



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA TADA, S.A., Y SUS TRABAJADORES, 2007 - 2009

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre Tada, S.A., y la totalidad de su personal, con excepción de los Ingenieros, Licenciados y Asimilados que, a petición de la Empresa, se excluyen por su propia voluntad.

Capítulo II. Ámbito temporal.

Artículo 2.

Este convenio tiene vigencia desde la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente, surtiendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2007.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2009, y será prorrogable por tácita reconducción de año en año, siempre que no se denuncie por cualquiera de las partes, antes del 20 de noviembre de 2009.

Capítulo III. Admisión, cese, movilidad del personal y plantilla.

Artículo 3.

Los que deseen ingresar en la Empresa, deberán presentar solicitud por escrito, según modelo que se les facilitará.

La falsedad de los datos personales, profesionales, familiares o su omisión, determinará la nulidad del contrato y el cese del trabajador sin indemnización alguna.

Artículo 4.

Corresponde a la Dirección la admisión del personal una vez agotadas las posibilidades de promoción entre el existente en la empresa y, asimismo, fijar las condiciones de aptitud, capacidad técnica, profesional, física o cualquiera otra que estimase necesarias por razón de la función o tarea a realizar por el aspirante.

El personal admitido realizará un periodo de prueba, cuya duración y circunstancias serán las que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y percibirá el salario fijado específicamente para el personal de nuevo ingreso, que figura en los anexos II, IV y VI de este Convenio.





Artículo 5.

La Empresa podrá contratar personal eventual para trabajos y servicios determinados o atender situaciones excepcionales. Siempre se redactará este contrato por escrito, cumpliendo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.

El personal podrá causar baja voluntaria solicitándolo de la Empresa con los plazos de antelación previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a cuyas disposiciones se estará, asimismo, en cuanto a las consecuencias de incumplimiento de la obligación de preaviso.

Artículo 7.

La Dirección de la Empresa podrá acordar cambios personales de puesto, de un departamento a otro o dentro de un departamento, si las necesidades de la organización lo requieren, siempre que no se altere su categoría profesional.

En caso de que un puesto de trabajo quedase extinguido, el operario que lo desempeñaba será destinado a otro puesto, de acuerdo con sus aptitudes.

En los casos en que el trabajador realice funciones de categoría superior, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.

La Empresa publicará la plantilla actual, con intervención del Comité de Empresa.

Capítulo IV. Ascensos.

Artículo 9.

El ascenso a categoría profesional superior se realizará por méritos, antigüedad en la Empresa y por concurso oposición.

El ascenso por méritos lo llevará a efecto la Empresa, previo informe al efecto recabado de los Jefes directos del trabajador y conocimiento del Comité de Empresa.

El ascenso por concurso-oposición se realizará mediante pruebas teórico-prácticas entre el personal aspirante. Si no superasen las pruebas propuestas, las vacantes podrían cubrirse mediante el sistema de méritos y antigüedad en la Empresa.

De cada cuatro vacantes que se produzcan, dos se propondrán por concurso-oposición.



Artículo 10.

Cuando se produzca una vacante, la Empresa lo hará público con el fin de que cualquier trabajador que se considere capacitado para presentarse al correspondiente concurso-oposición, cuyas normas están determinadas en el acta número 1 de la Comisión de Ascenso.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 11.

Las retribuciones que regirán durante la vigencia del presente convenio, serán las que se concretan en las Tablas Salariales que se adjuntan en los anexos número I, II, III, IV, V y VI.

11.1 Salario.

La Empresa abonará la retribución de su personal de la forma siguiente: Día 5 de cada mes: liquidación salario mes anterior.

El día 20 de cada mes, el personal percibirá un anticipo, que será descontado de la nómina del mismo mes.

El importe de este anticipo, los días 20, será:

Año	Anticipo euros
2007	625,00 euros
2008	650,00 euros
2009	680,00 euros

11.2 Pagas extras.

Las pagas extraordinarias de Julio y diciembre se pagarán los días 15 de los citados meses, de acuerdo con las tablas de los Anexos I, II, III, IV, V y VI.

11.3 Enfermedad y accidentes.

En situación de I.L.T. por accidente de trabajo, se abonará el 100% de la base reguladora a partir del 5º día de baja. En los supuestos de hospitalización, durante el período que dure dicha situación, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de sus retribuciones tanto en los casos de enfermedad como de los de accidente. En las intervenciones quirúrgicas mayores el 100% se abonará por el tiempo de la baja (hospitalización + domicilio), siempre que no se interrumpa dicha baja.

11.4 Turnos de trabajo.

El personal afectado por doble turno (mañana y tarde) y por triple turno (mañana, tarde, noche), percibirá un plus por día de trabajo en la cuantía reflejada en la tabla siguiente:

Año	Turnos	
	Triple	Doble
Euros	Euros	
2007	5,59	4,08
2008	6,34	4,83
2009	6,84	5,33

El personal que trabaje en turno de noche, y sólo para el turno de noche, dispondrá de 8 horas/año para asuntos propios, adicionales a las que disfruta el resto del personal y serán consolidadas de manera proporcional al tiempo de trabajo de noche durante el año. No obstante lo anterior, transcurridos 3 meses de trabajo a turno de noche podrá disfrutar, a cuenta, de 4 horas para asuntos propios y cuando haya trabajado 6 meses a turno de noche podrá disfrutar, anticipadamente, hasta las 8 horas/año, quedando claro que las 8 horas se consolidan por un año de trabajo a turno de noche y las 4 horas o las 8 horas a los 3 y 6 meses sólo se están anticipando al cumplimiento total del trabajo al año.

En los periodos de 1 a 3 meses, de 3 a 6 meses y de 6 meses a 1 año no podrá disfrutarse de horas proporcionales al tiempo trabajado, es decir, entre 1 y 3 meses el disfrute será 0, entre 3 y 6 meses será de 4 horas y entre 6 y 12 meses será de 8 horas máximas pactadas para 1 año de trabajo sometido a turno de noche.

El disfrute de estas horas será solicitado al Responsable del Departamento correspondiente y se concederá de manera que no interrumpa el proceso productivo y en ningún caso serán disfrutadas de forma que alarguen festivos, puentes, vacaciones o fines de semana.

Los turnos de trabajo serán publicados con siete días de antelación. Tanto los



turnos como las personas que los integran lo harán con carácter rotativo y en caso de necesidad, y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá ser acordado el preaviso en un plazo inferior.

11.5 Nocturnidad y jefes de equipo.

La nocturnidad y el Plus de Jefe de Equipo se pagarán de acuerdo con la Legislación Vigente.

11.6 Antigüedad.

Durante el presente Convenio se mantendrá vigente la fórmula de pago que se venía aplicando para este concepto.

11.7 Absentismo.

Coincidiendo las partes en la necesidad de mantener el índice de absentismo de la empresa, que se ha cifrado en 4,15%, se establecen doce premios en metálico por valor en euros cada uno de ellos de acuerdo con la tabla siguiente, y que se devengarán por mes vencido, siempre y cuando durante el mismo el trabajador no tenga ausencia total o parcial alguna, en la jornada laboral.

<u>Año</u>	<u>Absentismo</u>
2007	38,40 euros
2008	40,20 euros
2009	42,00 euros

Estos premios mensuales se ganarán a título individual por cada trabajador.

Las únicas ausencias que a estos efectos no se consideran excluidas de este derecho se refieren a las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, accidentes de trabajo y permisos no retribuidos recuperados por el trabajador (siempre que sea posible) dentro del periodo correspondiente.

En el caso de que no se consiga el objetivo de mantener el índice de absentismo del 4,15% en el mes de referencia, los miembros del Comité, junto con la Dirección, analizarán la situación y se tomarán las acciones correctoras pertinentes para que esta cifra se mantenga a lo largo del año.

11.8 Incentivos.

La prima de producción se concreta en la Tabla Salarial y corresponde a una actividad de 80 puntos Bedaux, que es el mismo que se adopta para el cálculo de



la actividad. La actividad mínima no podrá ser inferior a 60 puntos Bedaux.

Durante el presente convenio la tabla de primas será la que figura en el anexo correspondiente.

La prima se valorará de acuerdo con la actividad, siendo proporcional a la misma según la siguiente fórmula:

$$Vp = \frac{(BE-60) \times A}{20}$$

A = Valor de la actividad a 80 puntos Bedaux.

Continuaremos, como hasta la fecha, con los cronometrajes y cálculos de tiempos para determinar la actividad según el sistema Bedaux.

En caso de disconformidad por el operario con el tiempo fijado, este dará inmediatamente cuenta, a través de su encargado, a la Comisión Paritaria de Tiempos, la que efectuará nueva comprobación. Estos tiempos así revisados o calculados irán integrándose en la lista de tiempos confeccionada por triplicado, quedando vigente y de plena aplicación.

Para la viabilidad del sistema se llevarán fichas personales de trabajo, las que deberán ser suscritas tanto por el operario como por el encargado.

La Empresa podrá llevar a efecto nueva revisión de tiempo por:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

La prima 80 Bedaux queda establecida de acuerdo con los Anexos I, III y V, correspondiente a una actividad de 80 puntos Bedaux, y de cero euros / hora, correspondiente a una actividad de 60 puntos Bedaux.

En los trabajos que aún no hayan sido medidos, se valorará el trabajo para que pueda liquidarse con la prima correspondiente.

La prima correspondiente al personal indirecto será la media obtenida por los



trabajadores directos durante el mes.

11.9 Pago impuesto y seguridad social.

El Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal y la cuota obrera de la Seguridad Social serán descontados al personal, en la fecha y cuantía establecidas por las disposiciones vigentes.

11.10 Personal de nuevo ingreso.

Para los empleados y operarios, Auxiliares administrativos, Auxiliares técnicos, Especialistas, Peones y Almaceneros de nuevo ingreso, el salario, por un solo concepto, durante los primeros dieciocho meses, será el que figura reflejado en la Tabla Salarial Anexos II, IV y VI del convenio.

11.11 Ayuda de estudio.

Todo el personal con hijos en edades escolares, entre 3 y 16 años, matriculados en un centro escolar, percibirá en septiembre un plus de ayuda de estudio comprendido entre las edades referidas que será:

2007 - 41,70 euros/hijo.

2008 - 43,50 euros/hijo.

2009 - 45,50 euros/hijo.

Será necesaria la presentación de la matrícula del hijo, en un centro oficial, para el percibo de dicha ayuda.

Capítulo VI. Jornada de trabajo.

Artículo 12.

La jornada de trabajo para todo el personal será:

2007 - 1784 horas/año.

2008 - 1784 horas/año.

2009 - 1780 horas/año.

Y será distribuida de acuerdo con los calendarios Anexos para cada año.

Con el fin de preservar el empleo, la empresa dispondrá de cuarenta horas «extras» al año de trabajo efectivo por trabajador año y de distribución irregular a criterio de la Empresa y cuya distribución irregular habrá de comunicarse al



Comité de Empresa, ajustándose, en todo caso, a las siguientes reglas:

- La empresa siempre que la urgencia lo permita, preavisará al trabajador con dos días de antelación.
- El disfrute compensatorio (1,5 x 1) de dichas horas deberá realizarse dentro de los tres meses siguientes al uso de horas y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo.
- Cada mes, salvo excepciones, no se utilizarán más de 10.00 horas/persona.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo.
- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa.
- No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles.

El personal podrá disponer en el año de una jornada de trabajo, retribuida, para asuntos propios, pudiendo hacer uso de la misma, por el tiempo indispensable para el asunto, de acuerdo con el Jefe del Departamento.

Este tiempo no podrá ser utilizado por un número de personas que afecte a la buena marcha del trabajo ni acumularlo de forma que alarguen festivos, puentes, vacaciones o fines de semana.

Capítulo VII. Productividad.

Artículo 13.

Las partes de mutuo acuerdo establecen para el presente convenio, el alcanzar unos niveles de productividad mínimos, en adelante expresados, partiendo del escenario actual existente.

Para definir las bases del cálculo de la productividad hemos desarrollado el siguiente esquema para las diferentes áreas de producción perfectamente definidas en nuestro organigrama y que son, Área de Mecanizado y Área de PPF/MONT:

Antes de comenzar con datos concretos y definiciones, es digno de pronunciar, que siendo conocedores que podemos desarrollar técnicamente un modelo de productividad complejo y con una estructura con innumerables variables, nada



más lejos de lo importe en estos momentos, por lo que este modelo que a continuación se desarrolla, tiene que cumplir la mayor transparencia y sencillez, sin que por ello, estemos renunciando a las bases mínimo de gestión para medir, revisar, controlar y corregir las desviaciones, hasta alcanzar al menos, el estándar mínimo del objetivo, por tanto, se hace absolutamente necesario la colaboración del personal y acepte las propuesta para corregir las variables que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos técnicos y humanos.

Las bases acordadas en este capítulo para el presente convenio son:

Incentivo:

0,5% año 2007 (cálculo según los datos del último trimestre de 2007, pero la retribución será por el año completo).

0,75% año 2008.

1% año 2009.

Objetivos:

— Área Mecanizado:

Objetivo: 2007: 0,7 Pz./Hora.

2008: 0,8 Pz./Hora

2009: 0,85 Pz./Hora.

Medición: N.º piezas completas servidas / horas invertidas.

Restricciones: Si el nivel de entrega del área es:

2007: < 19980 Pz, 2008: < 22977 Pz, 2009: < 24125 Pz, el incentivo a percibir es cero.

— Área Procesos Finales / Montaje.

Objetivo: 2007: 17,5 Pz./Hora, 2008: 20 Pz./Hora, 2009: 21 Pz./Hora.

Medición: N.º piezas completas servidas / horas invertidas.

Restricciones: Si el nivel de entrega del área es:

2007: < 374640 Pz,

2008: < 430376 Pz,

2009: < 451895 Pz, el incentivo a percibir es cero.

Nota general: Si el nivel de entrega anual (piezas de Tada interna) a cliente es:

2007: ? 56794 Pz,

2008: ? 65313 (2008),

2009: ? 68578, el incentivo a percibir es cero.

Revisiones:

La revisión del objetivo será mensual por cada responsable de área, quien le reportará información a la dirección en los cinco primeros días de cada mes.

Fuente de información:

Responsable de cada Área.

Retribución:

La retribución será el resultado de aplicar el porcentaje de incentivo correspondiente para cada año tomando como base el total de la tabla salarial del año correspondiente exceptuando la columna Prima.

El personal directo/directo así como el directo/indirecto perteneciente a cada área, percibirá el 100% de la retribución una vez conseguido el objetivo anual.

El personal directo no afín a la producción y no perteneciente al área, percibirá el 50% por área (dos áreas) fruto de la media de la retribución de cada área una vez conseguido el objetivo anual de cada una de ellas, llegando así al 100% de la retribución en caso de cumplirse el objetivo anual en las dos áreas.

Exclusiones: Personal responsable de cada área y departamento de la empresa.

Liquidación de objetivos, si el nivel de consecución anual es alcanzado o superado, la empresa realizará un único pago en la nomina de febrero del siguiente año.

Capítulo VIII. Vacaciones.

Artículo 14.

Las vacaciones anuales, cuyo disfrute se procurará que sea en los meses estivales (julio, agosto, septiembre) consistirán en 22 días laborables sea cual sea el mes del año en que se disfruten y el calendario laboral se distribuirá de manera que se cumplan las 1784 /1780 horas de trabajo/año pactadas.



Se pagarán proporcionalmente de acuerdo con el promedio de ingresos obtenidos por el trabajador durante los tres meses anteriores a la fecha de disfrute, excluidos de tal cálculo las pagas extraordinarias obligatorias.

Las vacaciones se cobrarán como si la duración de las mismas hubiese correspondido a un periodo de trabajo.

En el mes de abril de los años 2008 y 2009, quedará configurado el periodo de vacaciones, para cada empleado, y será confeccionado por los distintos Responsables de cada Departamento con información al Comité de Empresa, debiendo quedar definidos los días y personas, en cada periodo (julio, agosto, septiembre). Siempre que sea posible se tendrá en cuenta el periodo de disfrute del año anterior para no hacerlo coincidir, salvo preferencias y posibilidades. Si una vez confeccionadas las listas de vacaciones algunas trabajadoras quisiera cambiar con otro las fechas asignadas, la Dirección estudiará esta posibilidad siempre que tenga la misma profesión que quede cubierto el puesto de trabajo necesario.

Capítulo IX. Permisos y excedencias.

Artículo 15.

Para el cumplimiento de este apartado, durante la vigencia de este Convenio, se actuará según lo que dispone el Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla.

Artículo 16.

Los trabajadores están obligados a avisar con la antelación suficiente en los casos en que no puedan desarrollar la jornada habitual, y comunicar lo antes posible las causas de su falta al trabajo.

Capítulo X. Dietas.

Artículo 17.

Para 2007 la dieta por desplazamiento será de 40,00 euros diarios y la media dieta de 20,00 euros, para 2008 será de 41,80 y 20,90 respectivamente y para 2009 será de 43,60 y 21,80 respectivamente.

En los viajes, la Empresa abonará al trabajador los gastos de desplazamiento aplicando las siguientes normas:

- Viaje en avión: Clase Turista.
- Viaje en Ferrocarril: Clase Turista.



— Viaje vehículo propio: Previa autorización, se abonará al trabajador 0,23 euros/km para 2007; 0,24 euros/km para 2008y 0,25 euros/km para 2009.

— Se abonarán los alojamientos, en los establecimientos hoteleros concertados.

Cuando un trabajador tenga, por razones de trabajo, que permanecer fuera de la provincia de Sevilla, durante más de diez días consecutivos, percibirá en la nómina de ese mes una gratificación de 76,00 euros para 2007; 79,40 euros para 2008 y 83,00 euros para 2009, en compensación por los días que ha estado fuera de la provincia, sin volver a su domicilio.

Capítulo XI. Ropa de trabajo.

Artículo 18.

La Empresa facilitará a los trabajadores 2 uniformes de trabajo al año. La entrega se hará en primavera y otoño.

El uniforme facilitado será de obligado uso en las instalaciones de la Empresa.

Capítulo XII. Seguridad e higiene.

Artículo 19.

El Comité de Seguridad e Higiene quedará establecido acorde con la legislación vigente.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario.

Artículo 20.

Para el cumplimiento de este apartado, durante la vigencia del presente Convenio, se actuará según lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla.

Capítulo XIV. Prestaciones sociales.

Artículo 21. Fallecimientos.

En caso de fallecimiento de un trabajador, Tada, S.A., abonará a la viuda o hijos menores de 18 años, o padres, si se demuestra en este último caso que dependían única y exclusivamente del fallecido, el importe de tres meses de su salario real.

Artículo 22. Seguro accidente, enfermedad y fallecimiento.

La Empresa establecerá una póliza de seguros para todo su personal con las

siguientes coberturas:

Coberturas por accidente:

Laboral: Gran Invalidez 7.212,15 euros.

Inv. Perm. Absoluta 7.212,15 euros.

Inv. Perm. Total 7.212,15 euros.

Coberturas por enfermedad:

Gran Invalidez 7.212,15 euros.

Inv. Perm. Absoluta 7.212,15 euros.

Inv. Perm. Total 7.212,15 euros.

Coberturas por fallecimiento:

Por cualquier causa 4.507,59 euros.

Artículo 23. Seguro médico.

El Seguro Médico contratado con Medytec salud durante el convenio colectivo de 2002, será de aplicación para el presente convenio, quedando el pago de las cuotas a cargo de cada trabajador individualmente y la Empresa incluirá en la nómina la fórmula de «Ayuda Seguro Médico» pagando empresa y trabajador dicho seguro en la misma proporción que en el convenio 2002 (90/10).

Capítulo XV. Fondo de ayuda.

Artículo 24.

TADA, S.A., mantiene el Fondo de Ayuda por valor de su aportación inicial de 1.202,02 euros.

La parte aportada por la Empresa (1.202,02 euros) será propiedad de la misma, que recuperará su importe cuando dicho Fondo de Ayuda desaparezca.

Será administrado por una Comisión, integrada por representantes de los trabajadores, de acuerdo con el Reglamento aprobado el día 9 de julio de 1.976 y modificado con fecha 31 de marzo de 1990. Este Reglamento está aprobado por la Comisión encargada de ello, según consta en el acta número 27, de fecha 18 de julio de 1975.

Capítulo XVI. Disposiciones varias.

Artículo 25.

Las condiciones y mejoras retribuidas de cualquier clase, salvo vacaciones, que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si sumadas a las reglamentarias vigentes con anterioridad al mismo excedan globalmente y en cómputo anual de las retribuciones y mejoras que se pactan en este Convenio, y, en tal supuesto, sólo serán de aplicación por la diferencia.

Artículo 26.

Se respetarán las situaciones personales sobre salario y jornada, computadas anualmente, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 27.

Todas las cláusulas del Convenio constituyen un conjunto; cualquiera de ellas carecerá de valor si el Convenio no es aprobado en su totalidad o se promueve y se declara la invalidez de alguna de sus partes.

Artículo 28.

Las materias no reguladas en este Convenio se regirán por las Leyes de carácter general y demás disposiciones legales concordantes.

Artículo 29.

Se entregará un ejemplar de este Convenio a cada trabajador.

Artículo 30.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Órgano de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre Empresa y trabajador, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades formativa.

La Comisión Paritaria estará compuesta por:

Representante de los Trabajadores, Antonio Gómez Caro.

Representante de la Dirección, José Manuel López López.—Manuel Osorio Cortés.

El arbitraje será del Director Provincial de Trabajo de Sevilla, que podrá delegar en funcionarios de su Delegación.

Tanto la Dirección como los Trabajadores podrán designar libremente Asesores,



de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

Nota final: Para que este Convenio entre en vigor, tendrá que ser aprobado por la autoridad competente, que, tal como indica la Ley, tendrá que dar su conformidad al mismo, después de comprobar que está dentro de las normas vigentes.

Representantes de los Trabajadores: Antonio Gómez Caro.—Daniel Ríder Mancheño.—Enrique Jiménez Álvarez.—José Manuel Pérez Pérez.—Manuel Vizuetete Guisado.

Representantes de la Dirección.—José Manuel López López.—Manuel Osorio Cortés.

Convenio Colectivo TADA, S.A. 2007-2008-2009

Anexo I

Tabla Salarial Año 2007

Categoría	Salario Base		Plus Asisten.		Año	Prima Gratif. Extra		Horas Extras	
	Año	Días	Año	Días		Hora	Julio y Diciem.		
Oficial 1.ª	11703,78	32,07	4307,09	11,80	3588,52	1,77	1548,85	3097,70	12,63
Oficial 2.ª	11646,74	31,91	4118,43	11,28	3588,52	1,77	1526,89	3053,78	12,38
Oficial 3.ª	11354,98	31,11	4098,69	11,23	3588,52	1,77	1498,77	2997,54	11,86
Especialista	11346,20	31,09	3999,97	10,96	3588,52	1,77	1488,14	2976,28	11,56
Peón	11065,41	30,32	3102,75	8,50	3588,52	1,77	1215,60	2431,20	9,42
Almacenero	11471,24	31,43	4098,69	11,23	3588,52	1,77	1507,57	3015,14	11,86
Chófer	11646,74	31,91	4118,43	11,28	3588,52	1,77	1526,89	3053,78	12,38
Jefe 2.ª Administ.	13351,24	36,58	4857,71	13,31	3588,52	1,77	1734,98	3469,96	14,67
Oficial 1.ª Adm.	12554,93	34,40	3967,07	10,87	3588,52	1,77	1543,76	3087,52	12,63
Oficial 2.ª Adm.	12083,29	33,10	3697,24	10,13	3588,52	1,77	1519,27	3038,54	12,38
Auxiliar Adm.	11466,86	31,42	3317,73	9,09	3588,52	1,77	1442,07	2884,14	11,54
Jefe de Taller	13899,66	38,08	7305,87	20,02	3588,52	1,77	2006,84	4013,68	18,86
Maestro de Taller	12651,45	34,66	6542,46	17,92	3588,52	1,77	1828,50	3657,00	16,76
Encargado	12021,86	32,94	6178,31	16,93	3588,52	1,77	1740,09	3480,18	15,34
Delineante Proyect.	13542,09	37,10	4835,77	13,25	3588,52	1,77	1829,27	3658,54	16,76
Delineante de 1.ª	12537,38	33,27	5129,72	12,98	3588,52	1,77	1674,86	3349,72	14,16
Jefe Organización 1.ª	13498,22	36,98	6336,26	17,36	3588,52	1,77	1847,35	3694,70	17,36
Jefe Organización 2.ª	12682,16	34,75	5349,09	14,66	3588,52	1,77	1824,20	3648,40	16,76
Técnico Organiz. 1.ª	12537,38	34,35	5101,21	13,98	3588,52	1,77	1691,31	3382,62	14,16
Técnico Organiz. 2.ª	12065,74	33,06	4728,28	12,95	3588,52	1,77	1668,43	3336,86	13,87
Auxiliar Organiz.	11451,50	31,37	4271,99	11,70	3588,52	1,77	1579,87	3159,74	12,91
Programador	13340,27	36,55	4866,48	13,33	3588,52	1,77	1734,90	3469,80	15,40
Analista Programc.	11651,13	31,92	4114,04	11,27	3588,52	1,77	1526,88	3053,76	12,38

Anexo II

Tabla Salarial 2007 Nuevos Contratos (18 meses)

Categoría	Salario base		Gratif. extra	
	Año	Días	Unitar.	Total
Especialista	12.877,94	35,28	1.092,59	2.185,18
Peón	12.704,25	34,81	1.078,32	2.156,63
Almacenero	13.097,12	35,88	1.110,61	2.221,22
Auxiliar Adm.	13.097,12	35,88	1.110,61	2.221,22
Auxiliar Organiz.	13.097,12	35,88	1.110,61	2.221,22

Anexo III

Tabla Salarial Año 2008

Categoría	Salario Base		Plus Asisten.		Año	Prima Gratif. Extra		Horas Extras	
	Año	Días	Año	Días		Hora	Julio y Diciem.		
Oficial 1.ª	12138,90	33,26	4742,21	12,99	3588,52	1,77	1621,37	3242,74	13,20
Oficial 2.ª	12081,86	33,10	4553,55	12,48	3588,52	1,77	1599,41	3198,82	12,94



Categoría	Salario Base		Plus Asisten.		Año	Prima Gratif. Extra		Horas Extras	
	Año	Días	Año	Días		Hora	Julio y Diciem.		
							Unitar.		Total
Oficial 3.ª	11 790,10	32,30	4533,81	12,42	3588,52	1,77	1571,29	3142,58	12,39
Especialista	11 781,32	32,28	4435,09	12,15	3588,52	1,77	1560,66	3121,32	12,08
Peón	11 500,53	31,51	3537,87	9,69	3588,52	1,77	1288,12	2576,24	9,84
Almacenero	11 906,36	32,62	4533,81	12,42	3588,52	1,77	1580,09	3160,18	12,39
Chófer	12 081,86	33,10	4553,55	12,48	3588,52	1,77	1599,41	3198,82	12,94
Jefe 2.ª Administ.	13 786,36	37,77	5292,83	14,50	3588,52	1,77	1807,50	3615,00	15,33
Oficial 1.ª Adm.	12 990,05	35,59	4402,19	12,06	3588,52	1,77	1616,28	3232,56	13,20
Oficial 2.ª Adm.	12 518,41	34,30	4132,36	11,32	3588,52	1,77	1591,79	3183,58	12,94
Auxiliar Adm.	11 901,98	32,61	3752,85	10,28	3588,52	1,77	1514,59	3029,18	12,06
Jefe de Taller	14 334,78	39,27	7740,99	21,21	3588,52	1,77	2079,36	4158,72	19,71
Maestro de Taller	13 086,57	35,85	6977,58	19,12	3588,52	1,77	1901,02	3802,04	17,51
Encargado	12 456,98	34,13	6613,43	18,12	3588,52	1,77	1812,61	3625,22	16,03
Delineante Proyect.	13 977,21	38,29	5270,89	14,44	3588,52	1,77	1901,79	3803,58	17,51
Delineante de 1.ª	12 972,50	35,54	5564,84	15,25	3588,52	1,77	1747,38	3494,76	14,80
Jefe Organización 1.ª	13 933,34	38,17	6771,38	18,55	3588,52	1,77	1919,87	3839,74	18,14
Jefe Organización 2.ª	13 117,28	35,94	5784,21	15,85	3588,52	1,77	1896,72	3793,44	17,51
Técnico Organiz. 1.ª	12 972,50	35,54	5536,33	15,17	3588,52	1,77	1763,83	3527,66	14,80
Técnico Organiz. 2.ª	12 500,86	34,25	5163,40	14,15	3588,52	1,77	1740,95	3481,90	14,49
Auxiliar Organiz.	11 886,62	32,57	4707,11	12,90	3588,52	1,77	1652,39	3304,78	13,49
Programador	13 775,39	37,74	5301,60	14,52	3588,52	1,77	1807,42	3614,84	16,09
Analista Programc.	12 086,25	33,11	4549,16	12,46	3588,52	1,77	1599,40	3198,80	12,94

Anexo IV

Tabla Salarial 2008 Nuevos Contratos (18 meses)

Categoría	Salario base		Gratif. extra	
	Año	Días	Julio y diciem.	
			Unitar.	Total
Especialista	13.290,39	36,47	1.165,11	2.330,22
Peón	13.116,70	36,00	1.150,84	2.301,67
Almacenero	13.509,57	37,07	1.183,13	2.366,26
Auxiliar Adm.	13.509,57	37,07	1.183,13	2.366,26
Auxiliar Organiz.	13.509,57	37,07	1.183,13	2.366,26

Anexo V

Tabla Salarial Año 2009

Categoría	Salario Base		Plus Asisten.		Año	Prima Gratif. Extra		Horas Extras	
	Año	Días	Año	Días		Hora	Julio y Diciem.		
							Unitar.		Total
Oficial 1.ª	12 590,94	34,50	5194,25	14,23	3588,52	1,77	1696,71	3393,42	13,79
Oficial 2.ª	12 533,90	34,34	5005,59	13,71	3588,52	1,77	1674,75	3349,50	13,52
Oficial 3.ª	12 242,14	33,54	4985,85	13,66	3588,52	1,77	1646,63	3293,26	12,95
Especialista	12 233,36	33,52	4887,13	13,39	3588,52	1,77	1636,00	3272,00	12,63
Peón	11 952,57	32,75	3989,91	10,93	3588,52	1,77	1363,46	2726,92	10,29
Almacenero	12 358,40	33,86	4985,85	13,66	3588,52	1,77	1655,43	3310,86	12,95
Chófer	12 533,90	34,34	5005,59	13,71	3588,52	1,77	1674,75	3349,50	13,52
Jefe 2.ª Administ.	14 238,40	39,01	5744,87	15,74	3588,52	1,77	1882,84	3765,68	16,02
Oficial 1.ª Adm.	13 442,09	36,83	4854,23	13,30	3588,52	1,77	1691,62	3383,24	13,79
Oficial 2.ª Adm.	12 970,45	35,54	4584,40	12,56	3588,52	1,77	1667,13	3334,26	13,52
Auxiliar Adm.	12 354,02	33,85	4204,89	11,52	3588,52	1,77	1589,93	3179,86	12,60
Jefe de Taller	14 786,82	40,51	8193,03	22,45	3588,52	1,77	2154,70	4309,40	20,60
Maestro de Taller	13 538,61	37,09	7429,62	20,36	3588,52	1,77	1976,36	3952,72	18,30
Encargado	12 909,02	35,37	7065,47	19,36	3588,52	1,77	1887,95	3775,90	16,76
Delineante Proyect.	14 429,25	39,53	5722,93	15,68	3588,52	1,77	1977,13	3954,26	18,30
Delineante de 1.ª	13 424,54	36,78	6016,88	16,48	3588,52	1,77	1822,72	3645,44	15,47
Jefe Organización 1.ª	14 385,38	39,41	7223,42	19,79	3588,52	1,77	1995,21	3990,42	18,96
Jefe Organización 2.ª	13 569,32	37,18	6236,25	17,09	3588,52	1,77	1972,06	3944,12	18,30
Técnico Organiz. 1.ª	13 424,54	36,78	5988,37	16,41	3588,52	1,77	1839,17	3678,34	15,47
Técnico Organiz. 2.ª	12 952,90	35,49	5615,44	15,38	3588,52	1,77	1816,29	3632,58	15,14
Auxiliar Organiz.	12 338,66	33,80	5159,15	14,13	3588,52	1,77	1727,73	3455,46	14,10
Programador	14 227,43	38,98	5753,64	15,76	3588,52	1,77	1882,76	3765,52	16,82
Analista Programc.	12 538,29	34,35	5001,20	13,70	3588,52	1,77	1674,74	3349,48	13,52



Anexo VI

Tabla Salarial 2009 Nuevos Contratos (18 meses)

Categoría	Salario base		Gratíf. extra Julio y diciem.	
	Año	Días	Unitar.	Total
Especialista	13.764,89	37,71	1.240,45	2.480,90
Peón	13.591,20	37,24	1.226,18	2.452,35
Almacenero	13.984,07	38,31	1.258,47	2.516,94
Auxiliar Adm.	13.984,07	38,31	1.258,47	2.516,94
Auxiliar Organiz.	13.984,07	38,31	1.258,47	2.516,94

