26€/día.

A partir de los primeros 38kg, el precio de la recogida será el siguiente:

- Recolección espárragos de primera: 0,99€/kg.
- Recolección espárragos de segunda: 0,49€/kg.
- Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 42,84€/día.

Pesador de espárragos

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

ANEXO III

Recolección de algodón

La recolección de algodón de 1ª se fija en 0.73€/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 empleado, entre personal no interviene en dicha limpieza, se fija como aportación de cada parte del 50% del costo que suponga la contratación de estos sistemas en Bujalance.

En todo caso la aportación del/la trabajador/a en la presente campaña no excederá de 0.56 ptas/kg.

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

Besanas de más de 30kg: 31,87 Ptas/kg.

Besanas de menos de 30 kg: 32,82 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.



COAG



