

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 549/2017

Convenio o Acuerdo: IBP ATCOSA S.L.

Expediente: 14/01/0002/2017

Fecha: 24/02/2017

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: César García Moreno

Código: 14000642011982

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa IBP ATCOSA, S.L.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO 2016-2017 IBP ATCOSA S.L.

TEXTO ARTICULADO

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º: Ámbito de aplicación

Artículo 2º: Vigencia

Artículo 3º: Obligatoriedad

Artículo 4º: Comisión Paritaria

Artículo 5º: Derecho Supletorio

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6º: Jornada laboral

Artículo 7º: Sistema de flexibilidad

Artículo 8º: Días festivos

Artículo 9º: Vacaciones

Artículo 10º: Licencias retribuidas

Artículo 11º: Excedencias

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12º: Retribuciones

Artículo 13º: Incrementos salariales

Artículo 14º: Gratificaciones extraordinarias

Artículo 15º: Antigüedad

Artículo 16º: Nocturnidad.

Artículo 17º: Incentivo a la productividad

Artículo 18º: Plus de Asistencia

Artículo 19º: Turnicidad

Artículo 20º: Horas extraordinarias

Artículo 21º: Plus de Idiomas

CAPÍTULO IV. FONDOS Y ATENCIONES SOCIALES

Artículo 22º: Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 23º: Complementos de índole social

Artículo 24º: Transporte

Artículo 25º: Asignación de natalidad

Artículo 26º: Asignación por matrimonio

Artículo 27º: Ayuda escolar

Artículo 28º: Complemento de Navidad

Artículo 29º: Seguro de Vida

Artículo 30º: Seguro de Jubilación

Artículo 31º: Premio de vinculación

Artículo 32º: Servicio Médico de Empresa

Artículo 33º: Fallecimiento de un trabajador

Artículo 34º: Cuota Asociación Cultural

CAPÍTULO V. SALUD LABORAL

Artículo 35º: Salud Laboral

Artículo 36º: Enfermedad y accidente

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN

Artículo 37º: Formación del Personal

CAPÍTULO VII. CONTRATACIÓN Y ASCENSOS

Artículo 38º: Promoción y ascensos

Artículo 39º: Comisión de Ascensos y Contratación

Artículo 40º: Funciones de la Comisión de Ascensos y Contratación

Artículo 41º: Concurso Oposición

Artículo 42º: Pruebas prácticas Concurso-Oposición

Artículo 43º: Acuerdo de contratación

Artículo 44º: Contrato a tiempo parcial con contrato de relevo

Artículo 45º: Prácticas Universitarias

CAPÍTULO VIII. MEJORA DE PROCESOS

Artículo 46º: Mejora de procesos

CAPÍTULO IX. SISTEMA DE GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 47º: Definición de categorías

CAPÍTULO X. RELACIONES LABORALES

Artículo 48º: Garantías sindicales

Artículo 49º: Delegado Sindical

Artículo 50º: Código de Conducta Laboral

ANEXO I. Tablas Salariales

ANEXO II. Tablas Incentivo a la Productividad

ANEXO III. Tablas de Plus de Asistencia Individual

PREÁMBULO:

La Comisión negociadora de este Convenio Colectivo ha estado integrada por:

Por parte Empresarial:

D. César García Moreno, D. José Luis Jiménez Aísa y D^a Esther Pinilla Ruiz.

Por parte de los Trabajadores:

D. José Luis Carmona Ruiz, D. Pedro Manuel Carmona González, D. David Luque Rubio, D. Rafael Mariscal Pérez, D. Juan Antonio Nadales Solano, D. Juan Manuel Raya Muñoz, D. Antonio Roca Valero y D. Francisco José Tapia Fernández.

Se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

Este Convenio Colectivo afectará únicamente a los trabajadores de I.B.P. ATCOSA, S.L., actuales o que se incorporen duran-

te la vigencia del mismo y que se encuentren incluidos en los grupos profesionales a los que se refiere del artículo 47.

Artículo 2º. Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Este Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes.

Todos los acuerdos son retroactivos al 1 de enero de 2016 salvo que se exprese lo contrario en el artículo correspondiente.

Este Convenio Colectivo tendrá ultraactividad indefinida en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 3º. Obligatoriedad

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la Empresa y sus trabajadores, incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 4º. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria cuya función es la vigilancia, interpretación y control del Convenio Colectivo y su aplicación.

Sus acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta.

La Comisión Paritaria estará formada por tres personas como máximo de cada parte que negoció el presente Convenio Colectivo.

Por parte de la Empresa:

D. César García Moreno, D. José Luis Jiménez Aísa y Dª Esther Pinilla Ruiz.

Por parte de los Trabajadores:

D. José Luis Carmona Ruiz, D. Juan Manuel Raya Muñoz y D. Rafael Mariscal Pérez.

Ambas partes podrán sustituir a sus miembros en el supuesto que fuese necesario pasando comunicación de la sustitución tanto a la otra parte como a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 5º. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral Vigente, y en especial a lo dispuesto en la Constitución Española de 1978, como norma fundamental de todo ordenamiento jurídico.

Capítulo II

Tiempo de trabajo

Artículo 6º. Jornada laboral

La jornada laboral a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, en régimen de turnos en jornada continuada, con 20 minutos diarios de descanso computado como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando sea necesario la empresa, en los términos fijados en el artículo 7, podrá hacer uso del sistema de flexibilidad de trabajo en fines de semana.

Cualquier otra jornada distinta a la anteriormente pactada será negociada previamente por la Dirección y el Comité de Empresa.

Se acuerda que aquellos trabajadores que hayan alcanzado la edad de 58 años y 36 años de servicio en la empresa, tendrán la opción de ser adscritos a un turno fijo de su elección, o rotar en dos relevos, siempre que se respete la homogeneidad en la distribución de los turnos de las personas afectadas.

Ambas partes podrán realizar la propuesta de someter a votación el cambio de la jornada de trabajo del turno de noche del día anterior a un día festivo o a un día de vacaciones colectiva, por la jornada de noche del domingo anterior. En este caso, con carác-

ter previo a esta votación, La Dirección de Recursos Humanos informará al Presidente del Comité de Empresa. La votación se regirá por la misma norma prevista para la aprobación de los Puentes para el relevo afectado.

El cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 1.760 horas.

Artículo 7º. Sistema de flexibilidad

Se acuerda el establecimiento de un sistema de flexibilidad de jornada, el cual tiene por objeto acomodar la actividad laboral a los requerimientos de la demanda del mercado y consiguientemente de la producción.

Este sistema se aplicará a los Departamentos de Producción, Utillaje, Mantenimiento y Expediciones, quedando excluidos el personal de oficina y los trabajadores que se encuentren en situación de jubilación parcial.

Aquellos trabajadores que durante la vigencia de este sistema cumplan la edad de 58 años y 36 años de servicio, podrán elegir entre su adscripción al sistema o exclusión del mismo. No obstante, los trabajadores que escojan esta segunda opción, podrán acudir a trabajar bajo este sistema de flexibilidad de manera voluntaria y puntual y les serán de aplicación las mismas condiciones establecidas en este artículo.

Los trabajadores adscritos a estos departamentos serán los relacionados en las listas del Anexo IV y se distribuirán en grupos.

Se fijará un único calendario para el trabajo en la planta de producción, que se adaptará a las peculiaridades de rotación de los relevos en las áreas de producción-mantenimiento, utillaje y expediciones. El personal del Departamento de Expediciones, cuando las necesidades del área de almacén así lo requieran, podrán venir a trabajar en el área de almacén.

Los calendarios serán aprobados en el mes de noviembre por la Comisión de Seguimiento y control del sistema de Flexibilidad.

Este calendario fijará un régimen de trabajo obligatorio, que no excederá de 10 días, para los sábados en turno de mañana y tarde rotatorio y un régimen de trabajo voluntario los domingos, festivos y los fines de semana colindantes con los períodos vacacionales. En cualquier caso los trabajadores deberán respetar el descanso mínimo de 12 horas entre turnos de trabajo.

Las horas realizadas en sábados, de manera coincidente con el calendario de flexibilidad fijado, tendrán carácter voluntario y serán incluidas en la bolsa de flexibilidad de cada uno de los trabajadores, siguiendo los mismos criterios establecidos para las horas obligatorias.

En el caso en que un sábado coincida con la existencia de un festivo previo, la Comisión podrá considerar solicitar un cambio para evitar la interrupción de la producción.

El calendario aprobado podrá ser utilizado o cancelado en función de las necesidades del Dpto. de Producción. Para ello, la empresa preavisará la anulación de la realización de fines de semana o festivos con una antelación mínima de 4 días.

Durante las 6 semanas del periodo vacacional de verano se cancelará el turno de tarde del sistema de flexibilidad. Cuando se disfrute un periodo de descanso de cinco o más días, los fines de semana colindantes, quedan eximidos de la obligatoriedad.

El plus aplicable por cada día efectivamente trabajado en fin de semana o festivo (mañana y tarde) será el mismo del día compensado.

El trabajador, en el mes de Junio de cada año natural, optará entre el disfrute del descanso o la compensación económica de los días que tenga acumulados en su Bolsa de Horas Personal a la fecha de 31 de mayo.

En caso de optar por el descanso la fecha límite para su disfru-

te será el 31 de diciembre de cada año natural. Y en caso de optar por la retribución económica dichas cantidades serán abonadas en la nómina del mes de Julio siguiente a la consulta. En este último caso, será potestad de la empresa la realización de este pago, siguiendo en términos generales, un criterio de equidad sujeto a la supervisión de la Comisión.

La empresa dispondrá de la otra mitad de las jornadas acumuladas en la Bolsa de Horas Personal, y podrá optar entre su compensación con descanso o su retribución económica a razón de 9,71 € adicionales por hora, siempre y cuando el trabajador, no hubiera manifestado su intención de disfrutar las jornadas de descanso. Se seguirán los mismos plazos para el descanso y/o compensación económica descritos en el párrafo anterior.

Aquellos trabajadores que, por motivo de enfermedad, al momento de cierre de cada periodo del sistema de flexibilidad tengan saldo de días a su favor, acumularán estos días en la Bolsa del periodo siguiente, manteniendo la misma división entre Horas Empresa / Horas trabajador que tenían en la anterior.

El descanso compensatorio de la Bolsa no podrá disfrutarse al mismo tiempo por más de 3 personas del mismo relevo. Durante el periodo vacacional de verano la cuota a respetar por la empresa será de 1 persona por relevo.

La solicitud del descanso compensatorio se realizará siguiendo el mismo procedimiento establecido para la solicitud de vacaciones.

En caso de que la jornada de descanso sea fijada por la Empresa, ésta deberá comunicarlo al trabajador afectado con una semana de antelación. La empresa descontará prioritariamente los días de descanso asignados, de los días generados en la Bolsa de flexibilidad.

Con carácter excepcional, la empresa podrá activar el turno de noche para los fines de semana y festivos. Este turno será de carácter voluntario. El plus aplicable será de 75 € y una jornada de descanso por jornada trabajada.

Los trabajadores que se encuentren en situación de IT o de permiso retribuido no tendrán derecho a percibir el plus por trabajo en fin de semana o festivo.

En caso de accidente se distinguirán los siguientes supuestos:

- Accidente sin baja médica y el trabajador regresa tras ser atendido: El trabajador tendrá derecho al abono de la totalidad del plus de bolsa, así como a la jornada de descanso completa siempre que, después de ser atendidos, se reincorporen a su puesto de trabajo.

Sólo en los supuestos en los que el accidente se produzca en la última hora de trabajo, no se exigirá que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo.

- Accidente con baja médica: El trabajador que sufra un accidente durante la jornada de flexibilidad y reciba una baja médica, tendrá derecho al reconocimiento de las 8 horas de descanso y a la percepción del plus de bolsa correspondiente únicamente a las horas efectivamente realizadas.

Los trabajadores que deseen ceder o cambiar con un compañero sus días de trabajo dentro del sistema de flexibilidad lo deberán poner en conocimiento al departamento de Recursos Humanos a través del oportuno formulario. No se denegarán este tipo de solicitudes.

En caso de aplicación de un Expediente de Regulación de Empleo será prioritario para las personas afectadas, el descanso de las jornadas acumuladas en las Bolsas de Horas.

Se crea una Comisión colegiada compuesta por 2 miembros de cada una de las partes, para el seguimiento y control del sistema de flexibilidad de jornada, que se reunirá mensualmente, o a re-

querimiento de cualquiera de las 2 partes. La empresa trimestralmente hará entrega a esta Comisión de un informe de seguimiento.

Artículo 8º. Días festivos

Los días festivos y por consiguiente no laborables, serán designados por los Organismos Oficiales competentes.

Artículo 9º. Vacaciones

Las vacaciones se obtienen por diferencia entre los días laborales según calendario oficial en la ciudad de Córdoba y la jornada anual pactada en el artículo 6º.

El calendario de vacaciones para el año 2016 es el siguiente:

- Día 4 y 5 de enero.
- Día 27 de mayo (Viernes de Feria).
- Verano: 15 días laborables (en dos turnos del 25 de julio al 12 de agosto y del 12 al 2 de septiembre).
- Día 9 de septiembre (opcional).
- Día 31 de octubre (opcional).
- Navidad: Días 27, 28, 29 y 30 de diciembre. No obstante, el día 23 de diciembre se fijará como día de vacaciones para las personas del turno de Noche.
- Tres días de libre disposición, en las condiciones registradas en el Convenio.

El calendario de vacaciones anual será fijado por la Comisión Paritaria en el mes de octubre del año anterior. A esta reunión podrán asistir los demás miembros del Comité con cargo a sus horas sindicales.

El 5 de enero, el viernes oficial de Feria, 24 y 31 de diciembre serán considerados vacaciones de todo el personal siempre que caiga en día laborable.

Los días opcionales podrán ser definidos como días de vacaciones para todo el personal acogido al Convenio Colectivo, con exclusión del personal que se encuentre de baja, si con al menos 30 días de antelación se aprueban como tal por más del 50% de los participantes en votación convocada a tal efecto. El resultado de la votación será registrado en un listado, del que se entregará copia al comité de empresa y que incluirá el nombre, firma y elección de los trabajadores.

Las vacaciones de verano serán en dos turnos rotatorios de un año para otro y el correspondiente cuadrante, con la inclusión de los trabajadores que se encuentran en situación de jubilación parcial, será publicado en el tablón de anuncios antes del 30 de abril de cada año y adecuado al año en curso. El departamento de Recursos Humanos informará a las personas en situación de jubilación parcial del periodo en el que hayan sido incluidas.

La Empresa respetará el cuadrante de vacaciones publicado, pero podrá llamar para trabajar a las personas en situación de jubilación parcial durante los periodos que no les hayan sido asignados como "vacaciones". Esta notificación habrá de hacerse con un mes de antelación a la fecha de inicio de los días de trabajo.

Se podrán conceder otros periodos de vacaciones siempre que la suma de solicitudes no exceda del 10% de la plantilla, excluyéndose en el cómputo los asignados por la Empresa por necesidades de mantenimiento y expediciones.

No obstante, las personas a las que dentro del 10%, les hayan sido concedidos periodos de vacaciones diferentes, deberán tomar obligatoriamente como vacaciones los días así fijados por la empresa por parada de la actividad.

En el caso de que la Empresa, por necesidades de producción, solicite a los trabajadores acudir a trabajar un día fijado como vacación colectiva se seguirá el siguiente procedimiento:

- La empresa con una semana de antelación, preguntará a todos los trabajadores acerca de su disponibilidad para acudir a tra-

bajar este día de vacación. A este objeto, cada responsable de turno recogerá en un listado con nombre y firma la decisión de cada uno de ellos.

- En cualquier caso, será decisión de la empresa acordar finalmente este día de trabajo voluntario en día de vacación.

- Si se aprobara trabajar este día, la Empresa admitirá a todos los trabajadores que voluntariamente se hubieran apuntado en la lista.

- La decisión de la empresa se comunicará con 4 días de antelación.

- Se considerará un día de trabajo ordinario para aquellas personas que vengan a trabajar.

Los días restantes se disfrutarán en fecha a convenir entre Empresa y trabajador, debiendo éste solicitarlo con anterioridad no superior a 15 días del comienzo de las mismas. En el supuesto de simultaneidad de solicitud cursada en la misma semana de tres solicitudes de vacaciones por turno para un mismo período, se tomará como referencia que los solicitantes no hubieran disfrutado vacaciones en períodos anteriores, primando al trabajador que no hubiera disfrutado ningún período anteriormente o con menor número de días de vacaciones disfrutadas. Este párrafo será de aplicación tanto para los días compensados como para los días de asuntos propios.

Estos días restantes de vacaciones serán solicitados individualmente en un libro de registro de solicitudes al efecto, que la empresa habilitará al personal para su inscripción. Además de la solicitud en el libro el solicitante rellenará el volante de solicitud de vacaciones que se entregará en el buzón del Departamento de RR.HH., quien dará curso a la petición y el Responsable del área responderá a la solicitud en un plazo no superior a cuatro días. Dentro de estos 4 días se aplicará la prioridad de solicitudes en el supuesto de simultaneidad de las mismas. En el caso de no recibir contestación se dará por denegada.

Artículo 10º. Licencias retribuidas

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio. Estos días podrán ser disfrutados con un máximo de una semana de antelación a la fecha del matrimonio. Para ello el trabajador lo deberá notificar, por escrito, a la empresa con 2 semanas de antelación a la fecha de disfrute de esta licencia.

b) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijos o adopción. En caso de nacimiento o adopción simultánea de 2 o más hijos será de 1 día laborable adicional por cada hijo que exceda de 1.

c) 3 días laborables en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos y hermanos.

d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, padres políticos, hijos políticos y abuelos.

e) 2 días laborables en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiéndose usar de forma discontinua previo aviso a la Empresa. A estos efectos, si no supone internamiento en centro hospitalario, deberá acreditarse específicamente la gravedad de la enfermedad o reposo domiciliario por el facultativo correspondiente y la necesidad o conveniencia de la permanencia del trabajador junto al enfermo.

f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

g) 2 días naturales en caso de traslado de domicilio habitual.

h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, o por custodia de hijos en caso de trabajador separado, siempre que se aporte justificación adecuada.

i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general o especialista, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta un límite de 16 horas al año, que se podrán utilizar en días completos con prescripción médica.

j) 16 horas para asuntos propios con el carácter de horas recuperables, previa notificación por escrito a la empresa con 24 horas de antelación y un máximo de una persona por relevo y día.

k) 1 día natural en caso de separación o divorcio.

l) Por el tiempo necesario de acompañamiento a hijo con minusvalía igual o superior al 45 %, y un límite anual de 88 horas en el total de la Empresa.

En el resto de los casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente. En caso de desplazamiento fuera de la provincia, se añadirá 2 días, con un máximo total de 4 días.

La empresa hará entrega de un Recibí al trabajador, tras la aportación de la documentación requerida en cada caso, para acreditar el derecho a la correspondiente licencia.

Artículo 11º. Excedencias

Todo trabajador incluido en el ámbito de este convenio, tal como se define en el Artículo 1º, con una antigüedad en la Empresa de al menos tres años, podrá disponer de un período de excedencia mínimo de un año y máximo de tres, con derecho de incorporación automática a su puesto de trabajo, siempre que dicha incorporación la notifique antes del término de dicho plazo.

La Empresa no podrá durante el tiempo que dure la excedencia amortizar este puesto de trabajo de forma indefinida. Este puesto se podrá cubrir de forma interina.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 12º. Retribuciones

Definición.

Cada vez que en el texto del presente convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Conceptos Retributivos a Efectos Legales.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de IBP ATCOSA, S.L., son los siguientes:

A. Salario base.

B. Incentivo.

C. Antigüedad.

D. Pluses.

- I.P.

- Asistencia.

- Idiomas.

- Transporte.

E. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

- Pagas extraordinarias de mayo, junio y diciembre.

F. Otros complementos salariales que se abonarán cuando concurren las circunstancias requeridas por la legislación.

- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- Anticipo.
- G. Complementos especiales.
- Natalidad.
- Matrimonio.
- Ayuda escolar.
- Complemento navidad.

Artículo 13º. Incrementos salariales

• En el año 2016 y 2017, se acuerda un incremento salarial del 1,5%, que será aplicable sobre Salario Base, Incentivo, horas extraordinarias, horas de formación, Incentivo a la Productividad, Plus de Turnicidad y Plus de Flexibilidad.

Se anexa las tabla Salarial aplicable a 2016 (Anexo I).

Artículo 14º. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias serán las siguientes:

Una paga extraordinaria en los meses de mayo, junio y diciembre, por el importe del Salario Base, Incentivos y Antigüedad.

Las pagas se devengarán por semestres naturales. La de junio se devengará de enero a junio, la de diciembre se devengará de julio a diciembre. La de mayo se devengará anualmente, de mayo a abril y, en todo caso, proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

Artículo 15º. Antigüedad

El devengo de dicho complemento se producirá a partir de la fecha en que se cumplan periodos de cuatro años de permanencia en la plantilla de la Empresa, siendo su cuantía el 5% del Salario Base.

Este complemento no podrá ser superior a 6 cuatrienios por trabajador.

Artículo 16º. Nocturnidad

El turno de 22 horas a 6 horas, tiene la consideración de nocturno, y por tanto, la retribución del tiempo trabajado en este turno se verá incrementada en el 45% del Salario Base.

Si durante el periodo de vacaciones de verano la empresa sólo mantuviera los relevos de mañana y tarde, se acuerda el pago del plus de nocturnidad aplicando el promedio de los 3 últimos meses.

Artículo 17º. Incentivo a la productividad

Se pacta en incentivo mensual a la productividad de acuerdo con la tabla del Anexo II del presente Convenio Colectivo. No obstante, si la media anual del IP resultara ser de un 86% o un 85% la Empresa en el mes de enero del año siguiente abonará un plus anual de 125 €. Si la media anual resultara ser de 84% o inferior, el plus será de 250 €.

Se crea una Comisión para el seguimiento y control de dicho incentivo, que se reunirá trimestralmente.

La dirección hará entrega a dicha Comisión de la siguiente documentación:

- Trimestralmente (con carácter previo a la reunión).
 - La relación de tiempos asignados a la fabricación nuevas piezas, así como la modificación de tiempos en aquellas piezas donde el proceso productivo se haya optimizado.
 - Mensualmente (dentro de los primeros 10 días).
 - Informe de Productividad.
 - Informe de Horas transferidas.
 - Detalle de las incidencias y personal vinculado a éstas.
 - Semanalmente (martes).
 - El Listado de piezas producidas, con sus justificante diarios (partes de entrada de producción a Almacén). Y se expondrá en el tablón de Anuncios el Informe de productividad acumulado a la fecha.

El comité de empresa contará con 2 horas semanales para el análisis y supervisión de la documentación entregada.

La documentación será entregada por correo electrónico.

Artículo 18º. Plus de Asistencia

a) Individual:

Se pacta un Plus de Asistencia Individual que será el resultado de aplicar el 55% al Incentivo de Productividad (se adjunta Tabla en anexo) para aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna falta de asistencia, excluyéndose como tal los días de vacaciones, licencias por matrimonio, nacimientos de hijos, fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, permisos sindicales, huelga, accidente laboral, enfermedad profesional, hospitalización e intervención quirúrgica.

Se aplicará también a los empleados que asistan a consulta de medicina general o especialista de la Seguridad Social aunque su ausencia llegue a una jornada completa y siempre que no se haya sobrepasado las 16 horas anuales, en el primer caso.

Este Plus de Asistencia solo se perderá el primer mes en el caso en que el periodo de inasistencia al trabajo no sea superior a cinco días laborables y ocurra a final de un mes y comienzo del siguiente de forma continuada.

Independientemente el Plus de Asistencia se cobrará proporcionalmente a los días trabajados cuando sólo se produzca una licencia retribuida al año, con máximo de dos días laborables, por motivos que no estén regulados en este artículo.

Este pago se realizará a final de año previa justificación del trabajador.

Se anexa la tabla del Plus de Asistencia Individual aplicable a 2016 (Anexo III).

b) Colectivo:

Si el absentismo colectivo por enfermedad común o accidente no laboral es igual o inferior al 2,5%, se aumentará en 0,3% el incremento salarial previsto en el artículo 13 del presente convenio. Esta cantidad no será consolidable y se abonará sólo el año en que se consiga el citado nivel de absentismo.

Artículo 19º. Turnicidad

Se pacta como un plus de Turnicidad consistente por mes de 35,63 € para el año 2016.

Artículo 20º. Horas extraordinarias

Aunque se acuerda no realizar horas extraordinarias, para cubrir las posibles contingencias de periodos puntas en la producción, por aglomeración de pedidos, averías, etc., así como la terminación del montaje de la nueva maquinaria, habrá que realizarse un número de horas extraordinarias de difícil determinación sobre todo el personal, y de las cuales se hará relación mensual. Cuando sea necesario realizar horas después de la jornada laboral se informará al comité de empresa de su carácter excepcional y de la causa que las ha originado.

La remuneración de estas horas será:

- Desde el 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016:
- 18,03 € por hora (sábados, domingos y festivos).
- 15,31 € por hora (resto de los días).

En todos los casos se sustituirán el pago de las horas extraordinarias por el disfrute de las horas de descanso equivalentes, a razón de una hora por cada hora realizada, con un suplemento de 8,32 € para el año 2016, por cada hora trabajada.

Al descanso equivalente a las horas compensadas se le aplicará el mismo régimen previsto para la bolsa de flexibilidad en cuanto al plazo de su disfrute.

Este descanso se disfrutará en fecha a convenir entre empresa y trabajador, sirviendo como base que el trabajador tendrá dere-

cho a fijar la mitad del descanso y la otra mitad la empresa, siempre que el descanso sea superior a dos días.

El descanso compensatorio no podrá disfrutarse por más de cuatro operarios por relevo, salvo casos excepcionales.

En todo caso la realización de horas extraordinarias y/o compensadas serán voluntarias y sólo en turnos de mañana y tarde.

Por causas excepcionales de producción y previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa estas horas compensadas podrán tener el carácter de obligatorias.

Será requisito indispensable que se comunique esta excepcionalidad al Comité de Empresa con 15 días de antelación.

Artículo 21º. Plus de Idiomas

Se establece un Plus de Idiomas de 30,05 € para aquellos trabajadores que utilizan habitualmente el idioma Inglés, Francés o Alemán en sus relaciones laborales.

Capítulo IV

Fondos y atenciones sociales

Artículo 22º. Conciliación de la vida laboral y familiar

a) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos fijados legalmente.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, los trabajadores, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo. El periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Artículo 23º. Complementos de índole social

a) La empresa subvencionará a los trabajadores con hijos discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales con el abono de un subsidio económico mensual por importe de 150 €. Para tener derecho a este subsidio, es necesario y suficiente que el trabajador tenga reconocido, como beneficiario de la Seguridad Social, al hijo discapacitado y que perciba del INSS el subsidio establecido por el Servicio Social de ayuda.

Igualmente, podrá tener derecho a este subsidio el trabajador que tenga reconocido por Centro de Medicina Preventiva de Organismo Público, de igual garantía al hijo discapacitado, debiendo aportar cada 2 años dictamen médico al respecto para seguir cobrando la aportación.

b) La Empresa pagará un complemento de 1.202,00 € en caso de fallecimiento o gran invalidez de cónyuge o hijo dentro de la patria potestad.

c) La Empresa complementará con 12,00 € desde el primer día en caso de hospitalización superior a cinco días de cónyuge o hijos dentro de la patria potestad. Esta ayuda no podrá exceder de tres meses.

d) Con la finalidad de agilizar operaciones prescritas por el facultativo de la Seguridad Social, el trabajador recibirá un anticipo y una ayuda para operaciones privadas que entren dentro de los que cubran el servicio sanitario de salud pública, de empleados, cónyuge o hijos dentro de la patria potestad. El anticipo deberá devolverse mediante descuento en nómina de una cantidad fija, la cual será del 25% del salario en el caso de las pagas extraordinarias, y no se podrá sobrepasar el periodo de dos años. La ayuda a fondo perdido será del 20% del anticipo concedido.

e) Un anticipo para material ortopédico y sanitario que no suministre la Seguridad Social para empleados, cónyuge o hijos dentro de la patria potestad, y siempre que sea aprobado por la Empresa y el Comité de Empresa. El anticipo deberá devolverse mediante descuento en nómina de una cantidad fija, la cual será del 25% del salario en el caso de las pagas extraordinarias, y no se podrá sobrepasar el periodo de un año.

Artículo 24º. Transporte

La Empresa mantendrá este servicio para los turnos rotatorios de mañana, tarde y noche de lunes a viernes, salvo que se cambie la jornada laboral según el artículo 6º, párrafo 5º. La Empresa no estará obligada a disponer un transporte colectivo para aquellos trabajadores asignados a un turno fijo o diferente de los anteriores.

Los días en los que se active el calendario de flexibilidad, la empresa abonará un plus de transporte de 4,30 €. Este plus de transporte diario también se pagará a aquellos trabajadores que, estando asignado a relevos rotatorios, realicen horas extraordinarias/compensadas, asistan a cursos, reuniones, etc... de modo que su hora de salida no coincida con el horario previsto para el transporte colectivo.

Los trabajadores que estén dentro del ámbito de aplicación del presente convenio que residan fuera del término municipal de Córdoba, recibirán una remuneración en compensación anual en metálico de 170 € en concepto de plus de transporte, y que será pagado en el mes de enero.

Los trabajadores que estén vinculados a la empresa mediante un contrato de carácter temporal, tendrán derecho a percibir el Plus de transporte, en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Este complemento será abonado en la liquidación correspondiente a la finalización de la relación contractual.

Artículo 25º. Asignación de natalidad

Se establece una asignación cuya cuantía será de 150,25 € por cada hijo nacido o adoptado durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 26º. Asignación por matrimonio

Se establece una asignación cuya cuantía será de 150,25 € en caso de matrimonio y/o pareja de hecho registrada realizados durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 27º. Ayuda escolar

En el mes de agosto, los trabajadores con 3 meses trabajados, recibirán una ayuda económica equivalente a 140,00 €, por cada hijo que tengan cursando estudios de Guardería, Educación Infantil, Enseñanza Primaria, Enseñanza Secundaria, Bachiller, Módulos de Formación Profesional o Universidad.

Durante el mes de julio, se deberá realizar las solicitudes a la Empresa, y los justificantes serán aportados durante el mes de octubre. En caso de los trabajadores temporales cuyos contratos finalicen antes del mes de octubre, dichas justificaciones habrán de ser entregadas antes de la finalización de su relación laboral con la Empresa.

No se necesitará justificación en caso de periodos de enseñanza obligatoria.

Artículo 28º. Complemento de Navidad

El personal adscrito al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirá una remuneración en la nómina de noviembre, en concepto de complemento de Navidad, la cantidad de 200 €.

Artículo 29º. Seguro de Vida

Desde el 1 de enero de 2016, el Seguro de Vida del personal afectado del presente Convenio es el siguiente:

Por muerte por cualquier causa	36.000 €
Por incapacidad permanente total o absoluta hasta la edad de 44 años y a partir de 55 años	36.000 €
Por incapacidad permanente total o absoluta con las siguientes edades:	
45 años	76.000 €
46 años	72.000 €
47 años	68.000 €
48 años	64.000 €
49 años	60.000 €
50 años	56.000 €
51 años	52.000 €
52 años	48.000 €
53 años	44.000 €
54 años	40.000 €
Por incapacidad permanente total para su profesión habitual teniendo otro puesto de trabajo en la Empresa	18.000 €

Lo establecido en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Estas condiciones se aplicarán al personal que se contrate por periodos iguales o superiores a 3 meses.

Al inicio de cada año natural, se entregará a cada beneficiario su póliza individual emitida y Certificada por la Compañía aseguradora, con inclusión expresa de la prima anual que el tomador ha abonado en concepto del Seguro de vida del empleado.

Artículo 30º. Seguro de Jubilación

La empresa aportará el 2.40% de la masa salarial correspondiente al personal afectado por el presente convenio, repartido linealmente entre los asegurados.

Las aportaciones se realizarán al vencimiento de cada mes.

Se regulará dicho seguro de jubilación de acuerdo con la ley vigente.

Se creará una Comisión de seguimiento formada por la Dirección y el Comité de Empresa.

La Dirección y el Comité de Empresa intentarán durante la vigencia del presente Convenio, la conversión del citado seguro de jubilación en un fondo de pensiones.

Al inicio de cada año natural se entregará al Comité de Empresa un Informe completo, con listado de personal, el total de las aportaciones realizadas y los beneficios generados desde el inicio de la firma de dicho seguro, por parte de la Compañía depositaria.

Artículo 31º. Premio de vinculación

Los trabajadores que cumplan 25 años de servicio ininterrumpidos en la empresa, percibirán un premio que consistirá en la entrega de una Placa conmemorativa y un ingreso de 350 €

Los trabajadores que cumplan 40 años de servicio ininterrumpido en la empresa recibirán de una Placa conmemorativa y un ingreso de 3.000 €.

La entrega de las placas conmemorativas se realizará en el cuarto trimestre de cada año en un acto conmemorativo en las instalaciones de la Empresa con representación de la Dirección y el Comité de Empresa.

El ingreso se realizara en el mes causante.

Artículo 32º. Servicio Médico de Empresa

La Empresa se compromete a mantener este servicio.

Artículo 33º. Fallecimiento de un trabajador

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera el fallecimiento de un trabajador, la empresa cubrirá el puesto con un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, excluyendo a suegros y padres.

Este trabajador tendrá un período de prueba de seis meses tras el cual, y si no existe informe desfavorable, pasará a la situación de indefinido.

Artículo 34º. Cuota Asociación Cultural

La cuota se fija en 3,00 €, por persona y mes, aportando la Empresa 3,00 € por trabajador asociado. Las citadas cuotas se aportarán a la Asociación Cultural Arambre.

La pertenencia a la Asociación Cultural será voluntaria.

Dentro de los primeros 5 días de cada mes, la Empresa ingresará las aportaciones realizadas en el mes anterior y enviará el correspondiente informe de cuotas a la Asociación y al Comité de Empresa.

Capítulo V Salud Laboral

Artículo 35º. Salud Laboral

Las partes que suscriben este Convenio Colectivo, consideran el tema de Salud Laboral como prioritario a la hora de abordar los diferentes problemas que derivan de la relación laboral.

Entendiéndose que el problema prioritario en materia de Salud Laboral, en nuestra Empresa, es el ruido, la Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio Colectivo a seguir reduciendo de la forma más enérgica y eficaz dicho problema.

Se recalca la gran importancia que tiene el cumplimiento de todas las normas de seguridad, así como su obligatoriedad.

El Comité de Seguridad y Salud pasará obligatoriamente inspecciones con carácter mensual para determinar los posibles puntos de mayor riesgo, haciendo incidencia en riesgos en sobrecargas físicas, en riesgos climáticos e iluminación, limpieza, reforma y adecuación de aparatos de frío y calor y estudio de luminosidad. Trimestralmente el Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la Dirección y el Comité de Empresa para comentar los avances que se hayan conseguido en el periodo. El calendario de estas reuniones se fijará para cada año durante el primer trimestre del mismo.

La formación en materia de Seguridad y Salud y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la prevención de los accidentes, con objeto de informar a los trabajadores, modificar comportamientos con la finalidad de eliminar riesgos, disminuyendo donde sea posible o aislándolo, por lo que las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a conseguir la máxima eficacia en dicha formación.

Las medidas de emergencia, de lucha contra incendios y de primeros auxilios (recogidas en el Plan de Prevención), deberán ser objeto de actualización, y se efectuará la correspondiente información y formación.

La Empresa mantendrá el Servicio de Prevención de conformidad con la legislación vigente.

Será cometido del Comité de Seguridad y Salud, la selección y el control de las prendas de seguridad. La empresa proveerá a todo el personal de las prendas de trabajo que les sea necesario. Para ello estará obligada a tener un stock para las necesidades de cada zona o temporada. Las prendas que se entregaran serán:

- En verano: Pantalón, camisetas o camisa de manga corta.
- En invierno: Pantalón y camisas manga larga. Adicionalmente a lo anterior, el trabajador podrá elegir una de las siguientes prendas: chaqueta, camiseta térmica o chaleco.

Artículo 36º. Enfermedad y accidente

La Empresa complementará hasta alcanzar el 100% del Salario Base, Incentivo y Antigüedad durante los primeros 60 días naturales de baja por enfermedad común o accidente no laboral. A partir de los sesenta días de baja por enfermedad común o acci-

dente no laboral, computándose dichos días al final de cada mes y en el periodo de los doce meses anteriores al mes de referencia, el trabajador pasará a cobrar el 75% de la Base reguladora de la Seguridad Social del mes inmediatamente anterior a la baja.

Al inicio de una baja, con sesenta días consumidos, el trabajador cobrará el 75% desde el primer día, de la Base reguladora de la Seguridad Social del mes inmediatamente anterior a la baja.

Los días de vacaciones prefijadas en el Calendario de Vacaciones, en caso de coincidencia con enfermedad, no se considerarán en el cómputo de días indicado anteriormente.

El límite de 60 días indicado anteriormente será incrementado en 10 días para los trabajadores que no hayan tenido ninguna baja por enfermedad en los 24 meses anteriores, en 20 días para los que no la hayan tenido en los 36 meses anteriores y en 30 días para los que no la hayan tenido en los 48 meses anteriores.

En caso de que la baja por enfermedad común o accidente no laboral derive en intervención quirúrgica, incapacidad reconocida por el organismo correspondiente o muerte, se recuperará la reducción aplicada como consecuencia de haber consumido los días indicados, hasta completar el 100% desde el primer día del Salario Base, Incentivos, Antigüedad, Plus IP y Plus de Asistencia Individual. Así mismo, en su caso, no se incluirá el citado periodo en el cómputo posterior.

En el caso de que un trabajador que haya recibido el alta médica tras un proceso de IT, finalmente haya de ser intervenido quirúrgicamente por esta misma causa, tendrá derecho a recuperar la reducción aplicada durante el periodo de baja, siempre que la intervención quirúrgica se realice dentro de los 15 meses siguientes a la emisión del alta médica y aporte un informe médico en donde se justifique que la causa que motiva dicha intervención es la misma que originó la baja médica inicial.

La empresa, en cualquier caso, complementará hasta el 100% desde el primer día del Salario Base, Incentivos, Antigüedad, Plus IP y Plus de Asistencia Individual, en caso de hospitalización, intervención quirúrgica, accidente laboral y enfermedad Profesional.

A los efectos de lo contemplado en este artículo, la pérdida o disminución del Incentivo a la Productividad o del Plus de Asistencia se realizará siguiendo el criterio de devengo, lo que en las condiciones actuales afecta a la nómina del mes siguiente a aquel en que se produce la pérdida o disminución del derecho.

La Empresa entregará mensualmente al Comité de Empresa un listado de absentismo individual de enfermedad común o accidente no laboral de todo el personal acogido a Convenio del cómputo de los 48 últimos meses.

El absentismo colectivo de enfermedad común o accidente no laboral será expuesto en el Tablón de Anuncios y entregado al Comité de Empresa mensualmente junto con sus detalles de cálculo.

Capítulo VI Formación

Artículo 37º. Formación del personal

Impartida por la empresa

Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de todos los trabajadores, la Dirección de la Empresa, con la participación del Comité de Empresa, elaborará anualmente los planes de Formación a desarrollar en el seno de la Empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas). Se tendrá como meta primordial que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades de formación.

Se creará una comisión permanente y paritaria de formación, compuesta por 2 miembros designados por la Empresa y 2 miembros designados por el Comité de Empresa. Dicha Comisión se

reunirá cada tres meses desde Enero y dará seguimiento al Plan.

La Empresa se obliga a una formación en calidad y seguridad por una media de 8 horas anuales por trabajador. Y en el caso de los trabajadores del departamento de Mantenimiento a un mínimo de 12 horas en formación específica adecuada a su nivel.

Será obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa, aprovechar al máximo posible los recursos que en él se estén empleando.

El aprovechamiento de la Formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

La Formación a desarrollar en la Empresa se llevará a cabo de tal forma que, en ningún momento interfiera el proceso productivo. Los horarios de los cursos se establecerán, según necesidades productivas, en tres modalidades:

a) Dentro de la jornada de trabajo. Siempre que no afecten a un porcentaje relevante de una Sección y sea posible impartirlos en ese momento en función de la carga de trabajo existente, los cursos programados se impartirán dentro de las horas de trabajo.

b) Fuera de las horas de trabajo. Se desarrollarán fuera de las horas de trabajo los cursos que por cualquiera de las circunstancias antes descritas no puedan impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En estos cursos la participación será siempre voluntaria.

Por asistencia a los mismos fuera de la jornada de trabajo se establece un plus de asistencia a Cursos de Formación por importe de 4,51 €/hora para el año 2016.

c) Horario compartido. Se podrá pactar, con carácter previo a su realización. La impartición de los cursos con horario compartido, estableciéndose en dicho momento el porcentaje a destinar dentro de las horas de trabajo y fuera de jornada. Las horas que se realicen fuera de jornada, tendrán el mismo tratamiento que se indica en el punto b) anterior.

Las horas de formación podrán ser obligatorias por acuerdo de la comisión de formación.

La Empresa facilitará trimestralmente a la Comisión de Formación, listado de horas de formación ofrecidas a los trabajadores y usadas por estos,

Capítulo VII Contratación y ascensos

Artículo 38º. Promoción y ascensos

Promoción es el pase de un productor a otro puesto mejor cualificado que suponga al mismo tiempo, un cambio de categoría profesional.

Serán de libre designación de la Empresa la promoción a los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando. Cuando existan plazas vacantes en estos puestos, se anunciarán las mismas con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlas envíen al Departamento de Recursos Humanos su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos sobre formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

Los ascensos del personal a las restantes categorías se llevarán a cabo, en lo posible, de tal forma que dentro de los respectivos Departamentos afecte exclusivamente al personal de la Sección y del oficio objeto del ascenso.

No obstante el personal contratado como operador, una vez transcurridos 4 años de permanencia en la Empresa, ascenderá automáticamente a la categoría de especialista.

Cuando se desempeñen temporalmente funciones de categoría superior, el personal afectado, tendrá derecho a la diferencia

retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realiza. Se reflejará la promoción de los trabajadores que hayan recibido la compensación por puesto superior durante al menos 12 meses dentro de 24 consecutivos.

En los casos en que la empresa destinara a algún trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya será solo por necesidades extraordinarias e imprevisibles, este destino lo será por no más de tres meses al año rotatoriamente y se mantendrá la retribución que viniera percibiendo, los sueldos señalados serán comunicados previamente a los representantes de los trabajadores.

Todos los años, ambas partes se comprometen a analizar todas las propuestas de revisión de categoría.

Artículo 39º. Comisión de Ascensos y Contratación

En los casos de Ascensos y Contratación, a través de Concurso-Oposición, existirá una Comisión permanente, que estará integrada por:

- 2 Vocales del Comité de Empresa o quien delegue.
- 2 Vocales designados por la Empresa.
- 1 Presidente propuesto por la Empresa y aceptado por la mayoría de los vocales, que sea del grupo profesional al que se opone.

Artículo 40º. Funciones de la Comisión de Ascensos y Contratación

Serán funciones de la Comisión de Ascensos y Contratación:

- Confeccionar las pruebas para el concurso-oposición que corresponda.
- Supervisar la ejecución de dichas pruebas.
- Comunicar a la Empresa la persona más idónea para cubrir la plaza vacante, de acuerdo con el resultado de las pruebas.

Artículo 41º. Concurso Oposición

Determinada la vacante o vacantes a cubrir por concurso-oposición, la Empresa lo comunicará a todo el personal, informándole de las plazas a cubrir, conocimiento y aptitudes requeridas, fecha y hora fijadas para la iniciación de las pruebas, que no podrán realizarse antes de 15 días a partir de la fecha de la comunicación, y duración aproximada de dichas pruebas.

La Empresa cubrirá las plazas vacantes sacadas a concurso con el personal que haya obtenido la puntuación más elevada y siempre, como mínimo, cinco puntos sobre base de diez puntos. En el caso de empate en los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta la participación de los candidatos en los cursos de formación desarrollados por la Empresa, se tendrá en cuenta para deshacer el empate la antigüedad en la Empresa y en caso de persistir, la antigüedad en la categoría.

Caso de declararse desierto un concurso, sea por falta de concursantes, o por insuficiencia de los mismos, la Empresa se encargará de cubrir la vacante como crea oportuno.

Artículo 42º. Pruebas prácticas Concurso Oposición

Durante las pruebas o ejercicios prácticos en un concurso-oposición, el trabajador sometido a los mismos conservará su categoría y retribución.

Pasará a ostentar nueva categoría y retribución, en su caso, una vez se le asigne la plaza sacada a concurso.

Artículo 43º. Acuerdo de contratación

La Dirección junto con el Comité de Empresa confeccionará las pruebas oportunas de selección del personal nuevo, que pasará a formar parte de la lista de contratación que será actualizada cada seis años según las necesidades de la Empresa y será realizado por una empresa externa. Aquellas personas que, habiendo sido contratadas con anterioridad por la empresa, hubieran pasado la evaluación de desempeño con la calificación de Apto, tendrán

prioridad de contratación con respecto a los integrantes de la nueva Lista de contratación.

La citada Lista de Contratación se utilizará exclusivamente para las contrataciones temporales que pudieran puntualmente ser necesarias.

Los candidatos serán llamados por orden riguroso de puntuación y comenzarán con un contrato temporal de un mes.

Una vez se haya llamado al candidato para su incorporación a IBP ATCOSA, se informará al Comité de Empresa, teniendo el candidato 24 horas para dar una contestación afirmativa o negativa. En este último caso, será expulsado automáticamente de la bolsa de trabajo.

Se respetará el plazo de 24 horas para llamar al siguiente candidato de la lista. No obstante si, antes de concluir este plazo, se hubiera recibido una contestación negativa, la Empresa podrá llamar al siguiente aspirante.

En caso de contestación positiva, el candidato tendrá un plazo máximo de 1 semana para incorporarse a trabajar en IBP ATCOSA. Si llegado el día acordado, dicho candidato no se presentara quedará excluido automáticamente de la Bolsa de trabajo.

Al final del periodo de trabajo, se realizará la oportuna valoración por los mandos y supervisión de la Comisión de Ascensos y Contratación, y en su caso el contrato podría ser objeto de prórroga. Además, en base a este proceso se decidirá si la persona es apta para continuar en la Lista y ser objeto de nuevos contratos temporales. El proceso de valoración será objetivo, sin que pueda existir relación de parentesco por consanguinidad o afinidad entre evaluador y evaluado.

Una vez que haya cubierto un periodo de seis meses en la empresa, el personal será evaluado teniendo en cuenta los siguientes criterios: el 50% de los puntos se basará en la valoración individual y un 50% en función de los días trabajados en la empresa. Esta valoración se realizará una única vez, será comunicada a la Comisión de Ascensos y Contratación y determinará el orden definitivo que ocupará en la Lista de Contratación el personal evaluado.

La renuncia a una llamada a un contrato temporal, significa automáticamente la baja de la citada persona en la Lista.

En caso de coincidencia en fecha de varios contratos temporales de distinta duración, se asignarán los de más duración a las personas que tengan más puntuación.

El personal relevista necesario para la realización de los Contratos de Relevo que se realicen en el presente convenio cubrirá las vacantes que se produzcan en el departamento del relevado.

En el caso de que la vacante se produzca en el departamento de producción serán tomados de la lista de contratación que esté vigente en ese momento y por el orden de valoración, puntuación y teniendo una antigüedad reconocida de 6 meses en la empresa. En el caso de que las vacantes se produzcan en otros departamentos se seleccionará entre el personal que esté subcontratado durante un año y que reúna las habilidades necesarias propias de la cualificación requerida para los departamentos necesitados. Estos contratos desde la entrada en vigor del presente convenio y hasta el 31 de Diciembre de 2018 serán indefinidos y durante 5 años tendrán reconocido el incentivo específico que se adjunta en el Anexo I.

No obstante, Los trabajadores que sean contratados como relevistas eventuales dentro del departamento de producción, se les reconocerá la categoría y el incentivo propio del Especialista Relevista durante un máximo de 4 años. A estos 4 años se le restará el tiempo que hubieran trabajado previamente como operador o Especialista de relevo en IBP ATCOSA.

Artículo 44º. Contrato a tiempo parcial con Contrato de Relevo

Con el objeto de facilitar el rejuvenecimiento y relevo generacional de los empleados de I.B.P. ATCOSA S.L. en el contexto de las negociaciones, se crea un Plan de Empleo y Rejuvenecimiento por medio de la Jubilación Parcial que es objeto del documento firmado al efecto por la representación social y la dirección de la empresa, en el que traslada el acuerdo realizado por ambas partes en fecha 20 de enero de 2006 en el Convenio Colectivo 2005-2006 publicado en el BOP de Córdoba, número. 71, el 18 de abril de 2006.

La aplicación de este acuerdo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD 1131/2002, en virtud del Convenio Colectivo firmado en fecha 20/01/2006 y en convenios sucesivos en los que se ha mantenido y aplicado.

Teniendo en cuenta que el acuerdo establecido por el Convenio Colectivo en materia de empleo y rejuveneciendo de la plantilla sigue vigente en la actualidad, es necesario mantenerlo dentro de este artículo para dar cumplimiento a los derechos que emanan del mismo.

El contenido del acuerdo es el siguiente:

Los trabajadores de edades comprendidas entre 60 y 63 años que deseen acogerse voluntariamente a un Contrato de Trabajo a tiempo parcial, con una reducción de jornada que les permita acceder a la jubilación parcial y que cumpla los demás requisitos legales para el acceso a esa modalidad de jubilación.

El trabajador relevista deberá comunicar a la Empresa su deseo de acogerse y solicitará información a la Administración de la Seguridad Social entre dos y tres meses de anterioridad a la fecha de inicio de la Jubilación parcial.

Una vez llegada la información solicitada, la empresa procederá a formalizar el Contrato a tiempo parcial e iniciará los trámites correspondientes ante la Administración de la Seguridad Social.

La realización de las horas anuales reducidas se prestará en jornadas completas y como máximo en tres periodos determinados del año, y que no podrán coincidir con los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 6 enero. Los periodos de trabajo se fijarán a requerimiento de la Empresa y con comunicación al afectado con al menos un mes de antelación a la fecha de incorporación.

El trabajador acogido a este Contrato recibirá como remuneración el porcentaje que corresponda de todos los conceptos salariales en cómputo anual, y a la totalidad del Complemento de Navidad, Ayuda Escolar y seguro de jubilación, y se mantendrá en alta en el Seguro de Vida hasta la fecha de jubilación total. Igualmente se mantendrán los beneficios sociales.

La Empresa cubrirá esta jubilación parcial con un Contrato de relevista a tiempo completo, en base a los criterios acordados en el Convenio Colectivo en el artículo 43.

El salario del relevista se regulará por las condiciones establecidas en el artículo 43 del Convenio colectivo para el personal de esta modalidad.

Artículo 45º. Prácticas Universitarias

Será responsabilidad de la Comisión Permanente de Formación seleccionar al personal universitario más adecuado para la Empresa.

Capítulo VIII Mejora de procesos

Artículo 46º. Mejora de procesos

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, reconocen la necesidad de conseguir una continuada mejora de la productividad en todos los puestos, tanto directos como indirectos del pro-

ceso productivo, ya que constituye el fundamento básico de la competitividad, y en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la mejora de la Empresa.

Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la Empresa tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal, aplicándola a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

La Empresa junto con el Comité de Empresa, mantendrán reuniones periódicas con la finalidad de aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo, mediante el estudio de los procesos productivos.

Para ello la Empresa nombrará sus representantes, que junto a la Comisión de Procesos existente por parte del Comité de Empresa, crearán un calendario de reuniones periódicas.

Capítulo IX

Sistema de Grupos Profesionales

Artículo 47º: Definición de categorías

La presente clasificación se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo la empresa.

Cada uno de los grupos Profesionales se clasifican en dos Divisiones Funcionales, definidas en los siguientes términos:

1. Administrativos: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

2. Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, almacenamiento, expedición u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Dentro de cada una de estas divisiones funciones, se podrán distinguir los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo Profesional 4:

Criterios generales: Se incluyen aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia.

Formación: Formación Profesional (Título de Grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Comprende las siguientes categorías:

Operarios:

1. Operador

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operaciones con máquinas manuales o de operación automática para las cuales se requiere previo adiestramiento.

- Actividades que exijan cambio de herramental, ajuste, puesta a punto o manejo de indicadores o cuadros de control.

- Tareas de limpieza y puesta a punto de herramientas para garantizar la producción de piezas conforme a especificaciones y

estándares de calidad definidos.

- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad en el proceso de fabricación.

- Tareas de transporte de material en el proceso productivo con elementos mecánicos. (carretillas automotoras, puentes grúa, etc...) y paletización realizadas con elementos mecánicos (carretillas, puentes grúa, etc...).

- Tareas de almacenamiento y envío de materiales que requieran la utilización de elementos mecánicos tales como carretillas automotoras, elevadoras automáticas y manuales, paletizadoras, etc...

- Preparación de pedidos y grabación de datos en el sistema informático del almacén.

- Grupo Profesional 3:

Criterios generales: Se incluyen aquellos trabajadores/as que requieren la adquisición de la formación necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Formación: Formación Profesional (Título de Grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Comprende las siguientes categorías:

Operarios:

1. Especialista

En este grupo profesional se incluyen las actividades que a continuación se relacionan así como aquellas otras que, por analogía, les sean asimilables:

- Operaciones con máquinas manuales o de operación automática para las cuales se requiere previo adiestramiento.

- Actividades que exijan cambio de herramental, ajuste, puesta a punto o manejo de indicadores o cuadros de control.

- Tareas de limpieza y puesta a punto de herramientas para garantizar la producción de piezas conforme a especificaciones y estándares de calidad definidos.

- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad en el proceso de fabricación.

- Tareas de transporte de material en el proceso productivo con elementos mecánicos. (carretillas automotoras, puentes grúa, etc...) y paletización realizadas con elementos mecánicos (carretillas, puentes grúa, etc...).

- Tareas de almacenamiento y envío de materiales que requieran la utilización de elementos mecánicos tales como carretillas automotoras, elevadoras automáticas y manuales, paletizadoras, etc.

- Preparación de pedidos y grabación de datos en el sistema informático del almacén.

- Manejo con destreza de maquinaria manual y automatizada.

- Nivel de cualificación adecuado para diagnóstico de problemas derivados de fallo mecánico/neumático/hidráulica.

- Capacitación para resolver intervenciones de primer nivel de mantenimiento mecánico/neumático/hidráulica.

2. Jefe de Equipo

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que a continuación se relacionan así como aquellas otras que, por analogía, les sean asimilables:

- Operaciones con máquinas manuales o de operación automática para las cuales se requiere previo adiestramiento.

- Actividades que exijan cambio de herramental, ajuste, puesta a punto o manejo de indicadores o cuadros de control.

- Tareas de limpieza y puesta a punto de herramientas para garantizar la producción de piezas conforme a especificaciones y

estándares de calidad definidos.

- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad en el proceso de fabricación.

- Tareas de transporte de material en el proceso productivo con elementos mecánicos. (carretillas automotoras, puentes grúa, etc...) y paletización realizadas con elementos mecánicos (carretillas, puentes grúa, etc...).

- Tareas de almacenamiento y envío de materiales que requieran la utilización de elementos mecánicos tales como carretillas automotoras, elevadoras automáticas y manuales, paletizadoras, etc...

- Preparación de pedidos y grabación de datos en el sistema informático del almacén.

- Manejo con destreza de maquinaria manual y automatizada.

- Nivel de cualificación adecuado para diagnóstico de problemas derivados de fallo mecánico/neumático/hidráulica

- Capacitación para resolver intervenciones de nivel básico de mantenimiento mecánico/neumático/hidráulica.

- Coordinar el trabajo de un conjunto de operarios dentro de una zona geográficamente delimitada dentro de la actividad de la fabricación, al tiempo que realiza las tareas propias del área que coordina.

- Grupo Profesional 2:

Criterios generales: Se incluyen aquellos trabajadores/as que ejecutan tareas bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, normalmente con un alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

Formación: Formación Profesional (Título Grado superior) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

Operarios:

1. Oficial de Tercera.

2. Oficial de Segunda.

3. Oficial de Primera.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes.

- Tareas de electrónica, mecánica, hidráulica, neumática, electricidad, soldadura, montaje, etc., con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su oficio.

- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

- Tareas de control de calidad en proceso y de producto terminado.

- Pruebas y ensayos en laboratorio de piezas, y elaboración de informes.

- Tareas de modificación, limpieza y puesta a punto de herramientas para garantizar la producción de piezas conforme a especificaciones y estándares de calidad definidos.

4. Jefe de equipo de oficialías

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes.

- Tareas de electrónica, mecánica, hidráulica, neumática, electricidad, soldadura, montaje, etc., con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su oficio.

- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

- Coordinar el trabajo de un conjunto de operarios dentro de una zona geográficamente delimitada dentro de la actividad de la

fabricación, al tiempo que realiza las tareas propias del área que coordina.

- Proponer y ejecutar las soluciones a herramientas con el fin de mejorar/conseguir la producción de una pieza.

- Participar en el desarrollo de nuevos productos durante el proceso de puesta en marcha.

Administrativos

1. Auxiliar de Administración.

2. Oficial de Segunda de Administración.

3. Oficial de Primera de Administración.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros de seguimiento, etc... con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base normas precisas.

- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran cierto grado de iniciativa.

- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

• Grupo Profesional 1:

Criterios generales: Se incluyen aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de manera autónoma, cuya ejecución exige, habitualmente, iniciativa y razonamiento intelectual y que asumen la responsabilidad sobre la ejecución de los mismos.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende las siguientes categorías:

1. Encargados

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes.

- Dirigir y supervisar el trabajo en la planta de fabricación para la consecución del plan de producción, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad del producto y de las responsabilidades Medioambientales y de Prevención de Riesgos Laborales.

- Organizar y supervisar las tareas de cualquiera de las actividades profesionales que se desarrollen en la planta de producción.

- Ejercer mando directo al frente de todos los operarios/as que trabajan en el mismo turno de trabajo.

- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los instrumentos de calibración, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas. (Procedimiento Muestra de Oro).

Grupos	División Funcional Operarios	División Funcional Administrativos
IV	Operador	
	Especialista	
III	Jefe de equipo	
	Oficial 3ª	Auxiliar de administración
	Oficial 2ª	Oficial 2ª administración
II	Oficial 1ª	Oficial 1ª administración
	Jefe de Equipo oficialía	
I	Encargado	

Se reconoce a la Comisión Paritaria la competencia de la vigilancia, interpretación y control de la presente clasificación profesional y su aplicación.

Capítulo X

Relaciones laborales

Artículo 48º. Garantías sindicales

La Empresa acepta la posible compensación de las horas de permiso por actividades sindicales que corresponden a los miembros del Comité de Empresa del mismo grupo sindical. El número de horas por mes será el fijado legalmente, con un mínimo de 25 horas, pudiéndose acumular trimestralmente dentro del cómputo anual.

Artículo 49º. Delegado Sindical

El Delegado de las Secciones Sindicales que tengan implantación en el Comité de Empresa, podrá disponer de las horas sindicales de acuerdo a las normas legales correspondientes. La Empresa reconoce en cualquier caso la existencia del Delegado Sindical.

El Delegado Sindical será designado por las secciones sindicales y comunicado a la Empresa.

Las horas sindicales del Delegado Sindical podrán ser compensadas, en cualquier caso, con las de los miembros del Comité de Empresa del mismo grupo sindical.

La Empresa se compromete a crear salas para las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, de acuerdo a la Ley.

Artículo 50º. Código de Conducta Laboral

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen que las relaciones laborales y el régimen disciplinario se regulan en base a lo dispuesto en el Régimen disciplinario recogido en el Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES PARA 2016

	Salario Base	Incentivo	Incentivo relevo	Cuatrenio	Nocturnidad
Operador	1.130,40 €	217,99 €		56,51 €	16,96 €
Especialista	1.130,40 €	590,89 €	290,90 €	56,51 €	16,96 €
Oficial 3ª - Aux. Admón.	1.133,73 €	590,89 €	290,90 €	56,69 €	17,01 €
Oficial 2ª- Oficial 2ª Admón.	1.146,77 €	590,89 €	290,90 €	57,34 €	17,20 €
Oficial 1ª- Oficial 1ª Admón.	1.159,23 €	590,89 €	290,90 €	57,96 €	17,39 €
Jefe de Equipo	1.221,02 €	612,75 €		61,05 €	18,32 €
Encargado	1.311,63 €	634,62 €		65,58 €	19,67 €

ANEXO II. TABLAS DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD 2016

Índice productividad	Importe Incentivo	Índice Productividad	Importe Incentivo
0,55	57,46	0,87	185,76
0,56	61,49	0,88	189,77
0,57	65,51	0,89	193,79
0,58	69,49	0,90	197,78
0,59	73,52	0,91	201,83
0,60	77,52	0,92	205,80
0,61	81,52	0,93	209,82
0,62	85,52	0,94	213,83
0,63	89,52	0,95	217,85
0,64	93,55	0,96	221,86
0,65	97,56	0,97	225,86
0,66	101,59	0,98	229,87
0,67	105,58	0,99	233,89
0,68	109,60	1,00	237,89
0,69	113,62	1,01	241,89
0,70	117,58	1,02	245,89
0,71	121,63	1,03	249,92
0,72	125,62	1,04	253,92
0,73	129,64	1,05	257,94
0,74	133,66	1,06	261,94

0,75	137,64	1,07	265,97	0,64	51,46	0,96	122,02
0,76	141,65	1,08	269,99	0,65	53,65	0,97	124,23
0,77	145,67	1,09	273,97	0,66	55,89	0,98	126,43
0,78	149,68	1,10	277,98	0,67	58,08	0,99	128,64
0,79	153,70	1,11	281,99	0,68	60,28	1,00	130,83
0,80	157,69	1,12	285,99	0,69	62,48	1,01	133,05
0,81	161,72	1,13	290,03	0,70	64,68	1,02	135,24
0,82	165,73	1,14	294,02	0,71	66,89	1,03	137,46
0,83	169,74	1,15	298,01	0,72	69,08	1,04	139,65
0,84	173,72	1,16	302,04	0,73	71,30	1,05	141,87
0,85	177,76	1,17	306,04	0,74	73,52	1,06	144,07
0,86	181,76	1,18	310,03	0,75	75,71	1,07	146,28

ANEXO III. TABLAS DE PLUS DE ASISTENCIA INDIVIDUAL 2016

Índice productividad	Importe Incentivo	Índice Productividad	Importe Incentivo
0,55	31,61	0,87	102,17
0,56	33,82	0,88	104,37
0,57	36,03	0,89	106,59
0,58	38,21	0,90	108,78
0,59	40,43	0,91	111,01
0,60	42,64	0,92	113,19
0,61	44,84	0,93	115,40
0,62	47,04	0,94	117,61
0,63	49,24	0,95	119,81

0,76	77,91	1,08	148,49
0,77	80,12	1,09	150,69
0,78	82,32	1,10	152,89
0,79	84,53	1,11	155,09
0,80	86,73	1,12	157,29
0,81	88,94	1,13	159,52
0,82	91,15	1,14	161,71
0,83	93,35	1,15	163,90
0,84	95,55	1,16	166,13
0,85	97,76	1,17	168,32
0,86	98,97	1,18	170,52