

CONVENIO PROVINCIAL DEL CAMPO

GRANADA 2016 a 2018

Artículo 1.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Este convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas agrarias, ganaderas y forestales, en todo el territorio de la provincia de Granada.

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. 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 y otros similares.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de tres años, dando comienzo su vigencia el día primero de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2018 al margen de la fecha en la que se publique en el "Boletín Oficial de la provincia". Los atrasos se liquidarán y tendrán efectos en el mes que se paguen a cada trabajador.

Artículo 4.- JORNADA DE TRABAJO

La Jornada Laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o emplear maquinaria, aperos o accesorios y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado.

La Jornada de trabajo, que podrá ser partida, será de 39 horas semanales de trabajo efectivo para los trabajadores fijos y de seis horas para los trabajadores eventuales, distribuidas en jornadas máximas de ocho horas. La empresa podrá distribuir irregularmente el 10% de la Jornada anual de trabajo, avisando al trabajador con la antelación suficiente.

Como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo durante las campañas de recolección y por tratarse de cultivos perecederos, los domingos tendrán carácter laboral, pudiendo disfrutar el trabajador del descanso semanal en cualquiera de los otros días de la semana.

El resto del año el descanso semanal coincidirá en domingo, si por cualquier razón hubiera que trabajar en domingo o festivo el trabajador percibirá su jornada normal más el 50% del salario base. Exceptuando las faenas de guardería y ganadería, que de mutuo acuerdo se fijarán en otro día de la semana, pudiendo ser variable.

Artículo 5.- PERMISOS, LICENCIAS Y DESPIDOS PARA FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Todos los trabajadores de las empresas comprendidas en este convenio, fijos y fijos discontinuos, 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 abonarán en concepto de indemnización la cantidad legal y vigente en cada momento,

b) 15 días para cada trabajador, en caso de matrimonio o pareja de hecho, válido a efectos legales del trabajador fijo, y prorrateado, en función de la permanencia anual para el trabajador fijo discontinuo.

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, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Siendo de 5 días cuando estos hechos ocurrieran a más 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, que se solicitaran con 72 horas de antelación, acordando con la empresa los servicios mínimos.

g) Licencia para asistencia a consulta médica o especialista, siempre que el horario médico no permita realizarlo fuera del horario laboral.

Artículo 6.- EXCEDENCIAS, MOVILIDAD Y TRASLADOS

Nos atenemos a la legislación vigente, tanto en los derechos y obligaciones por ambas partes.

Artículo 7.- ROPAS DE TRABAJO

La empresa, en función a la permanencia del trabajador, entregará a los fijos un mono cada seis meses y hasta un máximo de dos al año, que podrá a su criterio entregarlos de una sola vez.

Así mismo en caso de ser necesario para la ejecución del trabajo a realizar, la empresa entregará los equipos de protección individual (EPI) según lo establecido en la legislación vigente en materia de Riesgos Laborales (RRL) y en el plan de RRL de la empresa. A voluntad de los trabajadores que aporten sus herramientas, podrán utilizar sus EPIs personales, quedando estos incluidos en la gratificación económica que conlleva la utilización de la herramienta propia.

Artículo 8.- HERRAMIENTAS

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

Artículo 9.- SUSPENSION DEL TRABAJO

A los trabajadores fijos discontinuos y eventuales y temporeros se les abonara el trabajo efectivo más el 50% del resto de la jornada suspendida, con un máximo de dos horas. Si el trabajador se presentara en el tajo y no se inicia la faena se le abonará dos horas de salario base.

Artículo 10.- CONTRATO DE TRABAJO

Cuando se formalice documentalmente un contrato de trabajo, se entregará una copia para el trabajador.

En lo concerniente a la contratación laboral nos remitimos a la legislación vigente, el Estatuto de los trabajadores, y a las normas en vigor.

Artículo 11.- SALARIOS

Figuran en la tabla anexa a este convenio.

Los importes indicados para los fijos, independientemente del tipo que sea, se refieren al salario base **mensual**, que habrá que prorratear cuando sea necesario con la formula, **días cotizables por importe mensual de la categoría por doce dividido por 365 días**.

Respecto al trabajador eventual y por simplificar la tabla, el salario que indica es el **total diario**, que incluye, todos los conceptos salariales, indicados de forma no limitativa, como: base, pagas extra y etc. o todas las demás.

Los salarios cuyo periodo de devengo no podrá ser superior al mes, y coincidirá con el mes natural se liquidará a fin de este, pagándose antes de los once días siguientes al periodo devengado, preferentemente por medios financieros como transferencia, cheque nominativo o pagare con vencimiento máximo de los once días citados, con cláusula no a la orden y nominativo, etc.. La hoja o recibo se entenderá firmado transcurridos 20 días del cargo en la cuenta de la empresa y no reclamado por el trabajador en el mes siguiente al del devengo.

Artículo 12.- ANTIGÜEDAD

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

Antigüedad		365
Años	Días	%
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
del 16 en adelante	por año + % de 15	
	2	0,5479

Para fomentar el acceso a trabajadores jóvenes, la antigüedad será cero desde el mes siguiente al momento que el trabajador alcance la edad mínima de Jubilación.

Artículo 13.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por este convenio abonaran a su personal fijo y fijos discontinuos, dos gratificaciones extraordinarias con arreglo a los siguientes:

- Paga de Invierno antes del día 22 de diciembre, 30 días de salario base.
- Paga de Verano antes del día 15 de julio, 30 días de salario base.

Estas gratificaciones serán en proporción al tiempo trabajado, y no afecta a los eventuales.

Artículo 14.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

En concepto de participación en beneficios, las empresas abonaran a sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, el importe de 20 días de salario base de la categoría, y no afecta a los eventuales.

La liquidación correspondiente, habrá de efectuarse el 15 de septiembre para los fijos, para los fijos discontinuos se liquidará al finalizar el contrato.

Artículo 15.- ACTUALIZACION SALARIAL

Será del 0 % para el 2016, para 2017 el 2,50 % y para 2018 el 2,50%

No hay actualización salarial automática para los años posteriores a la vigencia de este convenio.

Artículo 16.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Será de aplicación lo previsto en la Ley de prevención de Riesgos Laborales, y en lo referente a prevención laboral será de aplicación la Ley de prevención vigente, a modo enunciativo referidos al reconocimiento de los derechos básicos de los trabajadores de Prevención de Riesgos Laborales.

A) Información, consulta y participación.

- Información: El empresario tiene obligación de dar a sus trabajadores, que no hubieren realizado trabajo similar en su vida laboral, información sobre los riesgos que existen en la empresa, en sus puestos o actividades laborales respectivas y a las medidas que en uno u otro caso se han tomado.

- Consulta y participación: El empresario deberá consultar a los trabajadores, permitir su participación en todo lo que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud, ya sea directamente a los trabajadores o a sus representantes. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario. Dirigidas a la mejora de los niveles de protección y/o seguridad y salud.

B) Formación de los trabajadores y vigilancia de la salud.

Será obligatorio por todas las empresas que contraten trabajadores, la información, formación y vigilancia de la salud, de acuerdo con las directrices marcadas por el servicio de prevención.

Haciéndose cargo de lo dispuesto en la legislación las mutuas de accidentes, la Seguridad Social o las empresas de prevención.

Artículo 17.- TRABAJO NOCTURNO

Los trabajadores que, por voluntad de la empresa, hayan de prestar servicios entre las 22 horas y las seis horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base de categoría.

Se exceptúan los trabajadores de ganaderías, guardería y los que a voluntad del trabajador se realicen en aquel periodo.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada, salvo que las horas fueran más de 4, en cuyo caso, el referido tanto por ciento se aplicará al salario de toda la jornada.

Artículo 18.- RECIBO DE SALARIOS Y OTROS DOCUMENTOS

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

Las empresas entregaran a todos sus trabajadores, en el centro de trabajo o en el domicilio de la empresa, el Certificado de Empresa del REASS en vigor, dentro de los 10 días posteriores a la terminación del trabajo.

Los documentos podrán ser entregados por procedimientos electrónicos.

Artículo 19.- REMUNERACION EN ESPECIE

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

Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas extraordinarias, las que exceden según lo estipulado en el artículo 4 que especifica la jornada de trabajo, se abonaran con un suplemento del 50% del salario base.

Artículo 21.- PLUS DE DISTANCIA

Las empresas 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, hasta un total máximo de diez km., estando exentos los primeros dos km. en cada trayecto.

Artículo 22.- COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL

El personal fijo afectado por el presente convenio que se encuentre en I.T. profesional percibirá de sus respectivas empresas un complemento hasta el 100% del salario convenio, mientras dure la campaña para la que fue contratado. En caso de discrepancias se someterá a la comisión paritaria.

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.- JUBILACION VOLUNTARIA

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente durante el primer año al que tenga derecho a acogerse y con una antigüedad de 15 años en la empresa, tendrán derecho a un premio de jubilación de una mensualidad más antigüedad.

Artículo 25.- CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES SEGUN SU PERMANENCIA.

Según su permanencia en la empresa, los trabajadores se clasifican, fundamentalmente en:

a) Trabajadores Fijos.- Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de forma continuada y permanente, no guardando relación su función con la temporalidad de la campaña.

b) Trabajadores Fijos-Discontinuos.- Son aquellos trabajadores que realizan trabajos, con la intermitencia característica de la actividad discontinua de la misma. Tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos aquellos que, contratados para la campaña, acrediten un total de 120 días laborables al año en tres campañas seguidas. Estando los empresarios obligados a formalizar el alta y baja correspondiente al inicio y a la terminación de cada una de las campañas, con el concepto para el certificado de baja de "terminación de campaña". Podrán cotizar por la modalidad de **Jornadas Reales**.

c) Eventuales.- Son aquellos trabajadores que, sin tener relación laboral permanente con la empresa, son llamados al trabajo para la realización de faena o servicio determinado.

Artículo 26.- LEGISLACION SUPLETORIA

Para lo no previsto en el presente convenio se remitirá a lo preceptuado en la normativa legal vigente.

Artículo 27.- 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. En caso de discrepancias, se acudirá al SERCLA.

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

Se fija como domicilio de esta comisión: la Sede de COAG, en Avda. Rodríguez Acosta nº 3, 1º C de Motril.

Mediación.- Las partes firmantes se comprometen a la mediación del SERCLA antes de iniciar un conflicto colectivo o laboral.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 28.- CUOTA SINDICAL

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

Artículo 29.- DISCRIMINACIÓN LABORAL

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptarán medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

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.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Todas las empresas con más de 6 trabajadores fijos (220 jornadas = 1 fijo) y según la Ley, facilitarán celebración de Elecciones Sindicales en la misma.

Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal:

Las legalmente establecidas. Respecto a las horas sindicales, y en atención a la dificultad que presenta la actividad sindical, los Delegados de los Comités de Empresa dispondrán de un crédito horario mínimo de 25 horas mensuales, siendo acumulados anualmente

Artículo 32.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- Los Delegados de prevención, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Artículo 33.- CENTOS DE TRABAJO

En las empresas con varios centros de trabajo tanto en esta provincia como en otras tendrán preferencia para realizar todas las faenas de la campaña los trabajadores adscritos a ese centro de trabajo

Artículo 34.- FORMACION Y CUALIFICACION

Las partes firmantes, conscientes de la importancia de la formación y cualificación profesional de los empleadores y trabajadores ocupados (cualquiera que sea su relación contractual o desocupados), acuerdan:

- 1- Desarrollar y potenciar dentro de su ámbito el Acuerdo de Formación continua de los Sectores Agrarios, Forestales y Pecuarios.
- 2- Estructurar, desarrollar y confluir programas de formación reglados y no reglados, creando itinerarios de ciclos formativos y contenidos didácticos para los mismos.
- 3- Fomentar, informar y asesorar tanto a trabajadores como empleadores de todos los programas formativos que se desarrollen.
- 4- Crear un itinerario curricular de la formación mediante estudios de las distintas especialidades presentes y futuras del sector agrario, forestal y pecuario de la provincia y se prestara una especial atención a la programación.

Artículo 35.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DE LO PACTADO EN ESTE CONVENIO.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados con este carácter, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados.

En el supuesto que la autoridad laboral o la jurisdicción competente, haya sido o no publicado el convenio, en el ejercicio de sus facultades, estimase ilegal o nulo, o alterase de cualquier forma las cláusulas o pactos de cualquier tipo contenidos en el mismo, quedará el convenio sin eficacia debiéndose negociar nuevamente su contenido.

Artículo 36.- CLAUSULA FINAL DESCUELQUE

Las empresas que decidan el descuelgue del presente convenio, se someterán a lo dispuesto en la legislación vigente.

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO PROV. GRANADA 2016 - 2018

Año		2016	2017	2018
CATEGORÍAS	Tipo Fijo ó Eventual	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria
		Grupo 1 titulados superiores		
Técnicos		1.141,62	1.170,16	1.199,41
Grupo 2 otras titulaciones				
ADMINISTRATIVOS		996,14	1.021,04	1.046,57
Grupo 3 no titulados				
Peón		910,37	933,13	956,46
Vareador con vara		910,37	933,13	956,46
Vareador vibrador portando maquinaria individual autónoma		910,37	933,13	956,46
Encargados capataces		977,90	1.002,35	1.027,41
Siega a mano		998,58	1.023,54	1.049,13
Quemadores de Rastrojo		998,58	1.023,54	1.049,13
Carga y descarga		998,58	1.023,54	1.049,13
Corretornos		998,58	1.023,54	1.049,13
Caseros		998,58	1.023,54	1.049,13
Conductores, tractoristas, maquinistas y mecánicos		977,90	1.002,35	1.027,41
Guardas		977,90	1.002,35	1.027,41
Regadores		977,90	1.002,35	1.027,41
Celadores		977,90	1.002,35	1.027,41
Podadores		977,90	1.002,35	1.027,41
Injetadores		977,90	1.002,35	1.027,41
Postura Escarda y otros		977,90	1.002,35	1.027,41
Doma y Monta		977,90	1.002,35	1.027,41
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE GANADERÍA				
Carga y descarga sin asistencia mecánica		998,58	1.023,54	1.049,13
Corretornos		998,58	1.023,54	1.049,13
Encargados capataces		977,90	1.002,35	1.027,41
Caseros		977,90	1.002,35	1.027,41
Conductores, tractoristas y maquinistas		977,90	1.002,35	1.027,41
Cornidas y ordeño		977,90	1.002,35	1.027,41
Tareas propias de vaquerías		977,90	1.002,35	1.027,41
Cuidadores		977,90	1.002,35	1.027,41
Guardas		977,90	1.002,35	1.027,41
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MONTE				
Replacación y limpieza de montes		998,58	1.023,54	1.049,13
Retenes de incendios		998,58	1.023,54	1.049,13
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MANIPULACIÓN Y ENVASE				
Carga y descarga		998,58	1.023,54	1.049,13
Corretornos		998,58	1.023,54	1.049,13
Trabajadores de cinta de clasificación		977,90	1.002,35	1.027,41
Cortadores		977,90	1.002,35	1.027,41
Pesadores		977,90	1.002,35	1.027,41
Lavadores		977,90	1.002,35	1.027,41
Alimentadores de fresco y conservas		977,90	1.002,35	1.027,41
Meledores y sacadores de espárgagos		977,90	1.002,35	1.027,41
Encargados capataces		977,90	1.002,35	1.027,41
Conductores, tractoristas y maquinistas		977,90	1.002,35	1.027,41
Guardas		977,90	1.002,35	1.027,41

FIJOS --- MENSUAL

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL CAMPO PROV. GRANADA 2016 - 2018

CATEGORÍAS	Año	Tipo Fijo ó Eventual	2016	2017	2018
			Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria	Base Mensual o Diaria
Grupo 3 no titulados					
Peón			40,60	41,62	42,66
Vareador con vara			40,60	41,62	42,66
Vareador vibrador portando maquinaria individual autónoma			40,60	41,62	42,66
Encargados capataces					
Siega a mano			43,58	44,67	45,79
Quemadores de Rastrojo			43,58	44,67	45,79
Carga y descarga			43,58	44,67	45,79
Corretornos			43,58	44,67	45,79
Caseros			43,58	44,67	45,79
Conductores, tractoristas, maquinistas y mecánicos					
Guardas			42,17	43,22	44,30
Regadores			42,17	43,22	44,30
Celadores			42,17	43,22	44,30
Podadores			42,17	43,22	44,30
Injertadores			42,17	43,22	44,30
Postura Escarda y otros			42,17	43,22	44,30
Doma y Montá			42,17	43,22	44,30
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE GANADERÍA					
Carga y descarga sin asistencia mecánica			43,58	44,67	45,79
Corretornos			43,58	44,67	45,79
Encargados capataces					
Caseros			42,17	43,22	44,30
Conductores, tractoristas y maquinistas			42,17	43,22	44,30
Comidas y ordeño			42,17	43,22	44,30
Tareas propias de vaquerías			42,17	43,22	44,30
Cuidadores			42,17	43,22	44,30
Guardas			42,17	43,22	44,30
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MONTE					
Reploblación y limpieza de montes			43,58	44,67	45,79
Retenes de incendios			43,58	44,67	45,79
TRABAJOS ESPECÍFICOS DE MANIPULACIÓN Y ENVASE					
Carga y descarga			43,58	44,67	45,79
Corretornos			43,58	44,67	45,79
Trabajadores de cinta de clasificación					
Conadores			42,17	43,22	44,30
Pesadores			42,17	43,22	44,30
Lavadores			42,17	43,22	44,30
Alimentadores de fresco y conservas			42,17	43,22	44,30
Moladores y sacadores de espárragos			42,17	43,22	44,30
Encargados capataces			42,17	43,22	44,30
Conductores, tractoristas y maquinistas			42,17	43,22	44,30
Guardas			42,17	43,22	44,30
Transporte en €/Km	Todos		0,249	0,255	0,262

EVENTUAL -- DIARIO importe por jornada trabajada