

CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO DEL AÑO 2003-2005

Visto el Texto del Convenio suscrito el día 21 de febrero de 2003, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector del Campo de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2005, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios, esta Autoridad Laboral, en base a las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 244/ 2000, de 31 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, a 10 de marzo de 2003.— El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Andrés Luque García.

CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO DEL AÑO 2003-2005

Artículo 1. Ámbito Territorial

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

Artículo 2. 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 riego, así como a sus industrias complementarias según reguladas por la Ordenanza Laboral del Campo hasta se firme el Convenio Nacional de faenas Agrarias y Forestales.

Artículo 3. Ámbito Personal



Se regirán por el presente convenio los trabajadores que realicen funciones a las que se refiere el artículo anterior, así como se regirá por estas normas el personal de oficios clásicos al servicio único y, exclusivamente de las empresas del ámbito personal del presente convenio, tales como mecánicos, tractoristas, albañiles, etc.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Denuncia

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, si bien sus efectos económicos se retrotraen a 1º de enero de 2003. Su duración se fija en tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2005, prorrogándose tácitamente de año en año y en todas sus cláusulas ya sean normativas u obligacionales, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes al de los respectivos vencimientos. De no mediar denuncia se entiende que serán incrementadas sus condiciones económicas en el mismo porcentaje que el IPC previsto para ese año.

Artículo 5. Categorías Profesionales

a) La clasificación de las funciones de los trabajadores afectados por el presente convenio y sus consiguientes categorías profesionales, serán las establecidas en el presente Convenio, estando el empresario en la obligación de reflejar en nómina aquella categoría profesional por la que se contrató. Todo trabajador que realice la misma función más de tres años ascenderá automáticamente a la categoría superior, previa cualificación profesional homologada por la comisión Paritaria.

b) Clasificación Funcional: Los trabajadores se clasificarán teniendo en cuenta las funciones que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos
- Administrativos
- Encargados, capataces, manijeros.
- Tractoristas, maquinistas
- Especialistas
- Guardas
- Caseros
- De oficios clásicos
- No cualificados.



La Comisión Paritaria determinará las funciones y categorías profesionales dentro de estos grupos. Dicha Comisión ha de reunirse antes del 30 de abril del 2.003.

Así como el trabajador de campaña y su definición antes del 30-07-2003.

Artículo 6. Jornada de Trabajo

La jornada laboral semanal se establece en 38 horas 30 minutos semanales, tanto para los fijos, como para los eventuales, distribuyéndose de común acuerdo entre Empresario y trabajador, siempre que no superen las 9 horas diarias. Si bien, al ser computado en semana el empresario deberá cotizar y abonar 6 días en la semana.

La jornada laboral diaria se establece en 6 horas 25 minutos para los trabajadores eventuales y temporeros, cuando por razones de trabajo se prevea no llegar a las 38 horas 30 minutos semanales.

Así mismo la Empresa estará obligada a elaborar el Calendario Laboral Anual de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales antes del 30 de marzo, incluyendo en dicho calendario el periodo vacacional de cada trabajador.

Para el trabajador eventual, en periodo comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre y en campaña, la jornada será intensiva en aquellas faenas que su naturaleza lo permita.

En recolección y jornada intensiva, la jornada será de 6 horas y 10 minutos, dentro de esta jornada y formando parte de la misma, se dispondrán de un descanso de 15 minutos por cuenta de la empresa, la jornada laboral para este tipo de faenas será de 37 horas semanales.

Cualquier trabajador 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 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 transcurridos 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 caso de suspensión del trabajo, los obreros fijos y fijos discontinuos percibirán el 100 % del salario, sin que en ningún caso proceda recuperar el tiempo perdido.

Artículo 7. Pagas 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.

Artículo 8. Plus de Distancia

Las empresas abonarán a los trabajadores un plus de distancia a razón de 1.35 Euros diarios hasta los 10 Km. Siempre que esta distancia exceda de 2 Km, desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo. A partir de los 10 Km. se abonará a razón de 0.20 Euros/Km tanto los de ida como los de vuelta, incluidos los dos primeros.

La empresa podrá optar por poner un medio de transporte adecuado que reúna las normas sobre transporte de viajeros.

Aquellos centros de trabajo que excedan del domicilio del trabajador más de 50 Km, la empresa podrá optar por dar alojamiento que reúna todos los requisitos de habitabilidad, o bien abonar un plus de distancia.

Artículo 9. Antigüedad

Como retribución a la permanencia, los trabajadores fijos y fijos discontinuos percibirán el importe del salario del número de días por año que se indica en la tabla siguiente:

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

Artículo 10. Vacaciones

Los trabajadores fijos disfrutarán anualmente de 30 días hábiles de vacaciones distribuidas.

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

Artículo 11. Licencias y Excedencias

Los empresarios concederán licencias o excedencias a los trabajadores 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; tres días, y seis días si es fuera de la localidad de domicilio del trabajador.
- b) En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, dos días y cinco días si es fuera de la localidad de domicilio del trabajador.
- c) En caso de nacimiento de hijo; tres días si es en la misma localidad y seis si es fuera de ésta. Un día para bautizos, comuniones y matrimonio de algún hijo, coincidiendo con el día del bautizo, comunión o matrimonio.
- d) Cuatro días hábiles en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave con ingreso hospitalario del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos.
- e) En caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada; quince días.
- f) En caso de traslado de domicilio; dos días.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o de carácter sindical, debidamente justificado, el preciso para este fin, sin que se sobrepase el 50 % de la jornada laboral trimestral.
- h) Por el tiempo necesario para exámenes de aquellos trabajadores 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 del ámbito personal y funcional del mismo.

j) Servicio Militar: Durante este periodo y hasta dos meses después de su licenciamiento, a los trabajadores fijos se les reservará su puesto de trabajo y se les computará el mismo a los efectos de antigüedad.

k) Tres días por asuntos propios.

l) Permisos diarios por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses: los trabajadores-as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores) Excedencias: Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de hijo. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años, sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido, con reserva al mismo puesto de trabajo, durante el primer año.

Artículo 12. Horas Extraordinarias

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

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias su incremento será del 80 % en días laborales y del 105 % en domingos y festivos del salario convenio. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan sobre la jornada laboral diaria pactada en éste convenio.

Artículo 13. Excedencias y Derechos Sindicales

Los trabajadores 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 20 horas mensuales retribuidas, igualmente se podrán acumular las mismas sobre un delegado.

En aquellas empresas donde no exista delegado de personal la sección sindical



más representativa tendrá los mismos derechos sindicales que se establecen para los delegados de personal.

Artículo 14. Retribuciones Salariales

Los salarios vigentes durante el presente Convenio serán los que para cada categoría profesional y faena se especifican en la tabla salarial anexa, tanto en fijos como en eventuales.

Artículo 15. Hojas de salarios y Contratos de Trabajo

Cualquier trabajador de ámbito personal y funcional del presente Convenio, deberá ser contratado por escrito, utilizando para ello las empresas el modelo de contrato establecido por la Comisión Paritaria del Convenio Provincial del Campo, el cual se formalizará para trabajos o faenas superiores a 25 días. 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, entregándose a este último un duplicado de la misma; así mismo, las empresas estarán obligadas a certificar las jornadas reales efectuadas por cada trabajador de acuerdo con la legislación vigente.

Del mismo modo, las empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores todo tipo de documentación y certificaciones que estén relacionadas con su trabajo.

Asimismo los trabajadores 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 16. Derechos Supletorios

En todo lo no regulado en este Convenio, se estará a lo establecido por la normativa laboral general y la específica del sector.

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo, jornada, retribuciones, categorías, movilidad funcional, turnos, traslados y sistemas de rendimiento que con respecto a lo reflejado en este Convenio, bien con carácter individual o colectivo, será pactada con los representantes de los trabajadores, caso de no llegar a acuerdo, se requerirá con carácter previo a la vía judicial el dictamen de la Comisión Paritaria del presente Convenio, la cual emitirá el informe en un plazo de diez días desde que tenga conocimiento de ello.

Artículo 17. Condiciones Más Beneficiosas

Cualquier condición más beneficiosa, bien por escrito o de palabra que cualquier trabajador ostente respecto a lo establecido en el presente Convenio de carácter general, será respetada.



Artículo 18. 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 determine y aclare las situaciones o problemas que se creen en los distintos términos, como consecuencia de estos trabajos.

Artículo 19. Desgaste de Herramientas

Se establece un plus de desgaste de herramientas, cuya cuantía será de 0.20 Euros/ día de trabajo y se abonará siempre que el empresario no facilite las herramientas al trabajador.

Artículo 20. Mujer Embarazada

La trabajadora embarazada bajo informe médico podrá pedir cambio de puesto de trabajo, si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o feto. El cambio de puesto de trabajo será de mutuo acuerdo entre trabajadora y empresario; en caso de no haber acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria quien podrá solicitar el informe del médico del Régimen de la Seguridad Social que asiste a la trabajadora.

Artículo 21. Jubilación

Las empresas abonarán una compensación económica consistente en dos mensualidades a los trabajadores fijos que se jubilen, o a los herederos de éstos en caso de fallecimiento.

Artículo 22. Incremento Salarial

Para el año 2003 se fija un incremento del 3% en todos los conceptos económicos. Para los años 2004 y 2005, respectivamente, se fija un incremento del IPC previsto por el Gobierno más 0,5 puntos.

Así mismo en concepto de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores eventuales el importe 0.30 Euros para el año 2003. Para los años 2004 y 2005 se incrementará este concepto con el IPC previsto más 0,5 puntos.

Artículo 23. Cláusula de Formación Profesional

1.- Las partes firmantes de este convenio expresan su adhesión en todos sus términos al Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito entre las organizaciones CEOE CEPYME, CC.OO, UGT y CIG.



2.- Para tal fin, las empresas podrán colaborar con las representaciones sindicales al objeto de solicitar planes formativos específicos del sector.

3.- Todo ello con independencia de aquellos planes de formación que las empresas puedan realizar con sujeción a la Ley.

4.- Las empresas estarán obligadas a impartir la correspondiente formación en materia de prevención de riesgos laborales, cada vez que cualquier trabajador inicie una actividad diferente.

Artículo 24. Trabajadores Fijos-Discontinuos

Se considerarán fijos- discontinuos los contratados con tal carácter de acuerdo con la legislación vigente, y en todo caso, con las peculiaridades que a continuación se pactan y especifican:

También serán fijos-discontinuos los trabajadores que sin haber formalizado dicho contrato, hubieran prestado servicios para la misma empresa durante dos años consecutivos o tres alternativos, con un promedio de 135 días trabajados al año sin interrupción, o con interrupciones por causas no imputadas al trabajador.

En todo caso no adquirirán la condición de fijos- discontinuos los trabajadores eventuales agrarios contratados para realizar labores en Proyectos de Investigación con productos agrícolas por entidades públicas dedicadas a la formación, investigación y desarrollo agrario, estableciéndose la duración de los contratos el tiempo de prestación de los servicios en referencia al ámbito temporal de los proyectos de investigación.

El trabajador fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores agrícolas que constituyó la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o periodo cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborales.

Dicha prestación, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demanda de pedidos, circunstancias climatológicas, etc.

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuadas y los días de trabajo efectivo durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

En el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo, no se produjera la incidencia de circunstancias que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello los trabajadores adquirirán la condición de fijos de plantilla, porque esas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo





productivo.

El llamamiento de los trabajadores 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 trabajador 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 no sea llamado en tiempo y forma se considerará despedido con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Artículo 25. Centro de Trabajo

Se entenderá por centro de trabajo el lugar de reunión, donde se guarden utensilios o herramientas, maquinaria, etc., de donde parten los trabajadores para el tajo, independientemente de que en el mismo centro de trabajo se pueda desarrollar cualquier actividad.

Artículo 26. Retribuciones Especiales

Los salarios se incrementarán en el porcentaje que se especifica cuando se realicen las siguientes faenas:

1. Siembra a voleo o abonado a mano: 20%
2. Fumigación: 20%
3. Trabajos a mochila al hombro: 20%
4. Fumigación con productos de categoría C: 20%

El empresario podrá optar por la reducción de la jornada en el mismo porcentaje que se establece para cada faena de las anteriormente citadas.

Artículo 27. Nocturnidad

Los trabajadores de actividades o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicios entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25 % sobre sus salarios bases.

Se exceptúan los trabajos de ganadería, guardería y los que a voluntad del trabajador se realicen en aquel período.

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

Artículo 28. Salud Laboral



En todas las faenas 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 trabajadores y Secciones Sindicales, de los riesgos y características de los diferentes productos a utilizar.

La empresa pondrá al servicio de los trabajadores cuantas medidas de protección fuesen necesarias para la realización de estas faenas.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, 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 los trabajadores a su servicio reciban una adecuada formación en materias de seguridad e higiene y fomentará la colaboración de los mismos en la práctica y observación de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ante todo, las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a velar por el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.

En este sentido se fortalece la consulta y participación de los trabajadores 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 98 de noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29. Complementos en Caso de Baja por I.T..

Para los trabajadores fijos y fijos discontinuos del sector, las empresas vendrán obligadas, en tanto la Seguridad Social y Seguro de accidentes no indemnicen el 100% del salario, a completar éste hasta el 100% durante la situación de Incapacidad Temporal.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará el 100% del salario desde el primer día y, en caso de enfermedad común o accidente no laboral el citado complemento se realizará desde el cuarto día de baja.

Artículo 30. Cláusula de Revisión Salarial

Si a 31/12/2003 el IPC publicado por el INE excede del 3% se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Para los años 2004 y 2005 siempre y cuando el IPC a 31 de diciembre de cada año exceda del IPC previsto se hará una revisión en el exceso, abonando la



diferencia que pudiera resultar con carácter retroactivo.

Artículo 31. Cláusula de Descuelgue

Los porcentajes de incremento salarial establecido en este convenio no será necesario u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables 2003,2004, 2005.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrá utilizarse informe de auditores o censores de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

De no llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores se trasladará el caso a la Comisión Paritaria del presente convenio, que será en última instancia la que dictaminará la subida a aplicar, no pudiendo ser dicha subida inferior a la mitad de la pactada para el presente convenio.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuenta de resultados y en su caso informe de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

En tal caso debe entenderse que lo establecido en el párrafo anterior solo afecta al concepto salarial, hallándose obligados las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

Artículo 32. Comisión Paritaria

Con la misión de interpretar o vigilar el estricto cumplimiento de lo establecido en este Convenio, 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 o cualquier problema, y cuyos





componentes y domicilios son los siguientes.

ASAJA

Titulares:

· Ignacio Fdez. de Mesa y Delgado

Suplentes

· Rafael Navas Ferrer

· Lourdes Gordillo Vallejo

UAGA-COAG

Titular: José Alonso Cervilla

Suplente: M^a José Cano Cuadrado

FTT-UGT

Titulares:

· Francisco Ruiz Sánchez

· Ana Galán Romero

Asesor: Manuel Aguilar Germán

CCOO

Titulares:

· José Dieguez Prieto

· Rafael Medina Pimentel

Disposiciones Finales

1. - Canon Sindical

Por este concepto y según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se establece un canon económico voluntario para atender los gastos de la negociación y seguimiento del presente Convenio Colectivo. La cuantía del canon será de 0.22 Euros/ día y trabajador para los trabajadores eventuales. Los trabajadores fijos pagarán un canon de 30.95 Euros/ anuales, que la empresa correspondiente proceden a descontárselas de su nómina en el primer trimestre del año





correspondiente, y a ingresar dicha cantidad en la cuenta corriente número 5653 de CajaSur, Oficina de Medina y Corello.

En los trabajos acogidos al Programa Fomento Empleo Agrario (AEPSA), se incluirá en el Contrato una cláusula en la cual el trabajador pueda autorizar a la empresa (pública o privada) a deducir este canon, estando obligada la empresa a ingresar las cantidades recaudadas mensualmente en la cuenta corriente antes mencionada y perteneciente a las Centrales Sindicales Federación de los Trabajadores de la Tierra de UGT y Sindicales Provinciales de CCOO del campo.

Para los trabajadores que realicen faenas de extinción de incendios se establecerá igualmente en los contratos, una cláusula en las mismas condiciones que para los trabajadores acogidos al AEPSA. Se entenderá por voluntariedad en el pago del canon sindical, siempre y cuando el trabajador haya autorizado por escrito a la empresa al descuento del mencionado canon.

2. - Delegado Comarcal

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, se crea la figura del Delegado Comarcal, el cual estará encargado de supervisar la aplicación de Convenio Colectivo Provincial del Campo en aquellas empresas del ámbito funcional del mismo donde no existan Delegados de Personal, y cuyo salario será satisfecho por las empresas del sector encuadradas dentro de la comarca.

La Comisión Paritaria, diseñará el número de comarcas, el organigrama comarcal y las empresas que componen ésta comarca.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO DE CÓRDOBA VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2003 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2003

Trabajadores fijos	Euros/ día
Técnicos de grado superior	20,19
Técnicos de grado medio	20,19
Capataces titulados	20,19
Encargado	20,19
Manigero	19,80
Casero	19,37
Maquinista	20,19
Oficial de 1. ^a	20,19
Tractorista de 1. ^a	20,19
Oficial Administrativo	20,19
Auxiliar Administrativo	19,80
Oficial de 2. ^a	19,80



Tractorista	19,80
Hortelano	19,80
Mayoral	19,80
Ganaderos y pastores	19,37
Guardas y guardas jurado	19,37
Trabajadores cualificados	19,80
Trabajadores no cualificados	19,37
Trabajadores en explotaciones forestales o cinegéticas	19,80

Trabajadores	Euros/día	Par.	TOTAL
Eventuales-Temporeros		Beneficios	
Preparados de Tierra	30,93	0,3	31,23
Labores	30,93	0,3	31,23
Siembra	30,93	0,3	31,23
Resiembra	30,93	0,3	31,23
Abonado	31,59	0,3	31,89
Recolección	31,59	0,3	31,89
Labores de tracción animal	30,93	0,3	31,23
Tratamientos fitosanitarios	32,19	0,3	32,49
Escarda	31,59	0,3	31,89
Aclare	31,59	0,3	31,89
Despunte	31,59	0,3	31,89
Trilla	30,93	0,3	31,23
Carga y descarga	32,19	0,3	32,49
Secadores	31,59	0,3	31,89
Trabajos en semilleros y viveros			
(auxil. de la propia explotación)	30,93	0,3	31,23
Oficios clásicos	31,59	0,3	31,89
Trabajadores mecanizados			
Tractorista	31,59	0,3	31,89
Conductor de cosechadora	32,19	0,3	32,49
Conductor de máquina autopropulsada	31,59	0,3	31,89
Conductor tractorista (con carné de 1.ª)	32,19	0,3	32,49
Conductor de motocultor	31,59	0,3	31,89
Trilladora y empacadora	31,59	0,3	31,89
Tratamientos Fitosanitarios	32,19	0,3	32,49
Auxiliar de mecanización	30,93	0,3	31,23
Tractorista de 1.ª	32,19	0,3	32,49
Capataces de riego	32,19	0,3	32,49
Cortadores de tierra	31,59	0,3	31,89
Riego de pie	32,19	0,3	32,49
Riego de aspersión	32,19	0,3	32,49
Riego de goteo y otros sistemas de conservación de instalación y acequias	30,93	0,3	31,23
Viñedo			
Plantación y arranque	32,19	0,3	32,49



Trabajos de alzada	30,93	0,3	31,23
Podadores e injertadores	32,19	0,3	32,49
Personal de recolección	30,93	0,3	31,23
Castra y «despampanal»	30,93	0,3	31,23
Personal auxiliar de bodega	30,93	0,3	31,23
Olivar			
Plantación y arranque	32,19	0,3	32,49
Cava de pies y roce	30,93	0,3	31,23
Injertado	32,19	0,3	32,49
Nuevas Especialidades			
Trabajos con Motosierra - Motodesbrozadora-vibrador y soplador a convenir entre las partes con el siguiente mínimo	32,19	0,3	32,49
Poda y Limpia			
Maestro y Oficial de 1.ª	32,19	0,3	32,49
Oficial cortador	31,59	0,3	31,89
Desvareto, recogida y quema de ramón	30,93	0,3	31,23
Recolección de almazara	30,93	0,3	31,23
Auxiliar de recolección	30,93	0,3	31,23
Recolección de verdeo	31,59	0,3	31,89
Almazaras Agrícolas			
Maestro de almazara	32,19	0,3	32,49
Oficial de almazara	32,19	0,3	32,49
Oficial laboratorio almazara	32,19	0,3	32,49
Auxiliar laboratorio almazara	31,59	0,3	31,89
Auxiliar administrativo almazara	31,59	0,3	31,89
Peón de almazara	30,93	0,3	31,23
Frutales			
Plantación y arranque	32,19	0,3	32,49
Podador, injertador y talador	32,19	0,3	32,49
Aclareo de frutos	31,59	0,3	31,89
Recolección de frutos en general	32,19	0,3	32,49
Recolección de cítricos	34,62	0,3	34,92
Envasadores y cargadores	31,59	0,3	31,89
Trabajadores almacén y transportes	31,59	0,3	31,89
Especies Forestales			
Acondicionamiento de terrenos	30,93	0,3	31,23
Plantación	31,59	0,3	31,89
Poda y limpia de árboles en general y monte	32,19	0,3	32,49
Cortadores con motosierra	32,19	0,3	32,49
Rejadores de corcho	32,19	0,3	32,49
Cargadores y restantes faenas	31,59	0,3	31,89
Actividades cinegéticas	30,93	0,3	31,23
Remolacha y Tubérculos			
Arranque	32,19	0,3	32,49
Descoronado y carga			
Bajo Guadalquivir	32,67	0,3	32,97
Alto Guadalquivir	32,19	0,3	32,49
Ganadería			
Ganaderos y pastores	30,93	0,3	31,23
Esquiladores	32,19	0,3	32,49
Ganado de montanera	30,93	0,3	31,23



Recolección y acondicionamiento de cultivos y forrajeras	30,93	0,3	31,23
Cultivos hortofrutícolas			
Sandías, melones, alcachofas y lechugas	32,19	0,3	32,49
Hortelano en general	31,59	0,3	31,89
Recolección	31,59	0,3	31,89
Otros cultivos y Trabajos específicos			
Trabajos específicos del tabaco	31,59	0,3	31,89
Recolección del tabaco	31,59	0,3	31,89
Siembra de ajos	31,59	0,3	31,89
Recolección de ajos	31,59	0,3	31,89
Trabajos de cercas de alambre y otros	31,59	0,3	31,89
Trabajos de almacén	30,93	0,3	31,23
Trabajos de apicultura	32,19	0,3	32,49
Cebollas			
Recolección	31,59	0,3	31,89
Otras faenas	30,93	0,3	31,23

El salario de estas faenas para las campañas, se incrementará en un 25 % como incentivo en el supuesto de que el trabajo se realice a destajo.

Zona deprimida

Se crean tres nuevos grupos de categorías o faenas que son: Viñedo, olivar marginado y labores de sierra. Dichas faenas o grupos de categorías tendrán un tratamiento salarial diferenciado, que previa petición del interesado, dictaminará la comisión paritaria del presente convenio para declarar el carácter marginal o de sierra de las explotaciones o fincas que pretende beneficiarse de ello.

ANEXO I

Recolección de espárragos 2003

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, 35,98 Euros /día

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

-Recolección de espárragos de 1ª : 1,02 Euros./ Kg.

-Recolección de espárragos de 2ª: 0.52 Euros /Kg.

-Auxiliar de recolección y trabajos almacén: 33.30 Euros/ día.

Domingos y festivos



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

- Recolección de espárragos: 53.52 Euros/día.
- Auxiliar de recolección y trabajos de almacén: 49.96 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 trabajador no llegue a 60 Kg /día de espárrago de 1ª, siempre que sea por causa a él no imputable, 34.49 Euros /día.

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

- Recolección de espárragos de 1ª: 0.52 Euros /Kg.
- Recolección de espárragos de 2ª 0.25 Euros./ Kg.
- Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén: 33.30 Euros /día.

Definiciones

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

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

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

ANEXO II

La recolección de algodón de 1ª se fija en 0.53 Euros /Kg.

La recolección de algodón de 2ª será a convenir entre las partes

ANEXO III





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 estos sistemas en Bujalance.

En todo caso la aportación del trabajador en la presente campaña no excederá de 0.41 Ptas./kg. para la campaña 2003.

Los precios para la recolección de aceituna a destajo en la campaña 2003, serán los siguientes:

-Besanas de más de 30 Kg: 23.33 Ptas/Kg.

-Besanas de menos de 30 Kg: 24.05 Ptas/Kg.

Debida a la dificultad poner euros por Kilo, el cálculo se hará en pesetas kilo y el total se pasará a euros

Hay varias firmas ilegibles.

