



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PENINSULAR DEL LATÓN, S.A. 2007 - 2009

Capítulo primero. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo, en adelante el «Convenio», de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo y de productividad del centro de trabajo que tiene la Empresa PENINSULAR DEL LATÓN, S.A., en adelante la «Empresa», en Córdoba.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal de la plantilla de la Empresa, con la única excepción del personal que integra en cada momento la denominada «Primera Nómina».

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009.

El Convenio se prorrogará por tácita reconducción, de año completo en año completo, de no mediar denuncia previa por cualquiera de las partes.

La denuncia deberá intervenir con al menos tres meses de antelación a la fecha de vencimiento del Convenio y se mantendrá vigente hasta que no se logre un nuevo acuerdo expreso.

Artículo 4. Vinculación.

Las partes declaran expresamente que el presente Convenio se aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro convenio colectivo de ámbito superior que pueda establecerse.

La aplicación del Convenio supone la aceptación global y colectiva de cada uno de los puntos de su contenido, por parte de quienes suscriben.

La modificación o supresión de cualquiera de sus cláusulas llevará consigo la revisión de la totalidad del Convenio.

Artículo 5. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el Convenio, se aplicará lo dispuesto por el Estatuto de



los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter legal vigentes.

Artículo 6. Derecho superior.

Las condiciones del Convenio serán absorbibles y compensables con cualquiera otra de carácter legal o reglamentario que pueda concurrir.

Artículo 7. Comisión de vigilancia.

Con la finalidad que la legislación le otorga, se crea una comisión de vigilancia del Convenio compuesta por tres representantes de cada una de las partes negociadoras.

Dichos representantes podrán ser sustituidos por otros miembros que hayan pertenecido a la comisión negociadora del Convenio.

Capítulo segundo. Organización.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es responsabilidad y facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

A la Dirección de la Empresa se le encomienda por lo tanto.

- la descripción de las tareas de cada uno de los puestos de trabajo.
- la calificación del trabajo.
- la determinación de los rendimientos mínimos de cada puesto de trabajo en condiciones normales.
- el establecimiento claro de los niveles de calidad mínimos.
- y la implementación de métodos de trabajo encaminados a la mejora del rendimiento de los factores.

La Dirección de la Empresa informará a los Representantes del Personal de cualquier modificación de carácter general de la organización y tendrá a su disposición y a las de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas y las tarifas aplicables.

La Dirección de la Empresa recogerá toda iniciativa de los trabajadores encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo para su estudio.

Artículo 9. Saturación del personal.





Es un deber del trabajador contribuir a la mejora de la productividad según lo dispuesto en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores por lo que será un principio básico de la organización y del régimen de trabajo, la saturación del puesto de trabajo asignado siempre con la perspectiva de aumentar la producción y sin que se deteriore la calidad.

Por ello, todos aquellos trabajadores cuyo cometido principal no requiera una acción permanente y continua, cuando no tengan trabajo u ocupación de cualquier tipo de su principal, estarán obligados a desempeñar trabajos nuevos o complementarios al de su habitual ocupación o categorías profesionales.

Capítulo tercero. Calendario y jornada de trabajo.

Artículo 10. Calendario laboral y vacaciones.

El tiempo de trabajo anual para el año 2007 será de 1.772 horas y el tiempo de vacaciones retribuidas anuales de 220 horas. Para el año 2008, el tiempo de trabajo anual será de 1.768 horas y el tiempo de vacaciones retribuidas anuales de 224 y para el año 2009, el tiempo de trabajo anual será de 1.764 horas y el tiempo de vacaciones retribuidas anuales de 224 horas.

Durante el primer trimestre de cada año se confeccionará el calendario laboral de la Empresa, con la participación del Comité de Empresa.

Las fechas de vacación colectiva, incluidas las excepciones que vienen siendo habituales al calendario general, deberán estar determinadas antes del 31 de mayo de cada año.

El 24 de diciembre y el 31 del mismo mes, días de Nochebuena y de Nochevieja, respectivamente, así como el último viernes de «Feria de Córdoba» se fijan como días de vacación colectiva incluso para los trabajadores en régimen de corretornos.

En el año 2007, el día 24 de mayo, correspondiente al jueves de la Feria de Córdoba, será de descanso colectivo para cubrir el día de trabajo que excede del calendario de 2007.

Si en años sucesivos se produjesen diferencias, entre las horas de trabajo anuales pactadas y las horas realmente trabajadas, se compensarán con descansos.

Uno de los días de vacación que resten de la anual, una vez acordada la colectiva, tendrá la consideración de día de asuntos propios para el trabajador. Para hacer uso de este día, el trabajador habrá de solicitarlo con al menos 24 horas de antelación, no pudiendo coincidir haciendo uso de este permiso, en esa misma fecha, más de un operario por Sección (Fundición, Prensas y Terminado).

Artículo 11. Distribución de las jornadas.

La distribución de la jornada, con carácter general, será de ocho horas continuadas de lunes a viernes de 6. 00 a 14. 00; de 14. 00 a 22. 00; y de 22. 00 a 6. 00 de forma ininterrumpida para el personal a uno, dos o tres turnos.

Con carácter específico, las jornadas de ocho horas para el personal a corretornos se distribuirán en ciclos de veintiocho días, en el que serán de trabajo diecinueve y de descanso nueve y se regirán por sus propios horarios. La organización del cuadrante de turnos seguirá llevándose a cabo de la manera habitual a como se viene haciendo en los últimos años.

Siempre que sea compatible con el normal desarrollo del trabajo y con el mantenimiento de la maquinaria, se primará un ciclo donde predomine el trabajo de día.

La entrada o salida de un trabajador al sistema de corretornos tendrá que serle comunicada como mínimo con cinco días de antelación. El tiempo mínimo de permanencia en dicho sistema será de tres meses.

El personal con jornada partida hará, tanto en invierno como en verano, una jornada diaria de ocho horas con el siguiente horario.

De lunes a viernes.

	Entrada	Salida
- De mañana. horas.	A las 8. 00 horas.	A las 14. 00
- De tarde. horas. (*)	A las 16. 00 horas	A las 18. 30

(*) Salvo el viernes, que no se trabaja por la tarde.

Con independencia de estas distribuciones de jornada, la Empresa podrá aplicar otras soluciones específicas para regular la jornada de trabajo en áreas concretas que así lo requieran.

Artículo 12. Alteraciones en la distribución de la jornada.

Con carácter excepcional, se podrá aplicar una distribución irregular de los días de trabajo, de manera que se desplacen jornadas previstas como laborables a otras que no lo estuviesen, por coincidir con sábados, domingos y festivos, o días de descanso del personal en corretornos.

Esta modalidad es conocida como «Punto 7» en la Empresa.



Para aplicar el «Punto 7», la Empresa tendrá que avisar mediante notificación escrita individual con al menos tres días de antelación.

La indemnización por «Punto 7» se fija en 43 € para 2007; en 46 € para 2008 y en 49 € para 2009.

Los descansos compensatorios a los que dan lugar los «Punto 7» los fijará la Dirección de la Empresa y no podrán desplazarse en el tiempo más allá de los tres meses siguientes a la prestación del servicio. Pero si por causas imputables a la Dirección de la Empresa así ocurriese, el descanso compensatorio se fijaría el día elegido por el trabajador siempre que la solicitud fuese escrita y con siete días de antelación.

El número máximo de «Puntos 7» exigibles, con carácter general, es de diez anuales por trabajador, siendo de ocho para todo el personal en régimen de corretornos.

Artículo 13. Descanso durante la jornada diaria.

Dentro de la jornada de trabajo, siempre que se excedan seis horas de trabajo continuado, existirá un descanso de veinte minutos que se considera tiempo de trabajo efectivo.

En los puestos de trabajo en grupo, dicho descanso se efectuará de forma alternativa en torno a la mitad de la jornada para que la instalación no deje de funcionar y producir.

Artículo 14. Control de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo diaria continuada se controlará por presencia de ocho horas en el puesto de trabajo, excepto el tiempo de descanso.

Las faltas cometidas contra este punto se sancionarán de acuerdo con la potestad disciplinaria de la Empresa y conforme al capítulo VII del presente Convenio.

La Empresa pondrá los sistemas de control necesarios en los puestos de trabajo, en los talleres y en las áreas.

En los puestos de trabajo a turnos se podrá efectuar el relevo del turno antes de finalizar la jornada, siempre que se haya producido la incorporación del operario entrante y la máquina no deje de producir. En caso de abandono del puesto de trabajo, se considerará falta del operario a quien le correspondiera dicho turno.

Capítulo cuarto. Empleo, formación y becas.

Artículo 15. Movilidad funcional del personal.





A efectos de movilidad funcional se establecen tres grupos profesionales en la Empresa.

- * Grupo I. Técnicos y Administrativos
- * Grupo II. Personal de mantenimiento
- * Grupo III. Especialistas, Ayudantes especialistas

Al Grupo I pertenecen los trabajadores cuya actividad básica consiste en desarrollar trabajos de supervisión en los talleres de mantenimiento o de producción y los de naturaleza administrativa.

Al Grupo II pertenecen los trabajadores cuya actividad fundamental consiste en la realización de trabajos propios de los profesionales de oficio. eléctricos, mecánicos, caldereros, oleohidráulicos, etc.

Al Grupo III pertenecen los trabajadores que realicen trabajos de especialistas en máquinas de producción o servicios análogos.

Como consecuencia de las reestructuraciones necesarias para el aumento de la productividad y aprovechamiento de las nuevas instalaciones, la Empresa podrá cambiar de puestos de trabajo a cualquier trabajador sin más limitación que ser destinado a un puesto de su mismo grupo profesional.

En dichos puestos se abonará al trabajador el salario de convenio de su categoría, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Excepcionalmente, cuando la causa del traslado sea para ocupar un puesto en una nueva máquina o instalación, se podrá hacer sin ninguna restricción. Los trabajadores concernidos cobrarán la media que en concepto de prima de incentivos estuvieran ganando hasta que la nueva máquina o instalación tenga establecida su prima de incentivos.

De todos los traslados que se efectúen en la Empresa, se informará previamente al Secretario del Comité de Empresa.

Los trabajadores con la categoría profesional de Oficial 3ª procedentes de la Escuela de Aprendices y que estén trabajando actualmente en un puesto de Especialista, tendrán preferencia ante cualquier otro para ocupar un puesto de trabajo de Oficial 3ª de mantenimiento. Para ello, se seguirá un estricto orden de antigüedad y calificación en el último curso de la Escuela de Aprendices.

Artículo 16. Ingresos y contrataciones.

En caso de ser necesaria la incorporación de nuevo personal a la Empresa



tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los hijos de los trabajadores en activo.

La puesta a disposición de la Empresa de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal (ETTs), podrá realizarse para cubrir necesidades que se prevean de duración no superior a siete días.

Las necesidades de mano de obra que superen los siete días, serán cubiertas mediante las modalidades de contratación temporal que en cada momento y para cada circunstancia puedan existir dentro de la normativa vigente.

La Empresa llevará a cabo periódicamente una selección de personal para conocer a posibles candidatos para cubrir las necesidades temporales.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

Artículo 17. Contratos de formación.

Conforme a la regulación legal de aplicación, se acoge en el presente Convenio la figura contractual del Contrato de Trabajo para la Formación. Para los efectos económicos (salariales y extrasalariales), se estará a lo que determinan las tablas salariales que acompañan el presente texto.

Artículo 18. Control de las horas extraordinarias y contratas.

Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa la información sobre las horas extraordinarias realizadas y las contratas existentes.

Artículo 19. Formación.

Se constituirá un comité mixto para la formación, en adelante Comité de Formación, que elaborará el contenido de los planes de formación y su valoración económica.

Tras la elaboración del presupuesto anual de la Empresa, se pondrá en conocimiento del Comité de Formación el presupuesto asignado a esta finalidad.

La asistencia a cursos de formación, si se realiza dentro de la jornada de trabajo, será obligatoria. Si dichos cursos se organizan o se imparten fuera de la dicha jornada, será un deber del trabajador asistir a los mismos.

De todos los cursos quedará constancia, y pasarán a engrosar el currículum vitae del trabajador.

Capítulo cuarto. Retribuciones.



Artículo 20. Estructura salarial.

El régimen de retribuciones comprende los diversos conceptos retributivos que se enumeran y definen en el presente capítulo.

La cuantía de los diversos complementos salariales es la específicamente pactada para cada uno de ellos.

En el anexo III figuran las correspondientes tablas salariales con cada concepto de retribución que pudiera corresponder percibir en cada caso, para cada categoría profesional.

Las cantidades que figuran en tablas engloban las cantidades proporcionales de sábados, domingos y festivos.

Artículo 21. Salario base.

El salario base para todo el personal del Convenio es el importe mensual que se abonará a cada una de las categorías de empleados y obreros por mes trabajado, así como en concepto de paga extraordinaria y por vacación.

Artículo 22. Antigüedad.

Es la retribución complementaria por quinquenio completo de antigüedad en la Empresa y su importe económico se establece para cada una de las categorías.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Se harán efectivas dos pagas extraordinarias al año que se abonarán una la tercera semana de julio y otra la tercera semana de diciembre.

El importe por trabajador de cada una de las pagas extraordinarias, será el resultado de su salario base mensual más su retribución por antigüedad.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, sea cual fuere el grupo profesional al que pertenezca, el pago de estas gratificaciones se prorratea al tiempo realmente trabajado.

Artículo 24. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Es una retribución horaria complementaria que compensa los agravios por peligrosidad, por penosidad o por toxicidad de ciertas tareas. Se aplica de igual forma a las horas normales que a las horas extraordinarias.

Si concurrieran dos de estos tres pluses, el trabajador percibiría el importe que figura en las tablas salariales mejorado un 25% y si fueran los tres, se mejoraría un 50%.

Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Es una retribución horaria complementaria que se devenga por hora trabajada entre 10 de la noche y 6 de la mañana.

Artículo 26. Plus de turnicidad.

A todo el personal de Convenio que se rija por un régimen de trabajo por turnos rotativos, se le abonará el plus de turnicidad por hora realmente trabajada durante la jornada normal de trabajo.

Tratándose de un complemento de puesto de trabajo, dicho abono dejará de efectuarse si el trabajador fuera adscrito a un sólo turno, con independencia de cuál sea el horario del mismo.

En consecuencia, la adscripción a régimen de turnos rotativos de forma continuada pero de carácter temporal, sólo dará lugar a la percepción del plus durante el período de rotación.

Artículo 27. Plus de corretornos.

Los trabajadores adscritos al sistema de trabajo a corretornos, percibirán la retribución complementaria que para este concepto se figura en las Tablas Salariales con el nombre Plus de Corretornos. Dicho plus se dejará de percibir si el trabajador cambiase al régimen de trabajo ordinario.

Los Oficiales y Mandos intermedios percibirán, además, la llamada Garantía Personal si estuvieron o están adscritos al régimen de corretornos.

Artículo 28. Plus de transporte.

Es un complemento extrasalarial de asistencia al trabajo.

En las tablas salariales figura su importe mensual en caso de asistencia completa, así como la deducción por día de inasistencia.

Conforme a la normativa legal, la cuantía de este plus no estará sujeta a cotizaciones sociales hasta el límite del 20% del salario mínimo interprofesional como establece la Ley.

En la liquidación mensual de este concepto no se descontará cantidad alguna por los días de vacaciones.

Artículo 29. Plus de Polivalencia.

Es un complemento personal aplicable a trabajadores de mantenimiento que, tras la adecuada formación, realicen su cometido de forma polivalente efectuando

trabajos correspondientes a diversos oficios.

Artículo 30. Bolsa de vacación.

Se establece un complemento salarial llamado «Bolsa de Vacación» que será abonado con motivo y en fechas próximas al disfrute del periodo anual de vacaciones.

Su devengo es semestral, así por ejemplo, el personal que se jubile o cause baja definitivamente por invalidez durante el primer semestre del año natural, recibirá la mitad del importe anual de la Bolsa de vacación, y completa, cuando sea durante el segundo semestre.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

El valor único convenido de hora extraordinaria, para cada categoría profesional, es el que figura en las tablas salariales, y no tiene previsto incremento de valor alguno a lo largo de la vigencia del Convenio.

La retribución en horas extraordinarias estará integrada por su valor salarial más el importe horario de prima de incentivos y, de corresponder, los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad en cuantía idéntica al de las horas normales.

Artículo 32. Incrementos salariales.

Los incrementos salariales para los años 2007, 2008 y 2009, serán los siguientes.

Año 2007.

1. Incrementos salariales.

1.1. El 90% del IPC real del año 2007.

Consolidable en tablas salariales.

1.2. Hasta el 30% del IPC real del año 2007, condicionado a los resultados de productividad horaria anual de la mano de obra directa. Se empezará a devengar a partir de una productividad de 280 kg. h. h., el resto en el porcentaje de consecución alcanzado del recorrido de productividad hasta 325 kg. h. h. (45 puntos de recorrido).

Consolidable en tablas salariales.

2. Forma de reparto.

1.1. 1.2. Incremento Proporcional.



Suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, a excepción de las horas extraordinarias.

3. Momento de la liquidación.

1.1. Desde 1 de enero de 2007 se liquidará a razón del 90% del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

La diferencia entre el 90% del IPC real y el 90% del IPC previsto se regularizará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2007.

1.2. Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2007 y una vez conocido el IPC. real del año y la productividad horaria anual de la mano de obra directa.

Año 2008.

1. Incrementos salariales.

1.1. El 90% del IPC real del año 2008.

Consolidable en tablas salariales.

1.2. Hasta el 30% del IPC real del año 2008, condicionado a los resultados de productividad horaria anual de la mano de obra directa. Se empezará a devengar a partir del dato de productividad real de 2007 y el resto en el porcentaje de consecución alcanzado del recorrido de productividad hasta la productividad real de 2007 más 45 puntos (45 puntos de recorrido).

Consolidable en tablas salariales.

2. Forma de reparto.

1.1. 1.2. Incremento Proporcional.

Suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, a excepción de las horas extraordinarias.

3. Momento de la liquidación.

1.1. Desde 1 de enero de 2008 se liquidará a razón del 90% del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

La diferencia entre el 90% del IPC real y el 90% del IPC previsto se regularizará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2008.

1.2 Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2008 y una vez conocido el IPC real del año y la productividad horaria anual de la mano de obra directa.



Año 2009.

1. Incrementos salariales.

1.1. El 90% del IPC real del año 2009.

Consolidable en tablas salariales.

1.2. Hasta el 30% del IPC real del año 2009, condicionado a los resultados de productividad horaria anual de la mano de obra directa. Se empezará a devengar a partir del dato de productividad real de 2008 y el resto en el porcentaje de consecución alcanzado del recorrido de productividad hasta la productividad real de 2008 más 45 puntos (45 puntos de recorrido).

Consolidable en tablas salariales.

2. Forma de reparto.

1.1. 1.2. Incremento Proporcional.

Suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, a excepción de las horas extraordinarias.

3. Momento de la liquidación.

1.1. Desde 1 de enero de 2009 se liquidará a razón del 90% del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

La diferencia entre el noventa por ciento del IPC real y el noventa por ciento del IPC previsto se regularizará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2009.

1.2. Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2009 y una vez conocido el IPC real del año y la productividad horaria anual de la mano de obra directa.

Artículo 33. Pago de retribuciones.

Todos los trabajadores percibirán su salario base más su retribución por antigüedad y demás retribuciones que devenguen por períodos mensuales, siendo el pago de los mismos el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos complementarios variables (primas, nocturnidad, horas extras...) se computarán con respecto al trabajo efectivo del mes anterior al que se efectúa el pago.

Artículo 34. Recibo de salarios.

El modelo de recibo de salarios y los requisitos exigidos por la Ley se entenderán



cumplidos con el modelo de recibo en vigor en la Empresa y el modo de ingreso de retribuciones y distribución del «sobre» habitual.

Artículo 35. Primas de incentivos.

Las primas de incentivos son un complemento para premiar y fomentar la productividad y la calidad.

Dada la obsolescencia del actual sistema de incentivos por no cumplir satisfactoriamente con su función, además de por los cambios que se vienen produciendo en el proceso productivo, se revisará el sistema actual.

La Dirección presentará un estudio y una propuesta a una comisión integrada, de forma paritaria, por tres Representantes de los Trabajadores y tres de la Dirección, en adelante denominada «Comisión de primas», para la implantación de los cambios necesarios.

No obstante lo anterior, todas las primas, a excepción de la prima de incentivos de la fundición que se mantendrá como prima de grupo, pasarán a ser primas por relevo. La conversión a primas por relevo se llevará a cabo, bajo el principio de que a igual rendimiento que el actual (material bueno) corresponda igual incentivo que el actual. Las operaciones para llevar a cabo la conversión se llevarán por la Dirección de la Empresa y serán verificadas por la Comisión de primas.

Artículo 36. Primas de incentivo para el personal obrero.

Es un complemento por el rendimiento productivo con calidad del trabajo del personal obrero.

Su cuantía, cálculo y regulación vienen determinados por la aplicación de los actuales sistemas de incentivos que integrarán las modificaciones que se establezcan en lo sucesivo.

El sistema de incentivos recoge el rendimiento mínimo de una actividad a partir del cual el trabajador percibe una determinada cuantía.

A la prima denominada de Varios (limpieza y corte de chatarras en la sierra) se le garantiza el valor equivalente al 70% de la prima media de fábrica.

Ayudantes especialistas.

La prima del Ayudante Especialista se fija en el 55% de la prima de la máquina.

Los trabajadores de esta categoría profesional pasarán, cumplidos ocho años de antigüedad, a la categoría de Especialistas.





Ayudantes técnicos de mantenimiento.

La prima de los Ayudantes técnicos de mantenimiento de 3ª, se fija en el 35% de la prima del Oficial de 3ª, la de los Ayudantes técnicos de mantenimiento de 2ª, se fija en el 45% de la prima del Oficial de 2ª y la de los Ayudantes técnicos de mantenimiento de 1ª, se fija en el 55% de la prima del Oficial de 1ª.

Los trabajadores de la categoría profesional de Ayudantes técnicos de mantenimiento de 1ª pasarán, cumplidos ocho años de antigüedad, a la categoría de Oficiales de 1ª. Para ello han debido pasar a estar a cargo exclusivo de un relevo.

La prima de incentivos será de un 80% de la del Oficial de 1ª antiguo, al no reconocer a los oficiales de 1ª que en este artículo se convienen, los beneficios del denominado grupo 10 de los oficiales provenientes de Outokumpu.

Artículo 37. Primas para el personal empleado.

Son complementos convenidos de rendimientos y calidad del trabajo.

Existen los siguientes.

- Prima de carencia de incentivo (P.C.I.)
- Prima de mandos intermedios (P.M.I.)
- Prima de delineantes (P.D.)

Estas primas se aplican en función de la valoración de los puestos de trabajo existentes y se rigen por su regulación específica.

Artículo 38. Relación entre primas y calidad.

Las primas se abonarán sólo por material bueno, es decir, sólo aquel material conforme a los criterios fijados por el departamento de calidad.

Todo el material devuelto por un cliente tendrá la consideración de material malo.

Las deducciones por motivos de calidad sólo intervendrán si la responsabilidad es imputable al relevo.

Capítulo quinto. Acción social de la empresa.

Artículo 39. Ayuda por enfermedad.

Al trabajador reconocido oficialmente en incapacidad temporal por enfermedad se le complementará hasta el 100% de sus retribuciones, a partir del día que se



contempla según la siguiente escala.

Tasa de absentismo partir del que se anual entre	Día a complementa el 100%.
4,00% y 3,75%	16
3,74% y 3,50%	15
3,49% y 3,25%	14
3,24% y 3,00%	13
2,99% y 2,75%	12
2,74% y 2,50%	11
2,49% y 2,25%	10
2,24% y 2,00%	9
1,99% y 1,75%	8
1,74% y 1,50%	7
1,49% y 1,25%	6
1,24% y 1,00%	5

La tasa anual se calculará al final de cada mes y será el resultado medio de los índices de los doce meses anteriores al de referencia.

A los efectos del presente artículo, no será considerado absentismo las horas dedicadas a la actividad sindical reglamentaria, ni las pérdidas con motivo de huelga legal.

Artículo 40. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, la Empresa abonará a sus herederos 15.000 euros. Para cubrir tales contingencias, la Empresa se suscribe a una póliza de seguros para todo el personal de la plantilla.

Serán beneficiarios de esta ayuda, en el orden en que se expresan, la pareja, los hijos menores o incapacitados y otros familiares que convivan con el causante y a

sus expensas, salvo disposición expresa del fallecido designando a otras personas en documento público bastante.

Artículo 41. Ayudas por accidente de trabajo.

A partir del día en que ocurra el accidente de trabajo y durante la duración de la incapacidad temporal por esta causa, la Empresa complementará hasta alcanzar el 100% de las retribuciones netas en jornada normal que el trabajador hubiera percibido de haber estado trabajando.

En el caso en el que el trabajador accidentado causara baja por agotamiento de la prestación, le seguirá siendo de aplicación esta ayuda durante un periodo máximo de veinticuatro meses a partir de la citada baja, salvo que el trabajador, ante la propuesta formal de la Empresa para que pase un proceso de evaluación oficial de su presunta incapacidad, se negase a ello.

El personal accidentado percibirá las pagas extraordinarias en sus respectivas fechas y en su totalidad tal y como si hubiera estado trabajando.

Al personal que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral y le coincida este período de baja con el de vacación colectiva, se le respetará, como vacación pendiente de disfrutar, los días de solape de la baja con los de vacación colectiva.

Artículo 42. Garantías por invalidez.

El trabajador de menos de 55 años declarado oficialmente inválido en el grado de Invalidez Permanente Total para su profesión habitual, tras el dictamen de la Comisión de Evaluación de Incapacidades podrá.

* Optar por su reincorporación en un puesto acorde con su calificación y compatible con su minusvalía.

* U optar por una indemnización negociada entre el interesado y la Empresa.

Si optase por el primer supuesto, el trabajador percibirá las remuneraciones del nuevo puesto de trabajo más el 50 % de la pensión que le corresponda en cada momento, con cargo a la Seguridad Social.

Para poder dar cumplimiento a esta cláusula se podrá destinar a estos trabajadores a puestos de trabajo o reasignar las tareas acorde con su minusvalía, aunque ese nuevo puesto esté siendo desempeñado por otro trabajador, sin que este último pueda negarse a ello.

Al objeto de determinar el grado de disminución de la capacidad, así como si el puesto ofrecido es adecuado, con un criterio técnico y un informe, se someterá

esta determinación a los criterios de los organismos oficiales que puedan aportar su colaboración en esta materia. Gabinete de Seguridad e Higiene, Gabinete Provincial de Minusválidos, y otros similares.

Artículo 43. Jubilación parcial y contrato de relevo.

La jubilación parcial se contempla en el presente Convenio, como una modalidad de cese parcial de la relación laboral entre la Empresa y aquellos trabajadores de la plantilla en los que concurran los requisitos legales exigibles en cada momento. En todo caso, la aplicación efectiva de esta medida, siempre exigirá el consentimiento expreso, tanto de la Empresa como del trabajador eventualmente afectado.

Artículo 44. Prácticas de aprendizaje.

Los hijos de los trabajadores que estén cursando estudios podrán, con el acuerdo la Dirección de la Empresa, realizar prácticas de aprendizaje no remuneradas.

Las prácticas tendrán que guardar relación con los estudios cursados y serán de un mes, o más si fuera necesario, durante el trimestre de julio a septiembre.

Quedan explícitamente fuera del ámbito del Convenio las personas que realicen estas prácticas.

Artículo 45. Seguridad y Salud laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la importancia que tiene la seguridad y la salud en la Empresa, a tal efecto se constituirá un comité paritario de seguridad e higiene, en adelante Comité de seguridad, de seis miembros que tendrán las competencias y ejercerán las funciones de los delegados de prevención establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La mitad de los miembros del Comité de Seguridad será elegida por los Representantes de los Trabajadores y la otra mitad por la Dirección de la Empresa.

A fin de rebajar las tasas de accidentes y absentismo se incluirán en los planes de formación, actividades sobre riesgos laborales y se elaborarán planes de prevención, asistencia y reinserción para alcohólicos y otras drogodependencias.

Ambas partes se comprometen a velar celosamente por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la de Servicios de Prevención y para ello el Comité de Seguridad se reunirá al menos trimestralmente para hacer un seguimiento de aquellas normativas que fueran saliendo en la legislación para su posterior aplicación.



Artículo 46. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la totalidad de las retribuciones durante el tiempo previsto en el apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por alguno de los motivos siguientes.

a) Cónyuge, hijos y padres, para cualquiera de las contingencias previstas por el Estatuto de los Trabajadores.

b) Hermanos, para casos de fallecimiento o enfermedad grave que requiera hospitalización y ésta dure más de cuarenta y ocho horas.

c) En caso de matrimonio y cambio de domicilio del trabajador.

En todos los demás casos y familiares, incluidos todos los que lo sean por afinidad, solo se devengará el salario base y la antigüedad.

Se concederá además un permiso retribuido de un día para la asistencia a la boda de un hijo, de un hermano o del padre o madre del trabajador en cuyo caso, se percibirán la totalidad de las retribuciones.

Independientemente del previo aviso, para proceder al abono, el trabajador deberá justificar documentalmente que la ausencia guarda relación proporcional al permiso solicitado.

Artículo 47. Ayuda personal para la formación.

Se concederán catorce becas al año para los trabajadores o sus hijos que cursen estudios universitarios relacionados con la actividad principal de la Empresa.

El importe de cada beca será de 600 euros.

Si por cualquier circunstancia alguna de las ayudas quedase sin asignación, su cuantía pasará a engrosar el fondo previsto para las catorce becas del año siguiente.

Artículo 48. Absentismo.

Las partes firmantes, conscientes del grave quebranto que para la economía de la Empresa produce el absentismo, y de la necesidad de reducirlo, dadas sus repercusiones negativas sobre la producción y su elevado coste, acuerdan promover una política activa de lucha contra el mismo, y a tal efecto. .

* La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a suscribir una declaración sobre Absentismo, dirigida individualmente a todos los trabajadores de la Empresa, así como, a propiciar encuentros mensuales de



seguimiento y concienciación sobre este tema y a la difusión interna de estos trabajos.

* La Empresa, premiará la no ausencia al trabajo con la cuantía de 40 euros cuatrimestrales, empezando a partir del 1 de enero de 2007.

Se consideran ausencias a tal efecto, todas las ausencia posibles, incluso las que tengan causa justificada, con la única excepción de las que se produzcan por el desarrollo de la actividad sindical reglamentaria o por el fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad.

En cada uno de los periodos el trabajador devengará los 40 euros si no ha tenido ninguna ausencia al trabajo y 15 euros si faltase una vez. Con más de una ausencia al cuatrimestre el trabajador no percibirá este premio.

* Para favorecer también iniciativas que puedan contribuir a la reducción de los accidentes y a la mejora de las condiciones de trabajo y con fines exclusivamente preventivos, serán convocados los trabajadores en incapacidad temporal tanto por accidente de trabajo como por enfermedad, para que, voluntariamente, expongan ante el Comité de Seguridad las circunstancias que fomentaron su incapacidad temporal.

* Además, para atenuar las consecuencias perjudiciales que tiene sobre el normal desarrollo de la actividad productiva la ausencia inesperada de un trabajador, las partes firmantes de este Convenio apelan a la responsabilidad de los trabajadores y les solicita la máxima cooperación ante esto supuesto.

Cooperación que se puede y debe materializar de distintas formas, como por ejemplo, la prolongación de la jornada ante la ausencia del compañero que ha de relevarle.

Capítulo sexto. Representación de los trabajadores y actividad sindical.

Artículo 49. Representación de los trabajadores.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Empresa.

Dadas sus competencias, el Comité de Empresa en su conjunto y cada uno de sus miembros, aún después de dejar de pertenecer al mismo, observarán sigilo profesional y se comprometen a no utilizar fuera del ámbito de la Empresa o con fines distintos, las informaciones que la Dirección les aporte aunque no se señale expresamente su confidencialidad.

El deber de confidencialidad se extiende a todos los trabajadores que participen en otros comités o comisiones que se creen en la Empresa.



Artículo 50. Actividad Sindical.

* Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones.

* Excepcionalmente, cuando alguno de ellos acredite su condición de delegado al congreso de su organización sindical, este crédito de 20 horas podrá ampliarse con horas no consumidas y correspondientes a otros miembros del Comité de Empresa pertenecientes a la misma Central Sindical, hasta un número que permita su presencia en las sesiones.

* Para la comunicación y el control de la utilización de este crédito horario se cumplimentará un impreso por el representante sindical. Los impresos los pondrán a su disposición los jefes de cada taller.

Serán también los Jefes de Taller quienes reciban las comunicaciones de ausencia por asuntos sindicales.

* A petición de las Centrales Sindicales, y con el consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota correspondiente de la nómina y la ingresará en la entidad que la respectiva Central Sindical determine.

* La Empresa facilitará.

* Tablones de anuncios para todas las actividades sindicales.

* Y la utilización de un local para el desarrollo de dichas actividades.

Capítulo séptimo. Régimen disciplinario.

Artículo 51. Principios de ordenación.

Este código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.





La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 52. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 53. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada



ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 54. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de las funciones siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ellos no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado





sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.





j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 56. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes.

*** Por faltas leves.**

* Amonestación por escrito.

*** Por faltas graves.**

* Amonestación por escrito.

* Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

*** Por faltas muy graves.**

* Amonestación por escrito.

* Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

* Despido.

Artículo 57. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días.

* Faltas leves. Diez días.

* Faltas graves. Veinte días.

* Faltas muy graves. Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en





que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cláusula transitoria.

Única. La Dirección de la Empresa se compromete a editar un folleto con el texto del Convenio.

Y en prueba de conformidad firman el presente texto, en Córdoba, a tres de abril de dos mil siete.

Por el Comité de Empresa. Hay varias firmas.

Por la Dirección de la Empresa. Hay varias firmas.

CATEGORÍA PROFESIONAL	Grado Base	Antigüedad	Horas Extra	S.T.E.	Hrs. Extra	Otra Personal	Polivalente	Botas Vaso	Tarificación	Complementos	Locumotiva	P. Tempora	Pago 7
	Té pagas	Té pagas	valor hora	valor hora	valor hora	valor hora	valor hora	valor hora	valor hora	valor hora	valor hora	valor hora	valor hora
AYUDANTE ESPECIALISTA	97,18	12,24	0,45252	0,6032	5,78	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
JEFE DE EQUIPO	1.179,44	14,22	0,48593	0,6829	6,97	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
TECNICO DE 1ª ESPCTA. INTD.	1.058,88	14,44	0,46769	0,6481	6,11	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
TECNICO DE 2ª ESPCTA. INTD.	1.090,18	13,00	0,45301	0,6378	6,18	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
TECNICO DE 1ª ESPCTA. INTD.	1.144,67	13,28	0,44391	0,6790	6,78	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
OPCINAL DE 1ª	1.142,95	13,88	0,44684	0,6748	6,38	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
OPCINAL DE 2ª	1.142,95	13,50	0,44589	0,6725	6,63	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
OPCINAL DE 3ª	1.147,80	13,62	0,45307	0,6778	6,63	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
JEFE DE EQUIPO OPC. DE 1ª	1.181,09	14,71	0,49759	0,6877	7,01	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
JEFE DE EQUIPO OPC. DE 2ª	1.180,00	15,03	0,48798	0,6889	7,04	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
JEFE DE EQUIPO OPC. DE 3ª	1.186,17	15,39	0,49331	0,6929	7,09	0,0787	0,4519	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
OTICAL DE AUXILIAR	1,31,38	22,32	0,43332	0,7439	8,71	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.259,18	19,70	0,57783	0,7342	7,36	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.249,22	17,87	0,55723	0,7148	7,27	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
OPCINAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.242,47	18,08	0,57189	0,7409	7,19	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
OPCINAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.239,34	15,28	0,49984	0,6834	7,08	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.186,63	14,48	0,48798	0,6881	7,02	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
DELINANTE PROYECTISTA	1.244,97	17,88	0,50789	0,7186	7,29	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
DELINANTE DE 1ª	1.214,47	18,08	0,51189	0,7409	7,19	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
DELINANTE DE 2ª	1.209,33	15,28	0,49984	0,6834	7,08	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
JEFE DE TALLER	1.212,21	19,55	0,46218	0,7412	7,45	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
CONTRAHISTE	1.258,79	19,50	0,50784	0,7376	7,34	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
MESTRO DE TALLER	1.246,73	18,50	0,50784	0,7416	7,34	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
MESTRO DE TALLER DE 2ª	1.238,94	17,74	0,51382	0,7429	7,27	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
ENCARGADO	1.229,71	18,74	0,50231	0,7148	7,19	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
CAPATAZ	1.207,71	18,73	0,50722	0,6981	7,11	0,2285	0,3362	430,88	0,1045	1,2313	5,5458	4,8111	5,375
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	822,00	0,00	0,41833	0,6000	5,80	0,0000	0,0000	430,88	0,1045	0,0000	0,0000	4,8111	5,375
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	792,00	0,00	0,41833	0,6000	5,80	0,0000	0,0000	430,88	0,1045	0,0000	0,0000	4,8111	5,375