

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 1.617/2014

Convenio o Acuerdo: Agropecuario

Expediente: 14/01/0051/2014

Fecha: 06/03/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonio Miguel Arroyo Díaz

Código: 14000675011982

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2013, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

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

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

Córdoba. El Delegado Territorial, Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO DE CÓRDOBA

AÑOS 2013-2016

CAPITULO PRIMERO. PARTES NEGOCIADORAS

ARTÍCULO 1º. Partes Negociadoras

Son miembros de la Comisión Negociadora del presente convenio provincial de una parte, la Federación Provincial Agroalimentaria de UGT, mayoritaria, con tres miembros y el Sindicato Provincial Agroalimentario de CCOO, con dos miembros en representación social y de otra parte, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (Asaja Córdoba), mayoritaria con cuatro miembros y la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Córdoba (Goag-Córdoba) con un miembro, en representación empresarial.

CAPITULO SEGUNDO. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 2º. Ámbito Funcional

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

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

ARTICULO 3º. Ámbito Personal

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

ARTICULO 4º. Ámbito Territorial

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

ARTICULO 5º. Ámbito Temporal y Denuncia

El Convenio entrará en vigor en todas sus cláusulas en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin bien, su ámbito temporal se extiende desde el 1 de Enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016. Se prorrogará tácitamente de año en año y en todas sus cláusulas ya sean normativas u obligacionales, si no es denunciado por cualquiera de las partes firmantes del mismo con una antelación mínima de dos meses al de los respectivos vencimientos.

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

CAPITULO TERCERO. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

ARTÍCULO 6º. Composición

Son miembros de la Comisión Paritaria las partes firmantes del convenio colectivo y estará formada por 10 miembros, 5 de la parte empresarial y 5 de la parte social. Distribución del número de miembros de la parte social y empresarial según artículo 1.

ARTÍCULO 7º. Competencias y procedimientos de actuación

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

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

-Asaja Córdoba: Avenida de la Torrecilla s/n, centro industrial la torre 38.

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

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

CAPITULO CUARTO. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 9º. Principio General

La contratación de personal y la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, con sujeción a

la legislación vigente en cada momento y Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 10º. Contratos de Trabajo

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

Los trabajadores se clasifican por razones de su pertenencia en los siguientes grupos:

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

ARTICULO 11º. Fijos de plantilla

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

ARTICULO 12º. Fijos-Discontinuos

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

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

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

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

ARTICULO 13º. Contrato de obra o servicio determinado

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

ARTÍCULO 14º. Contratos eventuales

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

ARTÍCULO 15º. Hojas de salarios

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

Del mismo modo, las empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores o trabajadoras todo tipo de documentación y certificaciones que estén relacionadas con su trabajo y copia del contrato de trabajo a los trabajadores que realicen faenas superiores a 28 días.

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

personal.

ARTÍCULO 16º. Contratación de Discapacitados

En la contratación de discapacitados en el sector agrario, las empresas se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (B.O.E. número 289 de 3 diciembre de 2013).

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

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el 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 trabajadores con discapacidad.

CAPITULO. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 17º. Período de prueba

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

No podrá fijarse período de prueba alguno para el personal que ya hubiese realizado con anterioridad trabajos, bajo cualquier tipo de modalidad contractual, en la empresa y en el grupo profesional a cubrir por un período de tiempo superior al fijado en el presente artículo como período de prueba.

El período de prueba no podrá superar en ningún caso los 6 meses de duración para los técnicos titulados, siendo como máximo 1 mes para el resto de personal, a excepción del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores.

En los contratos de duración determinada, el período de prueba no podrá ser superior al 50% del período de contratación ni los límites máximos marcados anteriormente.

ARTÍCULO 18º. Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el convenio del campo se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes. La clasificación será en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, autonomía, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

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

GRUPO PROFESIONAL I.

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

Estarán incluidas dentro del presente grupo: técnicos superiores, técnicos medios, administrativos, encargados o cualquier otro de características similares.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: se integran en este grupo las personas que realizan las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitarán formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

Estarán incluidas dentro del presente grupo: tractoristas, maquinistas, especialistas, guardas, caseros, ganaderos, peón agrícola en general o cualquier otro de características similares.

GRUPO PROFESIONAL III

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

Estarán incluidos dentro del presente grupo: carpinteros, herreros, mecánicos o cualquier otro de características similares.

CAPITULO SEXTO. RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 19º. Retribuciones Salariales

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

ARTÍCULO 20º. Antigüedad

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

Igualmente, a fin de compensar las expectativas y los derechos en curso de adquisición, los trabajadores que tuvieran pendiente de consolidar un tramo en el momento de la entrada en vigor del presente convenio lo consolidarán en su fecha y quedará congelado durante el resto de la vigencia del convenio.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	Nº DE DÍAS / AÑO
3	5
4	8
5	11
6	14
7	17
8	20
9	23
10	26
11	29
12	32
13	35
14	38
15	41
16	44
17	47
18	50
19	53
20	56
Más de 20 años	4 días más por año de servicio

ARTÍCULO 21º. Gratificaciones Extraordinarias

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

Las empresas podrán prorratear estas pagas en las doce mensualidades.

ARTÍCULO 22º. Plus de Distancia

La empresa podrá optar por habilitar un medio de transporte

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

- 0,19 €/ Km...1 ocupante / Ud. vehículo
- 0,21 €/ Km...2 ocupantes / Ud. vehículo
- 0,23 €/ Km...3 ocupantes/ Ud. vehículo
- 0,26 €/ Km...4 ocupantes/ Ud. vehículo
- 0,29 €/ Km...5 ó más ocupantes/ Ud. vehículo

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

ARTÍCULO 23º. Desgaste de Herramientas

Se establece un plus de desgaste de herramientas, cuya cuantía será de 0.29 euros/día de trabajo y se abonará siempre que el/la empresario/a no facilite las herramientas al/la trabajador/a.

ARTÍCULO 24º. Plus de tratamiento fitosanitario

Para todas aquellas faenas o trabajos agrícolas que requieran el carné, básico o cualificado, de manipulador de productos fitosanitarios se establece un plus de tratamiento fitosanitario, consistente en un 15% sobre el salario base cuyo importe está incluido en el salario diario a percibir en el anexo tablas salariales (15% sobre el salario base). El método empleado para realizar el tratamiento con producto fitosanitario depende del medio o del vehículo que soporta el producto, que puede ser sólido, líquido o gaseoso, por lo que este plus se aplicaría para los tratamientos realizados a través de pulverización, espolvoreo, quimigación, fumigación y aplicación conjunta al agua de riego.

ARTÍCULO 25º. Plus de maquinaria

Para aquellos trabajos o faenas agrícolas que se realicen con motosierra, desbrozadora forestal y con vibrador de gasolina, se le aplicará, sobre el salario base, un plus de maquinaria de 0,40 €/ hora trabajada.

ARTÍCULO 26º. Nocturnidad

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

Se fija una subida de las tablas salariales y de todos los conceptos económicos (publicadas en el BOP Córdoba número 25 de 5-2-2014) en un 2,65% durante la vigencia del convenio a razón de:

- Año 2014...0,88 %.
- Año 2015...0,88%.
- Año 2016...0,88%

Los salarios aplicables en el año 2014, a partir de la publicación en el BOP Córdoba, aparecen en la tabla salarial anexa con el incremento incorporado.

ARTÍCULO 28º. Destajo

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

consecuencia de estos trabajos.

CAPITULO SÉPTIMO. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 29º. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo se establece en 39 horas semanales, de lunes a sábado, para todos los trabajadores, distribuyéndose de común acuerdo entre empresario/a y trabajador/a, siempre que no superen las 9 horas diarias. La jornada laboral diaria se establece en 6 horas 30 minutos.

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

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

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

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

A los trabajadores o trabajadoras eventuales se les abonará el 50% del salario si habiéndose personado en el lugar de trabajo hubiera de ser suspendido antes de su inicio o 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.

ARTICULO 30º. Horas Extraordinarias

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

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

La primera hora se verá incrementada en un 20% del precio de la hora ordinaria y el resto de las horas un 75% del precio de la hora ordinaria.

Todo ello salvo lo establecido en el art. 47 del Real Decreto 2001/1983 de 28 de junio.

ARTÍCULO 31º. Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras fijos y fijos discontinuos disfrutarán anualmente de 30 días naturales 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.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permi-

so que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

ARTÍCULO 32º. Centro de Trabajo

La jornada laboral comienza donde se empiece la actividad y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado.

ARTÍCULO 33º. Licencias retribuidas

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

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres o padres políticos, hermanos 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) Un día por asuntos propios para trabajadores fijos y fijos discontinuos.

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

Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la 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 doce+ años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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

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

CAPITULO OCTAVO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35º. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que

se establece en el laudo arbitral de 6 de octubre de 2000, publicado en el BOE de 29 de noviembre del 2000.

CAPITULO NOVENO. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 36º. 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 37º. 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.

CAPITULO DÉCIMO. CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 38º. Excedencias

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

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

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con

ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional

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

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

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

ARTÍCULO 39º. Fallecimiento y jubilación

Las empresas abonarán una compensación económica consistente en dos mensualidades de salario bruto 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 40º. Complementos en caso de baja por I.T.

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

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

- Los 3 primeros días: la empresa abonará el 100% del salario.
- Entre el 4º día y el 15º día: la empresa abonará el 60% del salario.
- Del 16º día hasta el 60º día: la empresa complementará hasta el 100%.

ARTÍCULO 41º. 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 42º. Comisión para la Igualdad

Para garantizar el principio de no discriminación en el mundo laboral agrario se creará la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación", integrada por las partes firmantes del convenio con un mínimo de cuatro miembros, dos de la parte social y dos de la parte empresarial.

ARTÍCULO 43º. 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 44º. Condiciones más beneficiosas

Cualquier condición más beneficiosa, bien por escrito o de pa-

labra que cualquier trabajador o trabajadora ostente respecto a lo establecido en el presente convenio colectivo de carácter general, será respetada.

ARTÍCULO 45º. Cláusula de Formación Profesional

1. las partes firmantes de este convenio expresan su adhesión en todos sus terminos al Acuerdo nacional de Formación Continua entre las organizaciones CEOE, CEPYME, CCOO, UGT CIG.

2. Para tal fin, las empresas podrán colaborar con las representaciones sindicales al objeto de solicitar los 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.

CAPITULO DÉCIMO PRIMERO. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 46º. 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 la tareas de fumigación habrá alternancia de día trabajado y día de descanso, entendiéndose éste ultimo retribuido a la vez que es obligatorio por parte de la empresa informar a los representantes de los/las trabajadores/as y secciones sindicales de los riesgos y características de los diferentes productos utilizados.

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

ARTÍCULO 47º. 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.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Derechos supletorios

En todo lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, laudo arbitral de 6 de octubre de 2000 y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

Alojamientos

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

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

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

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

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

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

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

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

Las demás condiciones no fijadas en este artículo se 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

Recolección de Espárragos

Salario mínimo garantizado, aunque el/la trabajador/a no llegue a 35 Kg /día de espárragos de 1ª, siempre que sea por causa a él no imputable, 47,79 Euros/día

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

- Recolección de espárragos de 1ª: 1,37 Euros/ Kg.
- Recolección de espárragos de 2ª: 0,70 Euros/Kg.
- Auxiliar de recolección y trabajos almacén: 44,24 Euros/día.

Domingos y festivos

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

- Recolección de espárragos: 71,12 Euros/día.
- Auxiliar de recolección y trabajos de almacén: 66,37 Euros/día

Definiciones
Espárragos de 1ª: Será aquel espárrago blanco de cabeza ce-

rrada, 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, 45,81 Euros /día.

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

- Recolección de espárragos de 1ª: 0,70 Euros /Kg.
- Recolección de espárragos de 2ª 0,34 Euros./ Kg.
- Auxiliar de recolección y trabajadores/as de almacén: 44,24 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: 45,98 Euros/día

A partir de los primeros 38 Kg, el precio de la recogida será el siguiente: Recolección espárragos de primera: 0,96 Euros/kilo

Recolección espárragos de segunda:0,48 Euros/ Kilo

Auxiliar de recolección y Trabajadores de almacén: 41,68 Euros/día

Pesador de espárragos

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

ANEXO III

La recolección de algodón de 1ª se fija en 0,71 Euros/kg.

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

ANEXO IV

Recolección a Destajo en Bujalance

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

En todo caso la aportación del/la trabajador/a en la presente campaña no excederá de 0,54 Ptas./kg.

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

Besanas de más de 30 Kg: 31,01 Ptas/Kg.

Besanas de menos de 30 Kg: 31,93 Ptas/Kg.

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

ANEXO V

Campaña Ajos

El precio del ajo cortado de tallo y raíz será de 1,61 € por caja recogida de 20 kg. netos, a razón de 0,08€/ kg.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO DE CÓRDOBA AÑO 2014

TRABAJADORES FIJOS 2014		SALARIO €
Técnico de grado superior	27,056	27,06
Técnico de grado medio	27,056	27,06
Capataces titulados	27,056	27,06
Encargado	27,056	27,06
Manigero	26,537	26,54
Casero	25,937	25,94
Maquinista	27,056	27,06
Oficial de 1ª	27,056	27,06
Tractorista de 1ª	27,056	27,06
Oficial Administrativo	27,056	27,06
Auxiliar Administrativo	26,537	26,54
Oficial de 2ª	26,537	26,54
Tractorista	26,537	26,54
Hortelano	26,537	26,54
Mayoral	26,537	26,54
Ganaderos y pastores	25,937	25,94
Guardas y guardas jurado	25,937	25,94
Trabajadores cualificados	26,537	26,54
Trabajadores no cualificados	25,937	25,94
Trabajadores en explotaciones forestales o cinegéticas	26,537	26,54

TRABAJADORES EVENTUALES- TEMPOREROS 2014	Euros/día	P. Beneficios		Total
Preparados de Tierra	41,448	0,417	41,864	41,86
Labores	41,448	0,417	41,864	41,86
Siembra	41,448	0,417	41,864	41,86
Resiembra	41,448	0,417	41,864	41,86
Abonado	42,352	0,417	42,769	42,77
Recolección	42,352	0,417	42,769	42,77
Labores de tracción animal	41,448	0,417	41,864	41,86
Tratamientos fitosanitarios	49,741	0,417	50,158	50,16
Escarda	42,352	0,417	42,769	42,77
Aclare	42,352	0,417	42,769	42,77
Despunte	42,352	0,417	42,769	42,77
Trilla	41,448	0,417	41,864	41,86
Carga y descarga	43,124	0,417	43,541	43,54
Secadores	42,352	0,417	42,769	42,77
Trabajos en semilleros y viveros (auxil.de la propia explotación)	41,448	0,417	41,864	41,86
Oficios Clásicos	42,352	0,417	42,769	42,77
Trabajadores mecanizados				
Tractorista	42,352	0,417	42,769	42,77
Conductor de cosechadora	43,124	0,417	43,541	43,54
Conductor de máquina autopropul- sada	42,352	0,417	42,769	42,77
Conductor tractorista (con carné de 1ª)	43,124	0,417	43,541	43,54
Conductor de motocultor	42,352	0,417	42,769	42,77
Trilladora y empacadora	42,352	0,417	42,769	42,77
Tratamientos Fitosanitarios	49,741	0,417	50,158	50,16
Auxiliar de mecanización	41,448	0,417	41,864	41,86
Tractorista de 1ª	43,124	0,417	43,541	43,54
Capataces de riego	43,124	0,417	43,541	43,54
Cortadores de tierra	42,352	0,417	42,769	42,77
Riego de pie	43,124	0,417	43,541	43,54
Riego de aspersión	43,124	0,417	43,541	43,54
Riego de goteo y otros sistemas de conservación de instalación y ace- quias	41,448	0,417	41,864	41,86

Viñedo

Plantación y arranque	43,124	0,417	43,541	43,54
Trabajos de alzada	41,448	0,417	41,864	41,86
Podadores e injertadores	43,124	0,417	43,541	43,54
Personal de recolección	41,448	0,417	41,864	41,86
Castra y << despampanal>>	41,448	0,417	41,864	41,86
Personal auxiliar de bodega	41,448	0,417	41,864	41,86
Olivar				
Plantación y arranque	43,124	0,417	43,541	43,54
Cava de pies y roce	41,448	0,417	41,864	41,86
Injertado	43,124	0,417	43,541	43,54
Poda y Limpia				
Maestro y Oficial de 1ª	43,124	0,417	43,541	43,54
Oficial cortador	42,352	0,417	42,769	42,77
Desvareado, recogida y quema de ramón	41,448	0,42	41,864	41,86
Recolección de almazara	41,448	0,417	41,864	41,86
Auxiliar de recolección	41,448	0,417	41,864	41,86
Recolección de verdeo	42,352	0,417	42,769	42,77
Almazaras Agrícolas				
Maestro de almazara	43,124	0,417	43,541	43,54
Oficial de almazara	43,124	0,417	43,541	43,54
Oficial laboratorio almazara	43,124	0,42	43,541	43,54
Auxiliar laboratorio almazara	42,352	0,417	42,769	42,77
Auxiliar administrativo almazara	42,352	0,417	42,769	42,77
Peón de almazara	41,448	0,417	41,864	41,86
Frutales				
Plantación y arranque	43,124	0,417	43,541	43,54
Podador, injertador y talador	43,124	0,417	43,541	43,54
Aclareo de frutos	42,352	0,42	42,769	42,77
Recolección de frutos en general	43,124	0,417	43,541	43,54
Recolección de cítricos	46,407	0,417	46,823	46,82
Envasadores y cargadores	42,352	0,417	42,769	42,77
Trabajadores almacén y transporte	42,352	0,417	42,769	42,77
Especies Forestales				
Acondicionamiento de terrenos	41,448	0,417	41,864	41,86
Plantación	42,352	0,417	42,769	42,77
Poda y limpia de árboles en general y monte	43,124	0,42	43,541	43,54
Rejadores de corcho	43,124	0,417	43,541	43,54
Cargadores y restantes faenas	42,352	0,417	42,769	42,77
Actividades cinegéticas	41,448	0,417	41,864	41,86
Remolacha y Tubérculos				
Arranque	43,124	0,417	43,541	43,54
Descoronado y carga				
Bajo Guadalquivir	43,775	0,417	44,191	44,19
Alto Guadalquivir	43,124	0,42	43,541	43,54
Ganadería				
Ganaderos y pastores	41,448	0,417	41,864	41,86
Esquiladores	43,124	0,42	43,541	43,54
Ganado de montanera	41,448	0,417	41,864	41,86
Recolección y acondicionamiento de cultivos y forrajeras	41,448	0,417	41,864	41,86
Cultivos hortofrutícolas				
Sandías, melones, alcachofas y lechugas	43,124	0,417	43,541	43,54
Hortelano en general	42,352	0,42	42,769	42,77
Recolección	42,352	0,417	42,769	42,77
Otros cultivos y Trabajos específicos				
Trabajos específicos del tabaco	42,352	0,417	42,769	42,77
Recolección del tabaco	42,352	0,42	42,769	42,77
Siembra de ajos	42,352	0,417	42,769	42,77
Recolección de ajos	42,352	0,417	42,769	42,77

Trabajos de cercas de alambre y otros	42,352	0,417	42,769	42,77
Trabajos de almacén	41,448	0,417	41,864	41,86
Trabajos de apicultura	43,124	0,417	43,541	43,54
Cebollas *				
Recolección	42,352	0,417	42,769	42,77
Otras faenas	41,448	0,42	41,864	41,86

Córdoba, 7 de marzo de 2014. Varias firmas ilegibles.
