CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE GRANADA

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector del Campo de la Provincia de Granada (Código de Convenio 1800065), acordado de una parte por Asaga, Udoe, Cpja, Upa y Uaga-Coag, y de otra por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, presentado el día 19 de noviembre de 2003 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 27 de noviembre de 2003.-El Delegado Provincial, fdo.: Angel Gallego Morales.

Artículo 1. Ambito Funcional Y Territorial

Este convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas agrarias, ganaderas y forestales, manipulado y envasado de productos agrarios en todo el territorio de la provincia de Granada. Sin perjuicio que a otro nivel, sectorial o territorial, en esta provincia se pueda negociar un convenio, siempre que mejore las condiciones acordadas en este texto.

Artículo 2. Ambito Personal

Se regirán por este convenio todos los trabajadores que actualmente o durante su vigencia presten sus servicios en las empresas agrarias, ganaderas o forestales, manipulado y envasado de productos agrarios referidas en el artículo anterior. Como norma general se regirá por este convenio el personal de oficios al servicio único de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, vareadores y recogedores de aceituna con y sin medios mecánicos, guarnicioneros, manipuladores de productos agrícolas y envasados, cocineros y

otros similares.

Artículo 3. Ambito Temporal

La duración del presente convenio finalizará el 31 de diciembre de 2005, dando comienzo su vigencia el día primero de enero de 2003, al margen de la fecha en la que se publique en el “Boletín Oficial “ de la provincia.

El presente convenio se prorrogara tácitamente de año en año con una subida porcentual igual a la subida del I.P.C. de noviembre a noviembre del año anterior, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes o en el caso de no haber acuerdo en la negociación. El procedimiento de denuncia tendrá que atenerse a la legislación vigente en cada momento y se hará con la antelación mínima de un mes.

Artículo 4. Condiciones Más Beneficiosas

Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente Toda disposición de rango superior a este convenio, que represente mejoras para los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a uno o varios de sus artículos serán incluida automáticamente con efectos a partir de la entrada en vigor de la misma, absorbiéndose de dichas mejoras lo que por el mismo concepto figure establecido por este convenio. Efectuándose dicha absorción de acuerdo con la legislación vigente y en cómputo anual.

Artículo 5. Jornada de Trabajo

El numero de horas semanales de trabajo para el personal fijo comprendido en el presente convenio será de 39 horas de lunes a viernes y para el personal eventual será de 6 horas al día, Será de 5 horas y cuarenta minutos diarios en las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango, en los de cava abierta, entendiéndose por tal la que se haga en terrenos que no estén previamente alzados, según ordenanza laboral del campo.

En aplicación del Decreto de Jornadas especiales, para el personal eventual se podrá prolongar la jornada diaria una hora mas. Con el correspondiente incremento salarial según tabla anexa.

Artículo 6. Permisos, Licencias y Despidos

Todos los trabajadores de las empresas comprendidas en este convenio, sin distinción por su condición en la misma, fijos, fijos discontinuos y eventuales, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso, licencia indemnización por despido retribuidos al salario que figura en las tablas anexas a

este convenio:

a) Las empresas a todos sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, en caso de despido, les abonaran en concepto de indemnización la cantidad de 45 días de salario base en el que se incluirán antigüedad, partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones y días festivos, por año o fracción de los meses trabajados.

b) 15 días en caso de matrimonio del trabajador/a .

c) 4 días en caso de nacimiento de hijo/a

d) 3 días por enfermedad grave o justificada del cónyuge, padre, madre, ascendentes y descendientes.

Siendo de 5 días cuando estos hechos ocurrieran a mas de 100 kilómetros del lugar del trabajo

e) 3 días por fallecimiento igual que en el caso anterior.

La licencia será de un día en caso de fallecimiento de otros parientes, tanto carnales como políticos hasta el cuarto grado civil o consanguíneo.

f) Asuntos propios: 5 días por año para los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

g) Licencia para asistencia a la consulta médica o especialista.

Artículo 7. Excedencias, Movilidad Y Traslados Excedencias

El trabajador con antigüedad de al menos un año en la empresa, tendrá derecho a una excedencia que se concederá en su caso por una sola vez y en un solo período que no será inferior a 6 meses ni superior a dos años .

Transcurrido el plazo de un mes sin que el trabajador solicite su reingreso perderá su derecho al mismo. Este derecho podrá ejercerlo nuevamente transcurridos cuatro años.

El trabajador que acceda al desempeño de un cargo sindical tendrá derecho a pasar a una situación de excedencia durante el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

MOVILIDAD:

En los supuestos en que el trabajador, por decisión empresarial y en virtud de las necesidades del trabajo se vea obligado a pernoctar en localidad distinta a la de

su residencia, percibirá además de su salario, los gastos de desplazamiento y una dieta diaria equivalente a su salario diario. En los días de salida y llegada devengarán idénticas dietas.

TRASLADOS:

Los supuestos de traslados se regularán de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 8. Ropas de Trabajo

Las empresas entregaran a cada uno de sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, dos monos, un calzado adecuado al trabajo a realizar y un impermeable, al comienzo de la contratación y como mínimo una vez al año.

Artículo 9. Herramientas

Las empresas facilitaran a sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales cuantas herramientas sean necesarias para el desarrollo del trabajo.

Artículo 10. Suspensión del Trabajo

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonara el 75 % del salario convenio, si habiéndose presentado en el lugar del trabajo hubiera de ser suspendido antes de la iniciación o transcurridas dos horas de trabajo efectivo.

Si la suspensión tuviese lugar después de las dos horas se percibirá integro el salario, sin que el tiempo perdido sea recuperable en ninguno de los dos casos.

Artículo 11. Contrato de Trabajo

En este tema nos remitimos a la legislación vigente, el Estatuto de los trabajadores, a la ordenanza general del campo y a las normas de desarrollo que sobre la disposición existen.

Artículo 12. Salarios

A) Salario base: Será el que figura para trabajadores fijos, en la tabla anexa a este convenio.

B) Salario para trabajadores eventuales: Será el que figura, para trabajadores eventuales, en la tabla anexa a este convenio.

Estos salarios lo serán para la jornada laboral que figura en el presente convenio.

Los caseros tendrán una prima por el cuido y celo de la finca, según el suplemento que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 13. Antigüedad

Será abonada de acuerdo con la tabla siguiente, pudiéndose prorratear mensualmente.

Años	Días	% sobre sueldo base
3	5	1.3699
4	9	2.4658
5	13	3.5616
6	17	4.6575
7	21	5.7534
8	25	6.8493
9	29	7.9452
10	33	9.0411
11	36	9.8630
12	39	10. 6849
13	42	11.5068
14	45	12.3288
15	48	13.1507
de quince años en adelante,	dos días mas cada año	
+15	2	0.5479

Artículo 14. Gratificaciones Extraordinarias

Las empresas afectadas por este convenio abonaran a su personal fijo o fijo discontinuo tres gratificaciones extraordinarias con arreglo a los siguientes:

a) antes del día 22 de diciembre, 30 días de salario base mas antigüedad.

b) antes del día 15 de junio, 30 días de salario base mas antigüedad.

c) antes del día 15 de septiembre, 30 días de salario base mas antigüedad.

Estas gratificaciones no serán absorbibles por el salario mínimo interprofesional, si no que serán en proporción al tiempo trabajado, teniendo presente que la fracción de mes trabajado equivale al mes completo.

Artículo 15. Actualización Salarial

Las tablas salariales se actualizaran durante la vigencia de este convenio, cada 1 de enero correspondiente, con el último índice de precios al consumo real de

noviembre a noviembre aprobado, añadiéndole 0,75 puntos.

Artículo 16. Protección Y Prevención De Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad y Planes de Prevención Laboral

Se remite a la redacción del R.D. 1561/95 de 21 de septiembre referente a las Jornadas Especiales de Trabajo, y en lo referente a prevención laboral será de aplicación la Ley 31/95, haciéndose cargo de lo dispuesto en la legislación las mutuas de accidentes, la Seguridad Social o las empresas de prevención.

Artículo 17. Trabajo Nocturno

Aquellos trabajadores que por fuerza mayor hubieran de realizar trabajo entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente percibirán un incremento salarial sobre estas horas de un 75% sobre el salario convenio.

Artículo 18. Recibo de Salarios y Otros Documentos

Las empresas entregaran a sus trabajadores, un duplicado de la nomina de trabajo, en la que se especificaran todos los conceptos de días, trabajo, antigüedad, importes, extra, Etc., según modelo oficial. Las nominas deberán ser firmadas tanto por la empresa como por el trabajador, pudiendo mecanizarse la firma de la empresa.

Así mismo las empresas firmaran a sus trabajadores un justificante de haber pagado los TC1-8 y TC2-8, en donde se especifique el pago de estos y se les entregara al trabajador .

Las empresas y /o trabajadores tendrán la obligación de comunicar las altas y bajas en el INEM, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 19. Remuneración en Especie

La remuneración en especie no podrá exceder en más de un 15% del salario establecido en el convenio.

Artículo 20. Destajos y Horas Extraordinarias

Los destajos quedan prohibidos, si por necesidades mayores se tuvieran que realizar, se abonaran con un 30 %mínimo sobre el salario convenio según legislación vigente.

Las horas extraordinarias quedan prohibidas, si por necesidades mayores se tuvieran que realizar, se abonaran al 175% sobre el salario convenio, conforme con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Plus de Distancia

La empresa a todos sus trabajadores les abonarán, salvo que esta facilite los medios de transporte, un plus de distancia según se especifica en la tabla salarial anexa, por cada kilómetro desde el domicilio del trabajador, tanto a la ida como a la vuelta, en ambos casos, siendo considerado como tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la mitad del desplazamiento, tanto a la ida como a la vuelta, en ambos casos.

Artículo 22. Complemento En Caso de Baja Por Accidente O Enfermedad

Las empresas a sus trabajadores fijos en caso de accidente laboral o enfermedad, les completaran hasta el 100%del salario convenio mientras dure su situación de I.T.

Las empresas a sus trabajadores fijos discontinuos y eventuales, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional se le completara hasta el 100% del salario convenio durante el período para el que fueron contratados.

En caso de no haber acuerdo con el período entre las partes, se someterá a la comisión Mixta Paritaria, que determinara el período a abonar y cuyo informe será preceptivo para poder acudir ante el orden jurisdiccional social.

Artículo 23. Vacaciones

Todo el personal fijo y fijo discontinuo comprendido en este convenio disfrutará de 30 días de vacaciones anuales entre los meses de julio y septiembre, o en los meses acordados por las partes, retribuidas según salario base más antigüedad.

El personal que ingrese durante el año disfrutará de la parte proporcional correspondiente.

Artículo 24. Jubilación

Conforme a la legislación vigente.

Artículo 25. Trabajadores Fijos y Fijos Discontinuos

Conforme a la legislación vigente.

Artículo 26. Vinculación a la Totalidad

En el supuesto de que la autoridad competente, en uso de sus facultades, no aceptara alguno de los artículos contenidos en el presente convenio, este quedara sin eficacia practica, debiéndose reconsiderar en su totalidad.

Artículo 27. Legislación Supletoria

Las condiciones contenidas en el presente convenio se entienden mínimas. Para

lo no previsto en él se remitirá a lo preceptuado en la Ordenanza General del Campo y normativa legal vigente.

Artículo 28. Cuota Sindical

Todas las empresas a sus trabajadores fijos o fijos de temporada, descontará de su nomina la cuota sindical a petición de los trabajadores que lo harán por escrito.

Artículo 29.Comision Mixta Paritaria

Se crea una comisión mixta paritaria de este convenio, que estará compuesta a partes iguales de trabajadores y empresarios de los que hayan tomado parte en la negociación del presente convenio como miembros de la comisión deliberadora.

Sin perjuicio de las competencias que corresponden a la autoridad laboral y jurisdiccional, la comisión paritaria tendrá como funciones la interpretación del convenio, intento de avenencia entre las partes en los conflictos, interpretaciones, productividad, destajos, absentismo, etc.

La comisión podrá ser convocada por un tercio de sus componentes.

Se fija como domicilio de esta comisión:

- Para el 1er año en la Sede de UAGA – COAG en Avenida de Rodríguez Acosta 3 primero C Motril

- Para el 2º año en la sede de ASAJA en calle Sevilla 5 Granada

-Para el 3er año en las sedes de UGT y/o CCOO en

Avda. de la Constitución nº 21 de Granada

Artículo 30. Acoso en el Ambito Laboral

Tendrán la consideración de faltas graves o muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa.

Estos supuestos en caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellas que sean ejercidas sobre personas con contrato no indefinido, se consideraran en todo caso como falta muy grave y como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que lo hayan efectuado.

Artículo 31. Comités de Empresa y Delegados de Personal

Todas las empresas con mas de 6 trabajadores y según la Ley, deberán facilitar la celebración de Elecciones Sindicales en la misma.

Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador, en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato a que pertenece, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas .

b) No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

d) En las empresas afectadas por este convenio con menos de 20 trabajadores, los delegados de personal dispondrán de un crédito de 350 horas y en las empresas de mas de 20 trabajadores, los delegados de personal dispondrán de un crédito de 450 horas cada uno de ellos, que podrán acumularse en computo anual y en uno o varios delegados o miembros del Comité de Empresa, pudiendo quedar relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Será prerrogativa de los delegados y del Sindicato de Rama al que pertenezca el designar en quien o quienes acumulan dichas horas sindicales.

Artículo 32. Delegados de Prevención de Riesgos Laborales

1. - Los Delegados de prevención, son los representantes de los trabajadores con funciones especificas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en él articulo 36 de la ley 31/1.995 de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales.

2. - Los Delegados de prevención, serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores, en el ámbito territorial a su elección, con arreglo a la siguiente escala:

31 a 49 trabajadores:	1 delegado de prevención
50 a 100 trabajadores:	2 delegados
101 a 500 trabajadores:	3 delegados
501 a 1.000 trabajadores:	4 delegados

Según lo dispuesto en el Art. 19 de la actual ley, el empresario garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación cualquiera que sea la modalidad o duración de este como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1º. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su

actividad.

2º. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3º. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5º. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6º. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Artículo 33. Formación

Dadas las características peculiares que representa el colectivo de trabajadores asalariados del campo, hace necesario adoptar medidas en pro de la formación profesional inicial y la formación de adaptación y readaptación al empleo, para que esta vertebración se produzca, es necesario adoptar medidas concretas que articule las cualificaciones profesionales y que ofrezcan una referencia para la orientación profesional y la cualificación de los demandantes de empleo, así como la homologación de la cualificación profesional derivadas de la experiencia laboral.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan instar al INEM y Junta de Andalucía, para que realicen pruebas de cualificación profesional que permita a los trabajadores asalariados obtener la correspondiente certificación profesional con el consiguiente reconocimiento de especialización profesional. Para ello los

empresarios colaboraran voluntariamente para poner a disposición los locales, fincas o explotaciones, necesarias para ello. Sin perjuicio de la libertad de contratación en dicha materia formativa.

Para la obtención de la titulación requerida en cada caso, los trabajadores asalariados deben superar las pruebas que el INEM u organismo competente estime oportunas, estando el tribunal calificado compuesto por representantes de las partes firmantes de este convenio y el INEM u Organismo que lo sustituya.

Estos cursos se impartirán por las asociaciones de empresarios y sindicatos firmantes del convenio.

Los firmantes de este convenio, acuerdan reunirse con el INEM u Organismo que lo sustituya, Ministerio de Trabajo y Delegación de Trabajo de la Junta de Andalucía, para la realización de dichos cursos.

Así acordamos:

Fomentar la formación especializada en el sector, siguiendo el "II Acuerdo Nacional de Formación continua" y de la reglamentación que en él se recoge en lo referente a la Formación de los trabajadores.

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE GRANADA. HASTA 31-12-2003

		Desde 01-01-2003		
Categorías		**Fijos**	**Eventuales**	
	(horas por cada jornada)	6	7	
Peón		22,40	30,40	38,51
Siega amano		24,58	32,66	41,36
Quemadores de rastrojo		24,58	32,66	41,36
Carga y descarga		24,58	32,66	41,36
Correturnos		24,58	32,66	41,36
Técnicos (mensual)		855,17		
Administrativos (mensual)		746,22		
Encargados capataces		24,09	31,60	40,02
Caseros		24,09	31,60	40,02
Conductores, tractoristas y maquinistas		24,09	31,60	40,02
Guardas		24,09	31,60	40,02
Regadores		24,09	31,60	40,02
Celadores		24,09	31,60	40,02
Podadores		24,09	31,60	40,02
Injertadores		24,09	31,60	40,02
Postura escarda y otros		24,09	31,60	40,02
Doma y monta		24,09	31,60	40,02
Trabajos específicos de ganadería				
Carga y descarga		24,58	32,66	41,36
Correturnos		24,58	32,66	41,36
Encargado capataces		24,09	30,38	40,02

Caseros		24,09	30,38	40,02
Conductores, tractoristas y maquinistas		24,09	30,38	40,02
Comidas y ordeño		24,09	30,38	40,02
Tareas propias de vaquerías		24,09	30,38	40,02
Cuidadores		24,09	30,38	40,02
Guardas		24,09	30,38	40,02
Trabajos específicos de monte				
Repoblación y limpieza de montes		24,58	31,40	41,36
Retenes de incendios		24,58	31,40	41,36
Trabajos específicos de manipulación y envase				
Carga y descarga		24,58	32,66	41,36
Correturnos		24,58	32,66	41,36
Trabajadores de cinta de clasificación		24,09	31,60	40,02
Cortadores		24,09	31,60	40,02
Pesadores		24,09	31,60	40,02
Lavadores		24,09	31,60	40,02
Alimentadores de fresco y conservas		24,09	31,60	40,02
Metedores y secadores de espárragos		24,09	31,60	40,02
Encargados capataces		24,09	31,60	40,02
Conductores, tractoristas y maquinistas		24,09	31,60	40,02
Guardas		24,09	31,60	40,02
Otros conceptos salariales				
Caseros suplemento		2,72	2,72	3,45
Transporte		0,19	0,19	