



JUNTA DE ANDALUCÍA Consejería de Empleo Delegación Provincial CÓRDOBA

Núm. 142

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 22 de diciembre de 2009, por la Comisión Negociadora del «Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Córdoba», con vigencia desde el día 1 de enero de 2.009 hasta el día 31 de diciembre de 2.012, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios 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, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2009 de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Acuerda

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su 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, 30 de diciembre de 2009. El Delegado Provincial de Empleo, Fdo.: Antonio Fernández Ramírez.

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

ASISTENTES:

POR COAG:





Andalucía

Actividades Agropecuarias

BOP 15, 27 de enero del 2010

Página 2 de 41

D. José Alonso Cervilla

Dña. Patrocinio Villegas Martínez

POR ASAJA:

D. Rafael Navas Ferrer

D. Angel Hidalgo Rejano

D. Rafael Castellano Pastor

Dña. Inés Romero Gómez

POR CCOO:

D. Rafael Estévez Garrido

D. Francisco García Cuadrado

POR UGT:

D. Francisco León López

D. Antonio Maruelas Villegas

D. Miguel A. Ramos Amador

D. Rafael Jiménez Barrionuevo

Asesor: Dña. María Trujillo Callialta

Asesor: D. Carlos Baamonde García





MIEMBROS COMISIÓN NEGOCIADORA

POR COAG:

D. José Alonso Cervilla

D. Francisco Garrido Flores

Dña. Patrocinio Villegas Martínez

D. Manuel Alférez

D. Juan Luque

POR ASAJA:

D. Ignacio Fernández de Mesa y Delgado

D. Rafael Navas Ferrer

D. Angel Hidalgo Rejano

D. Rafael Castellano Pastor

Dña. Inés Romero Gómez

POR CCOO:

D. Julián Aguilar Martínez

D. Juan A. Gutiérrez Ortega

D. Francisco Gracia Cuadrado



Asesor: D. Rafael Estévez Garrido

Asesor: D. Francisco García Cuadrado

POR UGT:

D. Francisco León López

D. Antonio Maruelas Villegas

D. Miguel A. Ramos Amador

D. Rafael Jiménez Barrionuevo

Asesor: Dña. María Trujillo Callialta

Asesor: D. Carlos Baamonde García

En Córdoba, siendo las diecisiete horas y treinta minutos del día 17 de Noviembre de dos mil ocho, se reúnen los señores relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Campo de la Provincia de Córdoba, en la sede social de COAG, sita en Avda. del Aeropuerto, nº 32 al objeto de proceder a la constitución de la mesa Negociadora del Convenio Provincial referenciado.

Abierta la sesión, en primer lugar se procede al recíproco reconocimiento de la representatividad ostentada por todas las partes que las capacita para negociar el convenio provincial del sector.

Todas las partes designan por unanimidad Secretaria de Actas a Dña. Inés Romero Gómez.

Las partes, social y empresarial, acuerdan que la Comisión Negociadora del Convenio Provincial del Campo de Córdoba quede integrada por los miembros que a continuación se relacionan, a los que se les podrá adherir los asesores que en cada momento correspondan; lo que se acepta por ambas partes.

La parte empresarial se compromete a examinar y estudiar la plataforma

presentada y la primera reunión de negociación se llevará a cabo el día 5 de Diciembre a las 10:00 horas, en la sede de COAG. En esa reunión se fijará la siguiente sesión de la Comisión Negociadora y así sucesivamente.

La secretaria de actas solicita que se haga efectiva en las sesiones de la Comisión Negociadora la conciliación de la vida laboral y familiar, pues así la tiene reconocida en ASAJA, de manera que las reuniones se celebren solamente en horario de mañana. Sin objeciones por ninguna de ambas partes se acepta por unanimidad y así se hace constar en acta.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las dieciocho horas y treinta minutos del día arriba indicado.

Por COAG, Patrocinio Villegas Martínez. Por ASAJA, Rafael Navas Ferrer. Por CCOO, Rafael Estévez. Por UGT, María Trujillo.

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CORDOBA MIEMBROS COMISIÓN NEGOCIADORA

POR COAG:

D. Francisco Garrido Flores

Dña. Patrocinio Villegas Martínez

POR ASAJA:

D. Ignacio Fernández de Mesa y Delgado

D. Rafael Navas Ferrer

Dña. Inés Romero Gómez

Asesor: D. Antonio Arroyo Díaz



POR CCOO:

D. Francisco Gracia Cuadrado

Asesor: D. Rafael Estévez Garrido

Asesor: D. Rafael Rodríguez Carracedo

POR UGT:

D. Antonio Mazuelas Villegas

D. Francisco León López

D. Miguel A. Ramos Amador

D. Rafael Jiménez Barrionuevo

Asesor: Dña. María Trujillo Callealta

Asesor: D. Carlos Baamonde García

Asesor: D. Pedro Marcos Parra

En Córdoba, siendo las nueve horas y treinta minutos del día veintidós de diciembre de dos mil nueve, se reúnen los señores relacionados al margen miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Córdoba, en las instalaciones del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), sitas en el centro de Prevención de Riesgos Laborales de Córdoba, en el Polígono Industrial de Chinales, llegando a los siguientes acuerdos:

Primero: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del campo de Córdoba para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, el cual se adjunta a esta acta como anexo.





Segundo: Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad Laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del convenio que se acompaña, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba.

Tercero: Las partes firmantes se comprometen a presentar escrito de desistimiento del recurso de suplicación, anunciado y/o formalizado, en el procedimiento de impugnación de convenio colectivo 520/2009 del Juzgado de lo social nº 1 de Córdoba de fecha treinta de julio de 2009.

Cuarto: Las organizaciones empresariales ASAJA Y COAG se ratifican, en la representatividad que se reconocieron para este convenio en el acta de constitución de la Mesa Negociadora de fecha 17 de Noviembre de 2008.

Quinto: Facultar a D^a. Inés Romero Gómez para que presente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las catorce horas y treinta minutos del día arriba indicado.

CCOO estando presente en la Mesa de Negociación, no firma la presente acta por desacuerdo con el contenido del convenio colectivo del campo provincial.

Por A.S.A.J.A. Por C.O.A.G. Por U.G.T. Por C.C.O.O., firmas ilegibles.

CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO DE CÓRDOBA AÑOS 2009-2012

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



manipuladas, envasadas, empaquetadas, 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 29 de noviembre del año 2000, que sustituyó a las ordenanzas laborales de trabajo en el campo.

Artículo 3. 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 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 a la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2009. Su duración se fija en cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2012, 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 firmantes del mismo con una antelación mínima de dos meses al de los respectivos vencimientos.

De no mediar denuncia se entiende que serán incrementadas sus condiciones económicas en el mismo porcentaje que el IPC real del año anterior.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a constituir la próxima Comisión Negociadora el día 13 de noviembre de 2012.

Artículo 5. Categorías Profesionales.

a) La clasificación de las funciones de los trabajadores y trabajadoras 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/a trabajador/a 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 y trabajadoras se clasificarán teniendo en cuenta las funciones que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

.Técnicos/as.

.Administrativos/as.

.Encargados/as, capataces, manijeros/as.

.Tractoristas, maquinistas.

.Especialistas.

.Guardas.

.Caseros/as.

.De oficios clásicos.

.No cualificados.

Se creará una Comisión para definir y actualizar las categorías profesionales en el sector agrario. Dicha comisión estará compuesta por 4 de los miembros de las partes firmantes del presente convenio colectivo, dos de la parte social y dos de la parte empresarial, obligándose a todos los miembros firmantes del convenio a llegar a un acuerdo a finales del primer trimestre de 2010.

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/a y trabajador/a, siempre que no superen las 9 horas diarias. Si bien, al ser computado en semana el/la empresario/a deberá cotizar y abonar 6 días en la semana.





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

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.

Para el trabajador y trabajadora eventual y fijo, en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre y en campaña, la jornada será intensiva en aquellas faenas que su naturaleza y/o la organización del trabajo 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 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 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 trabajadores o trabajadoras 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 y trabajadoras un plus de distancia a razón de 1.67 euros diarios hasta los 10 Km. siempre que esta distancia exceda de 2 Km, desde el domicilio del/a trabajador/a al centro de trabajo. A partir de los 10 Km. se abonará a razón de 0.27 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 o trabajadora 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras fijos disfrutarán anualmente de 30 días hábiles de vacaciones distribuidas.

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

En los casos en que un trabajador o trabajadora fijo se encuentre en situación de IT, por accidente y/o enfermedad profesional, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas disfrutándose cuando la organización del trabajo así lo permita. En caso de no disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

Si durante el disfrute de las vacaciones del trabajador o trabajadora se produjera baja por IT derivada de enfermedad profesional se suspenderán las mismas disfrutándose el resto de días de vacaciones, de mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador con conocimiento del representante de los trabajadores si los hubiera, siempre antes del 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 11. 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; tres días, y seis días si es fuera de la localidad de domicilio del trabajador o trabajadora.
- b) En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cinco días si es fuera de la localidad de domicilio del trabajador o trabajadora.
- 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.

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

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

f) En caso de traslado de domicilio; dos días.

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

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

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

j) Tres días por asuntos propios.

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

Artículo 12. 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 o categoría equivalente.

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

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

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

Artículo 13. 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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Artículo 14. 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. Ver Anexo VII.

La realización de horas extraordinarias no precisa autorización administrativa alguna. El empresario deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1) Registro diario de cada una de las horas extras realizadas.
- 2) Totalización de los partes diarios en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador.
- 3) Comunicación mensual de las horas extras realizadas a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, mediante la entrega de copia de los resúmenes entregados al trabajador.

Artículo 15. 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.

Artículo 16. 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 17. Hojas de salarios y Contratos de Trabajo.

Cualquier trabajador o trabajadora de ámbito personal y funcional del presente convenio, deberá ser contratado por escrito, de acuerdo con la normativa legal vigente, 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/a, entregándose a este último un duplicado de la misma; asimismo, las empresas estarán obligadas a certificar las jornadas reales efectuadas por cada trabajador/a de acuerdo con la legislación vigente.

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.

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 18. 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 19. Condiciones más beneficiosas.



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

Artículo 20. 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 21. Desgaste de Herramientas.

Se establece un plus de desgaste de herramientas, cuya cuantía será de 0.27 euros/día de trabajo y se abonará siempre que el/la empresario/a no facilite las herramientas al/la trabajador/a.

Artículo 22. 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/a; 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 23. Fallecimiento y Jubilación.

Las empresas abonarán una compensación económica consistente en dos mensualidades a los trabajadores fijos que se jubilen, o a los herederos de estos en caso de fallecimiento, que serán efectivas en el plazo máximo de 30 días a la jubilación o fallecimiento.

Artículo 24. Incremento Salarial.

Para el año 2009 se fija un incremento del 2% en todos los conceptos económicos





con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2.009. Para los años 2010, 2011 y 2012 se fija un incremento del 2%, 2,25% y 2,50%, respectivamente.

Artículo 25. 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/a inicie una actividad diferente.

Artículo 26. Trabajadores y Trabajadoras 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/las trabajadores/as 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 o trabajadora.

En todo caso no adquirirán la condición de fijos-discontinuos los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores agrícolas que constituyó la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período 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 o trabajadoras adquirirán la condición de fijos de plantilla, porque esas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

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/as en el plazo de 15 días a partir de la notificación de llamamiento el confirmar su asistencia al trabajo, en caso contrario quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de cualquier trabajador/a no sea llamado en tiempo y forma se considerará despedido con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

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

Artículo 27. 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 o trabajadoras para el tajo, independientemente de que en el mismo centro de trabajo se pueda desarrollar cualquier actividad.

Artículo 28. Plus de tratamiento fitosanitario.

Para todas aquellas faenas o trabajos agrícolas que requieran el carné, básico o



cualificado, de manipulador de productos fitosanitarios se establece un plus de tratamiento fitosanitario, consistente en un 20% sobre el salario base cuyo importe está incluido en el salario diario a percibir en el anexo tablas salariales (20% 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 conjunta al agua de riego.

Artículo 29. 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 0,40 € hora trabajada.

Artículo 30. 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, guardería y los que a voluntad del trabajador o trabajadora se realicen en aquel período.

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

Artículo 31. Salud Laboral.

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

En este sentido las empresas deberán proporcionar la adecuada formación a sus delegados de prevención y pondrá a disposición de los/las trabajadores/as, un ejemplar de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o ley que la sustituya, así como los anexos que correspondan a la actividad que se realice en dicha empresa, a la vez cuidará de que todos/as los/las trabajadores/as a su servicio reciban una



adecuada formación en materia de seguridad e higiene y fomentará la colaboración de los mismos en la práctica y la observación de las medidas preventivas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, seguridad en los desplazamientos y en la maquinaria agraria que se utilice.

En todas las tareas de fumigación habrá alternancia de día trabajado y día de descanso, entendiéndose 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/as añadiendo dos horas mensuales al crédito de tiempo establecido a los Delegados de Prevención, según lo recogido en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. Complementos en caso de baja por I.T.

Para los trabajadores y trabajadoras fijas y fijas discontinuas 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 33. Cláusula de Revisión Salarial.

Si a 31/12/2010 el IPC real publicado por el INE excede del 1% se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Para el año 2011, si el IPC real publicado por el INE excede del 1,50% se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Para el año 2012, si el IPC real publicado por el INE excede del 2,00% se hará una

revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Artículo 34. 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 2009, 2010, 2011 y 2012. 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/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as 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/Las representantes legales de los/las trabajadores/as 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 35. Comisión Paritaria.

Con la misión de interpretar o vigilar el estricto cumplimiento de lo establecido en este convenio, de aprobar las revisiones salariales que procedan según el artículo 33 y 24 del presente 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 a cualquier problema. Son miembros de la Comisión Paritaria las partes firmantes del convenio colectivo y estará formada por 8 miembros, 4 de la parte empresarial y 4 de la parte social.

Artículo 36. 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.

Artículo 37. Contratación de Discapacitados.

En la contratación de discapacitados en el sector agrario, las empresas se ajustarán a la prevenido ley 13/1982 de 7 de abril de integración social de los minusválidos y demás disposiciones legales vigente.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as vendrán obligadas a que de entre ellos/as, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores/as 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/a empresario/a, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los/las trabajadores/as con discapacidad.

Artículo 38. 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 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 39. 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 0,26 Euros/día y trabajador/a para los/las trabajadores/as eventuales. Los/Las trabajadores/as fijos pagarán un canon de 34,06 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 Caja Sur, Oficina de Medina y Corello.

En los trabajos acogidos al Programa Fomento Empleo Agrario (AEPESA), se incluirá en el Contrato una cláusula en la cual el/la trabajador/a 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/las trabajadores/as que realicen faenas de extinción de incendios se establecerá igualmente en los contratos, una cláusula en las mismas condiciones que para los/las trabajadores/as acogidos al AEPESA. Se entenderá por voluntariedad en el pago del canon sindical, siempre y cuando el/la trabajador/as haya autorizado por escrito a la empresa al descuento del mencionado canon.

Artículo 40. 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.





Artículo 41. 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.

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 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 Trabajo e Inmigración), ASAJA, COAG, FEPEX, FEMP, UGT y CCOO.

Anexo II. Aplicación artículo 8. Plus de Distancia

De conformidad con lo prevenido en el artículo 8 del presente convenio en el que literalmente se dispone que: «Las empresas abonarán a los trabajadores un plus de distancia a razón de 1,67 euros diarios hasta los 10 km., siempre que esta distancia exceda de 2 km desde el domicilio del/a trabajador/a hasta el centro de trabajo. A partir de los 10 km se abonará a razón 0.27 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.»

La aplicabilidad de este precepto será la que a continuación se detalla en atención a las modalidades contractual (Fijos o Eventuales) y a las respectivas categorías profesionales.

Trabajadores/as fijos

Técnico/a de Grado superior, Técnico/a de Grado medio, Capataces Titulados, Encargado/a, Maquinista, Oficial de 1ª, Tractorista de 1ª y Oficial Administrativo/a.





Opción A). Todos/as estos/as trabajadores/as perciben como total de salario el previsto en las tablas anteriores, es decir, 25,03 euros/día. Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de 2 a 10 km desde su domicilio hasta el centro de trabajo, tanto los de ida como los de vuelta percibirá además del salario base (25,03 euros/día), 1,67 euros/día en concepto de plus de distancia. Aunque la suma de ambos conceptos sea 26,70 euros/día, de éste importe en nómina se especificará qué cantidad corresponde a salario base (25,03 euros/día) y qué cantidad corresponde por plus de distancia (1,67 euros/día).

Opción B). Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de a partir de 10 km desde el domicilio del/a trabajador/a hasta el centro de trabajo, percibirá además del salario base (25,03 euros/día), euros por Km en concepto de plus de distancia. Igualmente se especificará en nómina qué cantidad corresponde a salario base (25,03 euros/día) y qué cantidad a plus de distancia (0.27 euros/km).

Opción C). Estos/as trabajadores/as no percibirán plus de distancia en el trayecto inferior a 2 km desde su domicilio al centro de trabajo. Asimismo tampoco percibirá plus de distancia cuando el/la empresario/a facilite medio de transporte o alojamiento en los términos literales del artículo 8.

Manijero/a, Auxiliar Administrativo/a; Oficial de 2ª, Tractorista, Hortelano/a, Mayoral, Trabajadores/as Cualificados y Trabajadores/as en Explotaciones Forestales y Cinegéticas.

Opción A). Todos/as estos/as trabajadores/as perciben como total de salario el previsto en las tablas anteriores, es decir, 24,56 euros/día. Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de 2 a 10 km desde su domicilio hasta el centro de trabajo, tanto los de ida como los de vuelta, percibirá además del salario base (24,56 euros/día), 1,67 euros/día en concepto de plus de distancia. Aunque la suma de ambos conceptos sea 26,23 euros/día, de éste importe en nómina se especificará qué cantidad corresponde a salario base (24,56 euros/día) y qué cantidad corresponde por plus de distancia (1,67 euros/día).

Opción B). Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de a partir de 10 km desde el domicilio del/a trabajador/a hasta el centro de trabajo, percibirá además del salario base (24,56 euros/día), 0.27 euros por Km en concepto de plus de distancia. Igualmente se especificará en nómina qué cantidad corresponde a salario base (24,56 euros/día) y qué cantidad a plus de



distancia (0.27 euros/km).

Opción C). Estos/as trabajadores/as no percibirán plus de distancia en el trayecto inferior a 2 km desde su domicilio al centro de trabajo. Asimismo tampoco percibirán plus de distancia cuando el/la empresario/a facilite medio de transporte o alojamiento en los términos literales del artículo 8.

Casero/a, Ganaderos/as y Pastores/as, Guardas y Guardas Jurados, y Trabajadores/as no Cualificados.

Opción A). Todos/as estos/as trabajadores/as perciben como total de salario el previsto en las tablas anteriores, es decir, 24,00 euros/día. Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de 2 a 10 km desde su domicilio hasta el centro de trabajo, percibirá además del salario base (24,00 euros/día), 1,67 euros/día en concepto de plus de distancia. Aunque la suma de ambos conceptos sea 25,67 euros/día, de éste importe en nómina se especificará que cantidad corresponde a salario base (24,00 euros/día) y qué cantidad corresponde por plus de distancia (1,67 euros/día).

Opción B). Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de a partir de 10 km desde el domicilio del/a trabajador/a hasta el centro de trabajo, percibirán además del salario base (24,00 euros/día), 0.27 euros por Km en concepto de plus de distancia. Igualmente se especificará en nómina qué cantidad corresponde a salario base (24,00 euros/día) y qué cantidad a plus de distancia (0.27 euros/km).

Opción C). Estos/as trabajadores/as no percibirán plus de distancia en el trayecto inferior a 2 km desde su domicilio al centro de trabajo. Asimismo tampoco percibirán plus de distancia cuando el/la empresario/a facilite medio de transporte o alojamiento en los términos literales del artículo 8.

Trabajadores/as eventuales

Preparados de Tierra, Labores, Siembra; Resiembra, Labores de Tracción Animal, Trilla, Trabajos en Semilleros y Viveros (auxiliar de la propia explotación).

Trabajadores/as Mecanizados: Auxiliar de Mecanización, Riego de goteo y otros sistemas de conservación de instalación y acequias.



Viñedo: Trabajos de Alzada, Personal de Recolección, Castra y Despampanal, Personal Auxiliar de Bodega.

Olivar: Cava de pies y roce, Poda y Limpieza.

Poda y Limpia: Desvareado, Recogida y Quema de Ramón, Recolección de Almazara, Auxiliar de Recolección.

Almazaras Agrícolas: Peón de Almazara.

Especies Forestales: Acondicionamiento de Terrenos, Actividades Cinegéticas.

Ganadería: Ganaderos/as y Pastores/as, Ganado de Montanera, Recolección y Acondicionamiento de Cultivos y Forrajeras.

Otros Cultivos y Trabajos Específicos: Trabajos de Almacén.

Cebollas: Otras Faenas.

Opción A). Todos/as estos/as trabajadores/as perciben como total de salario el previsto en las tablas anteriores, es decir, 38,73 euros/día. Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de 2 a 10 km desde su domicilio hasta el centro de trabajo, tanto los de ida como los de vuelta, percibirá además del salario base (38,73 euros/día), 1,67 euros/día en concepto de plus de distancia. Aunque la suma de ambos conceptos sea 40,40 euros/ día, de éste importe en nómina se especificará qué cantidad corresponde a salario base (38,73 euros/día) y qué cantidad corresponde por plus de distancia (1,67 euros/día).

Opción B). Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de a partir de 10 km desde el domicilio del/a trabajador/a hasta el centro de trabajo, tantos los de ida como los de vuelta, percibirán además del salario base (38,73 euros/día), 0.27 euros por Km en concepto de plus de distancia. Igualmente se especificará en nómina qué cantidad corresponde a salario base (38,73 euros/día) y qué cantidad a plus de distancia (0.27 euros/km).

Opción C). Estos/as trabajadores/as no percibirán plus de distancia en el trayecto inferior a 2 km desde su domicilio al centro de trabajo. Asimismo tampoco





percibirán plus de distancia cuando el/la empresario/a facilite medio de transporte o alojamiento en los términos literales del artículo 8.

Abonado, Recolección, Escarda, Aclare, Despunte, Secadores, Oficios Clásicos.

Trabajadores/as Mecanizados: Tractorista, Conductor/a de Máquina Autopropulsada, Conductor/a de Motocultor, Trilladora y Empacadora, Cortadores/as de Tierra.

Poda y Limpia: Oficial Cortador/a, Recolección de Verdeo.

Almazaras Agrícolas: Auxiliar Laboratorio Almazara, Auxiliar Administrativo/a Almazara.

Frutales: Aclareo de Frutos, Envasadores/as y Cargadores/as, Trabajadores/as, Almacén y Transporte.

Especies Forestales: Plantación, Cargadores/as y Restantes Faenas.

Cultivo Hortofrutícolas: Hortelano/a en general, Recolección.

Otros Cultivos y Trabajos Específicos: Trabajos Específicos del Tabaco, Recolección del Tabaco, Siembra de Ajos, Recolección de Ajos, Trabajos de Cercas de Alambre y Otros.

Cebollas: Recolección

Opción A). Todos/as estos/as trabajadores/as perciben como total de salario el previsto en las tablas anteriores, es decir, 39,56 euros/día. Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de 2 a 10 km desde su domicilio hasta el centro de trabajo, tanto los de ida como los de vuelta, percibirá además del salario base (39,56 euros/día), 1,67 euros/día en concepto de plus de distancia. Aunque la suma de ambos conceptos sea 41,23 euros/ día, de éste importe en nómina se especificará qué cantidad corresponde a salario base (39,56 euros/día) y qué cantidad corresponde por plus de distancia (1,67 euros/día).

Opción B). Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de





a partir de 10 km desde el domicilio del/a trabajador/a hasta el centro de trabajo, tanto los de ida como los de vuelta, percibirán además del salario base (39,56 euros/día), 0.27 euros por Km en concepto de plus de distancia. Igualmente se especificará en nómina qué cantidad corresponde a salario base (39,56 euros/día) y qué cantidad a plus de distancia (0.27 euros/km).

Opción C). Estos/as trabajadores/as no percibirán plus de distancia en el trayecto inferior a 2 km desde su domicilio al centro de trabajo, tanto. Asimismo tampoco percibirán plus de distancia cuando el/la empresario/a facilite medio de transporte o alojamiento en los términos literales del artículo 8.

Tratamientos Fitosanitarios, Carga y Descarga.

Trabajadores/as Mecanizados: Conductor/a de Cosechadora, Conductor/a Tractorista (con carné de 1ª), Tratamientos Fitosanitarios, Tractorista de 1ª, Capataces de Riego, Riego de Pie, Riego de Aspersión.

Viñedo: Plantación y Arranque, Podadores/as e Injertadores/as.

Olivar: Plantación y Arranque, Injertado.

Poda y Limpia: Maestro/a y Oficial de 1ª.

Almazaras Agrícolas: Maestro/a de Almazara, Oficial de Almazara, Oficial Laboratorio Almazara.

Frutales: Plantación y Arranque, Podador/a, Injertador/a, Talador/a, Recolección de Frutos en General.

Especies Forestales: Poda y Limpia de árboles en general y monte, Cortadores/as con Motosierra, Rejadores/as de Corcho.

Remolacha y Tubérculos: Arranque.

Descoronado y Carga: Alto Guadalquivir.

Ganadería: Esquiladores/as.



Cultivos Hortofrutícolas: Sandías, Melones, Alcachofas y Lechugas.

Otros Cultivos y Trabajos Específicos: Trabajos de Apicultura.

Opción A). Todos/as estos/as trabajadores/as perciben como total de salario el previsto en las tablas anteriores, es decir, 40,28 euros/día. Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de 2 a 10 km desde su domicilio hasta el centro de trabajo, tanto los de ida como los de vuelta, percibirá además del salario base (40,28 euros/día), 1,67 euros/día en concepto de plus de distancia. Aunque la suma de ambos conceptos sea 41,95 euros/día, de éste importe en nómina se especificará qué cantidad corresponde a salario base (40,28 euros/día) y qué cantidad corresponde por plus de distancia (1,67 euros/día).

Opción B). Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de a partir de 10 km desde el domicilio del/a trabajador/a hasta el centro de trabajo, tanto los de ida como los de vuelta, percibirán además del salario base (40,28 euros/día), 0.27 euros por Km en concepto de plus de distancia. Igualmente se especificará en nómina qué cantidad corresponde a salario base (40,28 euros/día) y qué cantidad a plus de distancia (0.27 euros/km).

Opción C). Estos/as trabajadores/as no percibirán plus de distancia en el trayecto inferior a 2 km desde su domicilio al centro de trabajo. Asimismo tampoco percibirán plus de distancia cuando el/la empresario/a facilite medio de transporte o alojamiento en los términos literales del artículo 8.

Frutales: Recolección de Cítricos.

Opción A). Todos/as estos/as trabajadores/as perciben como total de salario el previsto en las tablas anteriores, es decir, 43,32 euros/día. Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de 2 a 10 km desde su domicilio hasta el centro de trabajo, percibirá además del salario base (43,32 euros/día), 1,67 euros/día en concepto de plus de distancia. Aunque la suma de ambos conceptos sea 44,99 euros/ día, de éste importe en nómina se especificará qué cantidad corresponde a salario base (43,32 euros/día) y qué cantidad corresponde por plus de distancia (1,67 euros/día).

Opción B). Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de a partir de 10 km desde el domicilio del/a trabajador/a hasta el centro de trabajo, percibirán además del salario base (43,32 euros/día), 0.27 euros por Km en



concepto de plus de distancia. Igualmente se especificará en nómina qué cantidad corresponde a salario base (43,32 euros/día) y qué cantidad a plus de distancia (0.27 euros/km).

Opción C). Estos/as trabajadores/as no percibirán plus de distancia en el trayecto inferior a 2 km desde su domicilio al centro de trabajo. Asimismo tampoco percibirán plus de distancia cuando el empresario facilite medio de transporte o alojamiento en los términos literales del artículo 8.

Descoronado y Carga: Bajo Guadalquivir.

Opción A). Todos/as estos/as trabajadores/as perciben como total de salario el previsto en las tablas anteriores, es decir, 40,88 euros/día. Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de 2 a 10 km desde su domicilio hasta el centro de trabajo, percibirá además del salario base (40,88 euros/día), 1,67 euros/día en concepto de plus de distancia. Aunque la suma de ambos conceptos suma sea 42,55 euros/día, de éste importe en nómina se especificará qué cantidad corresponde a salario base (40,88 euros/día) y qué cantidad corresponde por plus de distancia (1,67 euros/día).

Opción B). Si alguno/a de dichos/as trabajadores/as estuviesen a una distancia de a partir de 10 km desde el domicilio del/a trabajador/a hasta el centro de trabajo, percibirán además del salario base (40,88 euros/día), 0.27 euros por Km en concepto de plus de distancia. Igualmente se especificará en nómina qué cantidad corresponde a salario base (40,88 euros/día) y qué cantidad a plus de distancia (0.27 euros/km).

Opción C). Estos/as trabajadores/as no percibirán plus de distancia en el trayecto inferior a 2 km desde su domicilio al centro de trabajo. Asimismo tampoco percibirán plus de distancia cuando el/la empresario/a facilite medio de transporte o alojamiento en los términos literales del artículo 8.

Anexo III. Recolección de espárragos 2009

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, 44,61 Euros/día.

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





-Recolección de espárragos de 1ª: 1,28 Euros/ Kg.

-Recolección de espárragos de 2ª: 0,64 Euros/Kg.

-Auxiliar de recolección y trabajos almacén: 40,29 Euros/día.

Domingos y festivos.

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

- Recolección de espárragos: 66,38 Euros/día.

- Auxiliar de recolección y trabajos de almacén: 61,95 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, 42,76 Euros /día.

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

- Recolección de espárragos de 1ª: 0,64 Euros/Kg.

- Recolección de espárragos de 2ª 0,32 Euros/ Kg.

-Auxiliar de recolección y trabajadores/as de almacén: 41,29 Euros/día.



Definiciones.

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

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

Espárrago bajo plástico negro.

Salario mínimo garantizado aunque el/la trabajador/a no llegue a 38kg/día de espárragos de primera siempre que sea por circunstancias a él no imputables: 42,92 Euros/día

A partir de los primeros 38 Kg, el precio de la recogida será el siguiente:
Recolección espárragos de primera: 0,88 Euros/kilo.

Recolección espárragos de segunda: 0,45 Euros/ Kilo

Auxiliar de recolección y Trabajadores de almacén: 38,90 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 IV.

La recolección de algodón de 1ª se fija en 0,65 Euros/Kg.

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

Anexo V. 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/as en la presente campaña no excederá de 0,51 Ptas./kg. para la campaña 2009.

Los precios para la recolección de aceituna a destajo en la campaña 200/2010, serán los siguientes:

Besanas de más de 30 Kg: 28,94 Ptas./Kg.

Besanas de menos de 30 Kg: 29,80 Ptas./Kg.

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

Durante la vigencia del convenio se procederá a la constitución de una Comisión integrada por las partes firmantes que se reunirá con el fin de analizar y dar solución a la regulación específica de la modalidad salarial de destajo que tiene Bujalance.

Anexo VI. Campaña Ajos

El precio por caja recogida de 20 kg se fija en 1,87 Euros/caja.





**ANEXO 7
HORAS EXTRAS 2009 (a 1 de enero 2009)**

		JORNADA 6 horas 25 minutos				EJEMPLOS					
		TOTAL €/día	€/hora normal	€/hora extra lunes a sábado	€/hora extra festivos	€:30		€:45		7:00	
						Lunes a Sábado	Festivos	Lunes a Sábado	Festivos	Lunes a Sábado	Festivos
FIJOS		24	3,74	6,73	7,67	24,56	24,64	26,24	26,56	27,93	28,47
		24,56	3,83	6,89	7,85	25,13	25,21	26,88	27,18	28,58	29,14
		25,03	3,9	7,02	8	25,62	25,7	27,37	27,7	29,13	29,7
JORNADA 6:25	EVENTUALES										

		JORNADA 6 horas 25 minutos				EJEMPLOS					
		TOTAL €/día	€/hora normal	€/hora extra lunes a sábado	€/hora extra festivos	€:30		€:45		7:00	
						Lunes a Sábado	Festivos	Lunes a Sábado	Festivos	Lunes a Sábado	Festivos
JORNADA 6:25	EVENTUALES	38,73	6,04	10,87	12,36	39,64	39,76	42,35	42,86	45,07	45,95
		39,56	6,17	11,11	12,65	40,49	40,61	43,26	43,76	46,04	46,94
		40,28	6,29	11,3	12,87	41,22	41,35	44,05	44,57	46,87	47,79
		40,88	6,37	11,47	13,06	41,84	41,97	44,7	45,23	47,57	48,5
		43,32	6,75	12,15	13,84	44,33	44,47	47,37	47,93	50,41	51,39

		JORNADA 6 horas 10 minutos				EJEMPLOS					
		TOTAL €/día	€/hora normal	€/hora extra lunes a sábado	€/hora extra festivos	€:30		€:45		7:00	
						Lunes a Sábado	Festivos	Lunes a Sábado	Festivos	Lunes a Sábado	Festivos
FIJOS		24	3,89	7	7,97	26,33	26,66	28,08	28,65	29,83	30,64
		24,56	3,98	7,16	8,16	26,95	27,28	28,74	29,32	30,53	31,36
		25,03	4,06	7,31	8,32	27,47	27,8	29,29	29,88	31,12	31,96
JORNADA 6:10	EVENTUALES										

hora extra laborable se incrementa sobre la hora normal en un
hora extra festivo se incrementa sobre la hora normal en un

80%
105%



TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO PROVINCIA DE CORDOBA AÑO 2009 TRABAJADORES FIJOS 2009

TRABAJADORES FIJOS 2009	SALARIO €
Técnico de grado superior	25,03
Técnico de grado medio	25,03
Capataces titulados	25,03
Encargado	25,03
Manigero	24,56
Casero	24,00
Maquinista	25,03
Oficial de 1ª	25,03

Tractorista de 1ª	25,03
Oficial Administrativo	25,03
Auxiliar Administrativo	24,56
Oficial de 2ª	24,56
Tractorista	24,56
Hortelano	24,56
Mayoral	24,56
Ganaderos y pastores	24,00
Guardas y guardas jurado	24,00
Trabajadores cualificados	24,56
Trabajadores no cualificados	24,00
Trabajadores en explotaciones forestales o cinegéticas	24,56

TRABAJADORES EVENTUALES-TEMPOREROS 2009	euros/día	P.beneficios	Total
Preparados de Tierra	38,35	0,38	38,73
Labores	38,35	0,38	38,73
Siembra	38,35	0,38	38,73
Resiembra	38,35	0,38	38,73
Abonado	39,18	0,38	39,56
Recolección	39,18	0,38	39,56
Labores de tracción animal	38,35	0,38	38,73
Tratamientos fitosanitarios	46,02	0,38	46,4
Escarda	39,18	0,38	39,56
Aclare	39,18	0,38	39,56
Despunte	39,18	0,38	39,56
Trilla	38,35	0,38	38,73
Carga y descarga	39,9	0,38	40,28
Secadores	39,18	0,38	39,56
Trabajos en semilleros y viveros (auxil.de la propia explotación)	38,35	0,38	38,73
Oficios Clásicos	39,18	0,38	39,56
Trabajadores mecanizados			
Tractorista	39,18	0,38	39,56
Conductor de cosechadora	39,9	0,38	40,28
Conductor de máquina autopropulsada	39,18	0,38	39,56
Conductor tractorista (con carné de 1ª)	39,9	0,38	40,28
Conductor de motocultor	39,18	0,38	39,56
Trilladora y empacadora	39,18	0,38	39,56
Tratamientos Fitosanitarios	46,02	0,38	46,4
Auxiliar de mecanización	38,35	0,38	38,73
Tractorista de 1ª	39,9	0,38	40,28
Capataces de riego	39,9	0,38	40,28
Cortadores de tierra	39,18	0,38	39,56
Riego de pie	39,9	0,38	40,28
Riego de aspersión	39,9	0,38	40,28
Riego de goteo y otros sistemas de conservación de instalacion y acequias	38,35	0,38	38,73
Viñedo			
Plantación y arranque	39,9	0,38	40,28
Trabajos de alzada	38,35	0,38	38,73
Podadores e injertadores	39,9	0,38	40,28
Personal de recolección	38,35	0,38	38,73
Castra y << despampanal>>	38,35	0,38	38,73
Personal auxiliar de bodega	38,35	0,38	38,73
Olivar			
Plantación y arranque	39,9	0,38	40,28
Cava de pies y roce	38,35	0,38	38,73
Injertado	39,9	0,38	40,28
Nuevas Especialidades			
Trabajos con Motosierra, Motodesbrozadora, Vibrador y soplador a convenir entre las partes con el siguiente mínimo		Desaparece (1)	
Poda y Limpia			
Maestro y Oficial de 1ª	39,9	0,38	40,28
Oficial cortador	39,18	0,38	39,56
Desvareto, recogida y quema de ramón	38,35	0,38	38,73
Recolección de almazara	38,35	0,38	38,73
Auxiliar de recolección	38,35	0,38	38,73



Recolección de verdeo	39,18	0,38	39,56
Almazaras Agrícolas			
Maestro de almazara	39,9	0,38	40,28
Oficial de almazara	39,9	0,38	40,28
Oficial laboratorio almazara	39,9	0,38	40,28
Auxiliar laboratorio almazara	39,18	0,38	39,56
Auxiliar administrativo almazara	39,18	0,38	39,56
Peón de almazara	38,35	0,38	38,73
Frutales			
Plantación y arranque	39,9	0,38	40,28
Podador, injertador y talador	39,9	0,38	40,28
Aclareo de frutos	39,18	0,38	39,56
Recolección de frutos en general	39,9	0,38	40,28
Recolección de cítricos	42,94	0,38	43,32
Envasadores y cargadores	39,18	0,38	39,56
Trabajadores almacén y transporte	39,18	0,38	39,56
Especies Forestales			
Acondicionamiento de terrenos	38,35	0,38	38,73
Plantación	39,18	0,38	39,56
Poda y limpia de árboles en general y monte	39,9	0,38	40,28
Cortadores con motosierra		Desaparece (1)	
Rejadores de corcho	39,9	0,38	40,28
Cargadores y restantes faenas	39,18	0,38	39,56
Actividades cinegéticas	38,35	0,38	38,73
Remolacha y Tubérculos			
Arranque	39,9	0,38	40,28
Descoronado y carga			
Bajo Guadalquivir	40,5	0,38	40,88
Alto Guadalquivir	39,9	0,38	40,28
Ganadería			
Ganaderos y pastores	38,35	0,38	38,73
Esquiladores	39,9	0,38	40,28
Ganado de montanera	38,35	0,38	38,73
Recolección y acondicionamiento de cultivos y forrajeras	38,35	0,38	38,73
Cultivos hortofrutícolas			
Sandías, melones, alcachofas y lechugas	39,9	0,38	40,28
Hortelano en general	39,18	0,38	39,56
Recolección	39,18	0,38	39,56
Otros cultivos y Trabajos específicos			
Trabajos específicos del tabaco	39,18	0,38	39,56
Recolección del tabaco	39,18	0,38	39,56
Siembra de ajos	39,18	0,38	39,56
Recolección de ajos	39,18	0,38	39,56
Trabajos de cercas de alambre y otros	39,18	0,38	39,56
Trabajos de almacén	38,35	0,38	38,73
Trabajos de apicultura	39,9	0,38	40,28
Cebollas *			
Recolección	39,18	0,38	39,56
Otras faenas	38,35	0,38	38,73

(1) Se abonará un plus en €/hora para aquellos trabajos que se realicen con motosierra y vibrador de gasolina

* 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.