

## JUNTA DE ANDALUCÍA

**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades**  
**Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 2.795/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0103/2022

Código de Convenio: 14001612011995

Visto el Texto del "Undécimo Convenio Colectivo de la empresa Peninsular del Latón SA (2022-2023)" suscrito el día 30 de junio de 2022, por la representación legal de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 4043/1982, 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 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía modificado por el Decreto 26/2020, de 24 de febrero, y la Disposición final sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

### 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.

Córdoba, 15 de julio de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, María del Carmen Martínez Garvín.

### UNDÉCIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

PENINSULAR DEL LATÓN, SA

2022 – 2023

#### CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1: Ámbito territorial.

Artículo 2: Ámbito personal.

Artículo 3: Ámbito temporal.

Artículo 4: Vinculación.

Artículo 5: Derecho supletorio.

Artículo 6: Derecho superior.

Artículo 7: Comisión de vigilancia.

#### CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN.

Artículo 8: Organización del trabajo.

Artículo 9: Saturación del personal.

#### CAPÍTULO TERCERO: CALENDARIO Y JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 10: Calendario laboral y vacaciones.

Artículo 11: Distribución de las jornadas.

Artículo 12: Alteraciones en la distribución de la jornada (PUNTO 7).

Artículo 13: Descanso durante la jornada diaria.

Artículo 14: Control de la jornada de trabajo.

#### CAPÍTULO CUARTO: EMPLEO, FORMACIÓN Y BECAS.

Artículo 15: Movilidad funcional del personal.

Artículo 16: Ascensos.

Artículo 17: Ingresos y contrataciones.

Artículo 18: Contratos de formación.

Artículo 19: Control de las horas extraordinarias y contrataciones.

Artículo 20: Formación.

#### CAPÍTULO QUINTO: RETRIBUCIONES.

Artículo 21: Estructura salarial.

Artículo 22: Salario base.

Artículo 23: Antigüedad.

Artículo 24: Pagas extraordinarias.

Artículo 25: Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Artículo 26: Plus de nocturnidad.

Artículo 27: Plus de turnicidad.

Artículo 28: Plus de correturnos.

Artículo 29: Plus de transporte.

Artículo 30: Bolsa de vacación.

Artículo 31: Horas extraordinarias.

Artículo 32: Incrementos salariales.

Artículo 33: Pago de retribuciones.

Artículo 34: Recibo de salarios.

Artículo 35: Primas de incentivos.

Artículo 36: Relación entre primas y calidad.

#### CAPÍTULO SEXTO: ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA.

Artículo 37: Ayuda por enfermedad.

Artículo 38: Ayuda por fallecimiento.

Artículo 39: Ayudas por accidente de trabajo.

Artículo 40: Garantías por invalidez.

Artículo 41: Jubilación parcial y contrato de relevo.

Artículo 42: Prácticas de aprendizaje.

Artículo 43: Seguridad y Salud laboral.

Artículo 44: Permisos retribuidos.

Artículo 45: Ayuda personal para la formación.

Artículo 46: Absentismo.

Artículo 47: Acción positiva y derechos de las mujeres e igualdad.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACTIVIDAD SINDICAL.

Artículo 48: Representación de los trabajadores.

Artículo 49: Actividad Sindical.

#### CAPÍTULO OCTAVO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 50: Principios de ordenación.

Artículo 51: Graduación de las faltas.

Artículo 52: Faltas leves.

Artículo 53: Faltas graves.

Artículo 54: Faltas muy graves.

Artículo 55: Sanciones.

Artículo 56: Prescripción.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera: Uso de medios tecnológicos.

Segunda: Confidencialidad y deber de lealtad.

### UNDÉCIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

PENINSULAR DEL LATÓN, SA

2022 – 2023

#### CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1: Ámbito territorial**

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

**Artículo 2: Ámbito personal**

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

El personal con contrato de "Primera Nómina" podrá voluntariamente, durante la vigencia del presente Convenio, incluirse individualmente en el ámbito del mismo. Para dicha inclusión deberá ser comunicado por escrito a la Dirección de esta Empresa y surtirá efecto a partir de la comunicación que efectúa. A partir de ese momento, sólo será posible su reincorporación a la "Primera Nómina" si existe acuerdo con la Dirección de la Empresa.

El personal con contrato de "Primera Nómina" que opte a la inclusión en el ámbito de este convenio se les aplicará las condiciones de trabajo que se recogen en este texto, renunciando expresamente a todos los conceptos que venía percibiendo por ser considerado personal de "Primera Nómina".

**Artículo 3: Ámbito temporal**

La vigencia del Convenio será de dos años, desde el 1º de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2023.

El presente convenio se prorrogará anualmente si no se denuncia con tres meses de antelación a su vencimiento por cualquiera de las partes.

Durante las negociaciones para la renovación de un nuevo convenio se mantendrá la vigencia de este.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán a mediación en el SERCLA.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final del citado procedimiento de mediación, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

**Artículo 4: Vinculación**

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

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

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

**Artículo 5: Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en el Convenio, se aplicará lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter legal vigentes.

En especial para todo lo referido con los siguientes asuntos:

- "Permiso del progenitor distinto de la madre biológica", establecida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

- Modificación sustancial de las Condiciones de Trabajo.

**Artículo 6: Derecho superior**

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

pueda concurrir.

**Artículo 7: Comisión de vigilancia**

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

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

**CAPÍTULO SEGUNDO****ORGANIZACIÓN****Artículo 8: Organización del trabajo**

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

A la Dirección de la Empresa se le encomienda, por lo tanto:

- La descripción de las tareas de cada uno de los puestos de trabajo.

- La calificación del trabajo.

- La determinación de los rendimientos mínimos de cada puesto de trabajo en condiciones normales.

- El establecimiento claro de los niveles de calidad mínimos.

- Y la implementación de métodos de trabajo encaminados a la mejora del rendimiento de los factores.

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

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

**Artículo 9: Saturación del personal**

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

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

**CAPÍTULO TERCERO****CALENDARIO Y JORNADA DE TRABAJO****Artículo 10: Calendario laboral y vacaciones**

La jornada en cómputo anual para toda la vigencia del presente convenio será de 1.758 horas efectivos de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días inhábiles, así como el último viernes de feria.

Todos los trabajadores tendrán derecho a 2 días y 2 horas de asuntos propios previa petición por escrito con al menos cinco días de antelación, no pudiendo coincidir haciendo uso de este permiso, en esa misma fecha, más de un operario por Sección (Fundición, Prensas, Terminado, Mantenimiento y Utillaje-Herramental). En el caso de no consumir dichos días de asuntos propios serán sumados al saldo vacacional del trabajador.

Los trabajadores bajo este convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacación anuales (176 horas de vacación). La Empresa garantiza un periodo de 3 semanas de disfrute de la vacación colectiva entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, 2 de las cuales han de ser consecutivas en el mes de agosto y la tercera, también consecutiva, en el resto del período señalado. En todo

caso, podrían ser diferentes entre trabajadores y/o secciones.

El calendario de vacaciones se fijará previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, debiendo el trabajador conocer las fechas que le correspondan con dos meses de antelación al disfrute de estas.

Las diferencias entre las horas de trabajo pactadas y las realmente trabajadas, se compensarán con descansos, de media jornada o jornada completa, en los días hábiles de la última semana de diciembre. La Empresa, en caso necesario, podrá solicitar que se trabajen esas horas de descanso, en cuyo caso pasarían a formar parte del pasivo vacacional.

#### JORNADA AÑOS 2022 y 2023

| Concepto   | Año 2022     | Año 2023     |
|--|--------------|--------------|
| Año natural  | 365 días     | 365 días     |
| Sábados  | -53 días     | -52 días     |
| Domingos   | -52 días     | -53 días     |
| Festivos   | -13 días     | -14 días     |
| Vacaciones   | -22 días     | -22 días     |
| Viernes de Feria                                     | -1 días      | -1 días      |
| 24 y 31 de diciembre (coinciden en sábado y domingo) | -0 días      | -0 días      |
| TOTAL  | 224 días     | 223 días     |
| TOTAL HORAS  | 1.792 horas  | 1.784 horas  |
| Jornada establecida                                  | -1.758 horas | -1.758 horas |
| Asuntos propios                                      | -18 horas    | -18 horas    |
| Descansos última semana diciembre <sup>1</sup>       | -16 horas    | -8 horas     |
| Exceso/defecto                                       | 0 horas      | 0 horas      |

<sup>1</sup>Descansos de media jornada o jornada completa. La Empresa podrá solicitar que se trabajen, pasando a formar parte del pasivo vacacional.

#### Artículo 11: Distribución de las jornadas

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

**CORRETORNOS.** Con carácter específico, las jornadas de ocho horas para el personal a corretornos se distribuirán en ciclos de trabajo que respeten el tiempo de trabajo establecido en el artículo 10 del Convenio y los descansos fijados por el Estatuto de los Trabajadores y se registrarán por sus propios horarios.

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

La entrada o salida de un trabajador al sistema de corretornos tendrá que serle comunicada como mínimo con cinco días de antelación. El tiempo mínimo de permanencia en dicho sistema será de un mes. Si a lo largo de un año natural se adscribe a un trabajador más de dos veces al sistema, a partir de la tercera, el tiempo mínimo de permanencia será de dos meses.

**JORNADA PARTIDA.** El personal con jornada partida hará, tanto en invierno como en verano, una jornada semanal de 40 horas distribuidas en el siguiente horario:

|                    |                           |                            |
|--------------------|---------------------------|----------------------------|
| De lunes a jueves: | Entrada                   | Salida                     |
| -De mañana:        | A las 8:00 horas.         | A las 14:00 / 14:30 horas. |
| -De tarde:         | A las 15:30 / 16:00 horas | A las 18:00 / 18:30 horas. |
| Viernes:           | Entrada                   | Salida                     |
| -De mañana:        | A las 8:00 horas.         | A las 14:00 horas.         |

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

pliendo con la normativa vigente, para ello se informará previamente por escrito al Comité de Empresa.

**Artículo 12: Alteraciones en la distribución de la jornada (PUNTO 7)**

Con carácter excepcional, se podrá aplicar una distribución irregular de los días de trabajo, de manera que se desplacen jornadas previstas como laborables a otras que no lo estuviesen, por coincidir con sábados, domingos y festivos, o días de descanso del personal en corretornos. La mencionada distribución irregular de la jornada deberá respetar el descanso obligatorio establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta modalidad es conocida como "Punto 7" en la Empresa.

Para aplicar el "Punto 7", la Empresa tendrá que preavisar para el fin de semana, no después del jueves mediante notificación escrita e individual. Para el personal a corretornos y días festivos no domingos, el preaviso será con al menos dos días de antelación.

La indemnización por "Punto 7" se fijará según lo establecido en las Tablas Salariales para cada ejercicio, así como en lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio para las Tablas Salariales para cada ejercicio.

Asimismo, se fija una indemnización de 20 € por "Punto 7" avisado y no efectivamente trabajado por decisión de la Empresa, los cuáles no contabilizarán para el número máximo exigible, ni generarán día de descanso.

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

El número máximo de "Puntos 7" exigibles, con carácter general, es de diez anuales por trabajador, siendo de ocho para todo el personal en régimen de corretornos que hubiera permanecido en el mismo durante más de seis meses en el año natural y de nueve si hubiera permanecido menos de seis meses.

Según las necesidades de cada momento, la Empresa podrá reducir la jornada anticipando la hora de salida y disminuyendo el saldo vacacional, siempre que la referida reducción no implique disfrutar un saldo vacacional anual inferior a 22 días. Para poder llevar a cabo dicha reducción de la jornada la Empresa deberá preavisar con 5 días de antelación.

#### Artículo 13: Descanso durante la jornada diaria

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

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

#### Artículo 14: Control de la jornada de trabajo

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

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

La Empresa pondrá los sistemas de control necesarios en los puestos de trabajo, en los talleres y en las áreas con el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos.

En los puestos de trabajo a turnos se podrá efectuar el relevo del turno antes de finalizar la jornada, siempre que se haya pro-

ducido la incorporación del operario entrante y la máquina no deje de producir. En caso de abandono del puesto de trabajo, se considerará falta del operario a quien le correspondiera dicho turno.

#### CAPÍTULO CUARTO EMPLEO, FORMACIÓN Y BECAS

##### Artículo 15: Movilidad funcional del personal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para la colada continua se podrán establecer movilidades funcionales entre los distintos grupos profesionales cuando éstas sean necesarias por nuestro sistema productivo y estarán motivadas por ausencias imprevistas o bajas laborales, teniendo carácter temporal y volviendo a la situación anterior cuando desaparezca la causa motivadora. En el resto de las instalaciones o departamentos se estará a lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la movilidad es descendente la persona que la efectúe cobrará un 20 % adicional sobre la prima del trabajador al que sustituye.

##### Artículo 16: Ascensos

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

No obstante, lo anterior:

-Los trabajadores de la categoría profesional de Ayudantes Especialistas pasarán, cumplidos dos años de antigüedad, a la categoría de Especialistas.

-Los trabajadores de la categoría profesional de Ayudantes técnicos de mantenimiento, sea cual sea su categoría, pasarán, cumplidos dos años de antigüedad, a la categoría de Oficiales de 3ª.

En todo caso, se podrá llevar a cabo un ascenso anticipado a los plazos contemplados si la Empresa considera que han adqui-

rido las competencias requeridas para el puesto.

La Comisión paritaria del Convenio, a petición de algunas de las partes, podrá solicitar un cambio de categoría, fuera de los puestos anteriormente contemplados, cuando así lo estime oportuno.

Se iniciará la solicitud con la presentación de informe de parte y en el que se podrá contar con los responsables de área.

Una vez presentado el informe se fijará fecha de reunión para su exposición y debate, en la que se podrá contar también con los responsables de área.

En caso de que no exista acuerdo en la Comisión Paritaria será la Empresa quien tome la decisión dentro de las potestades organizativas que tiene el empresario.

En ninguno de los casos se podrá promover un cambio de categoría inferior a la que un trabajador obtiene en ese momento.

##### Artículo 17: Ingresos y contrataciones

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

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

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

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción se aplicará como establece las normas de ámbito superior.

##### Artículo 18: Contratos de formación

Conforme a la regulación legal de aplicación, se acoge en el presente Convenio la figura contractual del Contrato formativo: en alternancia y para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios y del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de empleo, tal y cómo se establece en la legislación laboral vigente. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada prevista en este convenio colectivo.

La retribución será la establecida para estos contratos en las Tablas Salariales 2022 y 2023 en proporción al tiempo de trabajo efectivo en cada uno de los años de duración de esta modalidad contractual.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a nivel de estudios se podrá concertarse con quienes estuviese en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2022 de 19 de junio. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. La retribución será la establecida para estos contratos en las Tablas Salariales 2022 y 2023.

##### Artículo 19: Control de las horas extraordinarias y contrataciones

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

**Artículo 20: Formación**

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

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

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

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

**CAPÍTULO QUINTO  
RETRIBUCIONES****Artículo 21: Estructura salarial**

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

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

En el anexo I figuran las correspondientes Tablas Salariales con cada concepto de retribución que pudiera corresponder, en cada caso, para cada categoría profesional.

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

**Artículo 22: Salario base**

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

**Artículo 23: Antigüedad**

Se elimina del presente convenio el concepto de antigüedad que se venía percibiendo por quinquenios efectivos, quedando consolidado el concepto actual de antigüedad en un "complemento ad personam". En ningún caso será absorbible ni compensable y se incrementará, como el resto de los conceptos, en los porcentajes que se acuerde en cada convenio.

En compensación a esa eliminación se sumará al salario base que resulte de 2022 la cantidad de 260 euros anuales y lineales para todas las categorías.

El concepto de antigüedad quedará eliminado de las Tablas Salariales desde este convenio.

**Artículo 24: Pagas extraordinarias**

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

El importe por trabajador de cada una de las pagas extraordinarias será el resultado de su salario base mensual más "complemento ad personam".

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

**Artículo 25: Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad**

Por las características de nuestra Empresa se eliminan estos conceptos, incrementando la prima para los trabajadores de los departamentos que se percibía, y tendrá una compensación de 30 € por su eliminación. Por tanto, el concepto PTP quedará eliminado de las Tablas Salariales desde este convenio.

**Artículo 26: Plus de nocturnidad**

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

**Artículo 27: Plus de turnicidad**

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

Tratándose de un complemento de puesto de trabajo, dicho abono dejará de efectuarse si el trabajador fuera adscrito a un sólo turno, con independencia de cuál sea el horario del mismo. En consecuencia, la adscripción a régimen de turnos rotativos de forma continuada, pero de carácter temporal, sólo dará lugar a la percepción del plus durante el período de rotación.

**Artículo 28: Plus de corretornos**

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

**Artículo 29: Plus de transporte**

Es un complemento extrasalarial de asistencia al trabajo. En las Tablas Salariales figura su importe mensual en caso de asistencia completa, así como la deducción por día de inasistencia.

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

**Artículo 30: Bolsa de vacación**

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

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

**Artículo 31: Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter obligatorio aquellas que tengan por finalidad el cubrir ausencias imprevistas en la colada continua teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Si se produce una ausencia imprevista en el turno siguiente al que se encuentra trabajando la obligación de realizar horas extraordinarias será sólo de los operarios que están trabajando en ese momento.
2. Al relevo posterior al de la ausencia, sólo le serán aplicables las horas extras de carácter obligatorio para el día siguiente al de la ausencia imprevista.
3. En caso de que algún trabajador, previo aviso y justificación, tenga un motivo que le impida la prolongación del relevo, no se le podrá obligar a la realización de horas extras.
4. El máximo de horas realizadas durante una jornada no podrá exceder de 12.
5. No se podrán realizar horas extraordinarias nocturnas.
6. Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 anuales.

El valor único convenido de hora extraordinaria, para cada categoría profesional, es el que figura en las Tablas Salariales.

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

Cuando las horas extraordinarias se realicen en sábados, domingos o festivos tendrán una retribución independiente fijada en Tablas Salariales. Cuando un festivo se traslade a otro día, será

este último el que tenga efectivamente la consideración de festivo y el único en el que se devenguen horas extras festivas.

La empresa podrá avisar a los trabajadores que se encuentren de descanso para que permanezcan de servicio de retén con las siguientes consideraciones:

1. En el supuesto de ser requerido, el trabajador estará obligado a personarse en el puesto de trabajo en una hora desde que fuera avisado.

2. Las horas efectivamente trabajadas durante el relevo tendrán la consideración de extraordinarias.

3. El servicio de retén comprenderá los turnos de mañana y tarde, es decir, desde las 06.00 hasta las 22.00 horas.

4. Se abonarán 20 € por día de retén avisado, con independencia de que sea requerido para prestar el servicio.

#### Artículo 32: Incrementos salariales

Los incrementos salariales para los años 2022 y 2023 serán los siguientes:

2022: Se incrementarán un 3% todos los conceptos salariales. Estos incrementos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2022 y los atrasos generados se harán efectivos en la primera quincena de julio de 2022.

2023: Se incrementarán un 2% todos los conceptos salariales, revisable si el dato del IPC del 2023 fuese superior y con un límite o tope máximo del 3%. Esta revisión no tendrá carácter retroactivo y se aplicará en las Tablas Salariales del 2024.

#### Artículo 33: Pago de retribuciones

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

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

#### Artículo 34: Recibo de salarios

El modelo de recibo de salarios y los requisitos exigidos por la Ley se entenderán cumplidos con el modelo de recibo en vigor en la Empresa y el modo de ingreso de retribuciones y distribución de la hoja de salario de forma digital a través del email facilitado por el trabajador a la Empresa.

#### Artículo 35: Primas de incentivos

Las primas de incentivo son un complemento para premiar y fomentar la productividad y la calidad. Su cuantía, cálculo y regulación vienen determinados por la aplicación de los actuales sistemas de incentivos que integrarán las modificaciones que se establezcan en lo sucesivo.

El sistema de incentivos recoge el rendimiento mínimo de una actividad a partir del cual el trabajador percibe una determinada cuantía. En todo caso, el índice de productividad diario de una máquina o instalación será el cociente de la producción realmente obtenida, partido por el número total de horas de presencia del/los trabajador/res.

#### Artículo 36: Relación entre primas y calidad

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

Todo el material devuelto por un cliente tendrá la consideración de material malo y en consecuencia, se detraerá de la prima de todo el personal, el porcentaje que sobre la producción supongan las devoluciones del mes.

En el recibo de nómina se acompañará informe que detalle los clientes, los motivos de la devolución y las cantidades devueltas.

No tendrá la consideración de material malo, las devoluciones

imputables al deficiente manejo de la carga por parte del transportista.

## CAPÍTULO SEXTO

### ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

#### Artículo 37: Ayuda por enfermedad

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

En lo que respecta al Plus de Corretornos el mismo se dejará de devengar si durante el proceso de incapacidad temporal la instalación en la que presta servicios el trabajador afectado dejará de tener referido régimen de corretornos.

Se creará una comisión de seguimiento de absentismo con el compromiso de las partes firmantes de luchar decididamente para reducir el absentismo de nuestra empresa, para ello acuerdan tomar medidas cuando dicho absentismo esté por encima del 3,5% mensual.

#### Artículo 38: Ayuda por fallecimiento

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

Serán beneficiarios de esta ayuda, en el orden en que se expresan, la pareja, los hijos menores o incapacitados y otros familiares que convivan con el causante y a sus expensas, salvo disposición expresa del fallecido designando a otras personas en documento público bastante.

#### Artículo 39: Ayudas por accidente de trabajo

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

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

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

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

#### Artículo 40: Garantías por invalidez

El trabajador al que le sea reconocida por los órganos de la Seguridad Social una Invalidez Permanente Total para su profesión habitual causará baja en la Empresa, teniendo derecho a la indemnización que figura en la siguiente escala:

|             |          |
|-------------|----------|
| < = 49 años | 50.800 € |
| 50 años     | 44.200 € |
| 51 años     | 37.600 € |
| 52 años     | 31.000 € |
| 53 años     | 24.400 € |
| 54 años     | 17.800 € |
| 55 años     | 11.200 € |
| 56 años     | 9.600 €  |

|         |         |
|---------|---------|
| 57 años | 8.000 € |
| 58 años | 6.400 € |
| 59 años | 4.800 € |
| 60 años | 3.200 € |

En todo caso, para tener derecho a estas indemnizaciones, será exigible una antigüedad mínima de dos años en la Empresa.

#### Artículo 41: Jubilación parcial y contrato de relevo

La jubilación parcial se contempla en el presente Convenio como una modalidad de cese parcial de la relación laboral entre la Empresa y aquellos trabajadores de la plantilla en los que concurren los requisitos descritos a continuación.

Los porcentajes entre jubilación y trabajo serán, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y treinta años de cotización a la Seguridad Social, del 85/15, respectivamente. De no cumplir con los referidos requisitos, los porcentajes entre jubilación y trabajo serán del 75/25.

En todo caso, la aplicación efectiva de esta medida exigirá el consentimiento expreso, tanto de la Empresa como del trabajador eventualmente afectado.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, la jubilación parcial mediante contrato de relevo a todos los trabajadores que pudieran ser afectados por el Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, requerirá el consentimiento expreso de Empresa y Trabajador afectado.

#### Artículo 42: Prácticas de aprendizaje

Los hijos de los trabajadores que estén cursando estudios podrán, con el acuerdo de la Dirección de la Empresa, realizar prácticas de aprendizaje no remuneradas. Las prácticas tendrán que guardar relación con los estudios cursados y serán de un mes, o más si fuera necesario, durante el trimestre de julio a septiembre. Quedan explícitamente fuera del ámbito del Convenio las personas que realicen estas prácticas.

#### Artículo 43: Seguridad y Salud laboral

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

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

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

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

#### Artículo 44: Permisos retribuidos

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

a. Quince días naturales en caso de matrimonio. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante.

b. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento a un municipio situada a más de 90 km de distancia al efecto (180 km ida y vuelta), el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante. Estos días podrán disfrutarse de forma alternativa siempre que el enfermo permanezca ingresado.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

g. Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves deficiencias físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes, debiendo presentar el trabajador/al volante facultativo, justificando la referida consulta médica. Se entenderá por graves deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66 % de grado de invalidez.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de este artículo, siempre que estén debidamente registradas.

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

#### Artículo 45: Ayuda personal para la formación

Se concederán catorce becas al año para los trabajadores o sus hijos que se encuentren a cargo y cursen estudios universitarios relacionados con las Ingenierías Industriales, por estar estas relacionadas con la actividad principal de la Empresa.

El importe de cada beca será de 600 euros, con el límite del importe de la matrícula. La cuantía de la misma se entenderá proporcional al tiempo efectivo de trabajo realizado durante el año correspondiente.

#### Artículo 46: Absentismo

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

-La Empresa, premiará la no ausencia al trabajo con la cuantía de 40 euros cuatrimestrales. Se consideran ausencias a tal efecto, todas las ausencias posibles, incluso las que tengan causa

justificada, con la única excepción de las que se produzcan por el desarrollo de la actividad sindical reglamentaria o por el fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad.

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

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

-Además, para atenuar las consecuencias perjudiciales que tiene sobre el normal desarrollo de la actividad productiva la ausencia inesperada de un trabajador, las partes firmantes de este Convenio apelan a la responsabilidad de los trabajadores y les solicitan la máxima cooperación ante esto supuesto. Cooperación que se puede y debe materializar de distintas formas como, por ejemplo, la prolongación de la jornada ante la ausencia del compañero que ha de relevarle.

Artículo 47: Acción positiva, derechos de las mujeres e igualdad.

La mujer trabajadora tendrá derecho, entre otros, a:

a) Igualdad de trato, igualdad salarial por trabajo de igual valor y no discriminación en razón de sexo.

b) Elaboración de planes de acción positiva en la empresa de manera que se incremente la presencia de las mujeres en las categorías que, en la actualidad, estén subrepresentadas.

c) En cualquier caso se estará a lo dispuesto tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en el Real Decreto-Ley de 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO

##### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 48: Representación de los trabajadores

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

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

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

Artículo 49: Actividad Sindical

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

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

-Cuando la ausencia al trabajo lo sea para una jornada completa se preavisará como mínimo el día anterior a la ausencia. Referida comunicación será remitida al Departamento de Personal

mediante correo electrónico o fax.

-En el caso de retrasarse la entrada del turno de trabajo deberá preavisarse como mínimo con dos horas de antelación. En el caso de ausentarse dentro de la jornada laboral, deberá preavisarse como mínimo con una hora de antelación. Referida comunicación se hará al responsable de cada sección. El tiempo de preaviso establecido en este punto se entenderá salvo caso de urgencia, en cuyo caso se justificará posteriormente.

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

La Empresa facilitará:

-Tablones de anuncios para todas las actividades sindicales.

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

#### CAPÍTULO OCTAVO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50: Principios de ordenación

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

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

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

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

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

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

Artículo 51: Graduación de las faltas

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

Artículo 52: Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

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

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

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto.



to o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la Empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

#### Artículo 53: Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las Empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la Empresa y/o a la plantilla.

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

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

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

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

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 54: Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia de este se ocasionase un grave perjuicio a la Empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la Empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la Empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la Empresa o para el resto de la plantilla, salvo que

entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### Artículo 55: Sanciones

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

Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

-Amonestación por escrito.

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

Por faltas muy graves:

-Amonestación por escrito.

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

-Despido.

#### Artículo 56: Prescripción

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

-Faltas leves: diez días.

-Faltas graves: veinte días.

-Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Uso de medios tecnológicos.

Los medios tecnológicos TIC, incluidos, teléfono, ordenador, dispositivos móviles, tablets, además del correo electrónico y redes sociales, etc. son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, tanto en relación con el hardware y software instalado, como en relación con sus contenidos.

Su uso será estrictamente profesional en relación a las funciones laborales a realizar. La Empresa podrá realizar los controles que estime oportunos sobre la utilización de dichos medios puestos a su disposición, incluida la cancelación de cuentas de correo electrónico y RRSS, el acceso a los contenidos de correo electrónico y RRSS y a los archivos que se encuentren tanto en el dispositivo sea cual sea su naturaleza como en servidores internos, externos o nubes de almacenamiento de datos, lo cual se considerará a todos los efectos como documentación de la Empresa.

La Empresa como propietaria de los contenidos y archivos generados en el desarrollo de la actividad laboral de sus trabajadores, podrá ejercer su derecho de acceso, limitación y cancelación de uso para los datos generados y almacenados en dispositivos TIC propiedad del trabajador, respetando en todo caso la privacidad de los datos personales contenidos en ellos.

Queda explícitamente prohibida la copia de contenidos y archivos obtenidos o generados en el desarrollo de la actividad laboral para su uso fuera de ésta.

Segunda: Confidencialidad y deber de lealtad.

Los datos de la Empresa a los que tenga acceso cualquier empleado podrán ser utilizados única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones contractuales con la Empresa.

Es obligatorio observar y cumplir las medidas de seguridad establecidas por la Empresa para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos a los que tenga acceso el empleado, ya sean de carácter personal o registros mercantiles, fiscales o contables de la Empresa. En ningún caso se podrán ceder a terceras personas estos datos, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

Se ha de actuar con lealtad, obrando en todo momento de buena fe, lo que supone la obligación de actuar en interés de la Empresa y sin entrar en conflicto de intereses con ésta, sin faltar al cumplimiento del contrato de trabajo celebrado entre ambos, sin utilizar previo consentimiento los bienes sociales en beneficio propio, sin aprovechar oportunidades comerciales compitiendo con la Empresa; y cumpliendo con el deber de secreto respecto de la información confidencial de la Empresa.

Y en prueba de conformidad firman el presente texto, en Córdoba, a dieciséis de junio de dos mil veintidos.

Por el Comité de Empresa. Por la Dirección de la Empresa. Hay varias firmas ilegibles.

**ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2022**

| CATEGORÍA PROFESIONAL        | Salario Base |      | Nocturnidad |       | Hora Extra |       | Hora Extra Festiva |      | Bolsa Vacación |      | Turnicidad |      | Corretornos |      | Locomoción |      | P. Transporte |      | Punto 7    |      |
|------------------------------|--------------|------|-------------|-------|------------|-------|--------------------|------|----------------|------|------------|------|-------------|------|------------|------|---------------|------|------------|------|
|                              | 14 pagas     | 2022 | valor hora  | 2022  | valor hora | 2022  | valor hora         | 2022 | valor año      | 2022 | valor mes  | 2022 | valor día   | 2022 | valor mes  | 2022 | valor hora    | 2022 | valor hora | 2022 |
| <b>ANOS</b>                  |              |      |             |       |            |       |                    |      |                |      |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| AYUDANTE ESPECIALISTA        | 1.196,84     | 0,50 | 11,99       | 15,07 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| ESPECIALISTA                 | 1.395,10     | 0,51 | 14,08       | 17,70 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| JEFE DE GRUPO                | 1.422,15     | 0,54 | 14,36       | 18,06 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| TÉCNICO DE 3ª ESPCTA.MTTO.   | 1.259,72     | 0,50 | 12,65       | 15,90 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| TÉCNICO DE 2ª ESPCTA.MTTO.   | 1.322,60     | 0,50 | 13,32       | 16,74 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| TÉCNICO DE 1ª ESPCTA.MTTO.   | 1.385,48     | 0,51 | 13,98       | 17,57 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| OFICIAL DE 3ª                | 1.400,81     | 0,51 | 14,14       | 17,78 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| OFICIAL DE 2ª                | 1.406,49     | 0,52 | 14,19       | 17,85 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| OFICIAL DE 1ª                | 1.412,18     | 0,53 | 14,26       | 17,92 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| JEFE DE EQUIPO OFCS.DE 1ª    | 1.444,91     | 0,57 | 14,61       | 18,35 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| TITULADO ASIMILADO           | 1.569,75     | 0,74 | 15,91       | 20,01 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| INGENIERO TÉCNICO            | 1.569,75     |      |             |       |            |       |                    |      |                |      |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| PROGRAMADOR INFORMÁTICO      | 1.569,75     |      |             |       |            |       |                    |      |                |      |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª    | 1.517,61     | 0,67 | 15,37       | 19,32 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª    | 1.495,73     | 0,64 | 15,14       | 19,03 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª | 1.466,02     | 0,60 | 14,82       | 18,63 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª | 1.449,72     | 0,57 | 14,66       | 18,42 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO      | 1.433,90     | 0,56 | 14,48       | 18,21 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| DELINEANTE DE 1ª             | 1.466,02     | 0,60 | 14,82       | 18,63 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| DELINEANTE DE 2ª             | 1.449,71     | 0,57 | 14,66       | 18,42 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| JEFE DE TALLER               | 1.532,64     | 0,72 | 15,53       | 19,52 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| CONTRAMAESTRE                | 1.512,49     | 0,69 | 15,32       | 19,25 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| ENCARGADO                    | 1.477,83     | 0,64 | 14,95       | 18,80 | 496,89     | 20,02 | 235,80             | 6,40 | 117,57         | 7,19 |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |
| CONTRATOS FORMACIÓN          | 1.000,00     |      |             |       |            |       |                    |      |                |      |            |      |             |      |            |      |               |      |            |      |

## ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2023

| CATEGORÍA PROFESIONAL        | Salario Base |      | Nocturnidad |       | Hora Extra |        | Hora Extra Festiva |        | Bolsa Vacación |           | Turnicidad |           | Corretornos |           | Locomoción |           | P. Transporte |            | Punto 7 |  |
|------------------------------|--------------|------|-------------|-------|------------|--------|--------------------|--------|----------------|-----------|------------|-----------|-------------|-----------|------------|-----------|---------------|------------|---------|--|
|                              | 14 pagas     | 2023 | valor hora  | 2023  | valor hora | 2023   | valor hora         | 2023   | valor año      | valor mes | 2023       | valor mes | 2023        | valor día | 2023       | valor mes | 2023          | valor hora | 2023    |  |
| <b>AÑOS</b>                  |              |      |             |       |            |        |                    |        |                |           |            |           |             |           |            |           |               |            |         |  |
| AYUDANTE ESPECIALISTA        | 1.220,78     | 0,51 | 12,23       | 15,37 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| ESPECIALISTA                 | 1.423,00     | 0,52 | 14,36       | 18,05 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| JEFE DE GRUPO                | 1.450,59     | 0,55 | 14,65       | 18,42 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| TÉCNICO DE 3ª ESPCTA.MTTO.   | 1.284,92     | 0,51 | 12,90       | 16,22 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| TÉCNICO DE 2ª ESPCTA.MTTO.   | 1.349,05     | 0,51 | 13,58       | 17,07 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| TÉCNICO DE 1ª ESPCTA.MTTO.   | 1.413,19     | 0,52 | 14,26       | 17,92 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| OFICIAL DE 3ª                | 1.428,83     | 0,52 | 14,42       | 18,13 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| OFICIAL DE 2ª                | 1.434,62     | 0,53 | 14,48       | 18,00 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| OFICIAL DE 1ª                | 1.440,42     | 0,54 | 14,54       | 18,28 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| JEFE DE EQUIPO OFCS.DE 1ª    | 1.473,81     | 0,58 | 14,90       | 18,72 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| TITULADO ASIMILADO           | 1.601,15     | 0,75 | 16,23       | 20,41 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| INGENIERO TÉCNICO            | 1.601,15     |      |             |       |            |        |                    |        |                |           |            |           |             |           |            |           |               |            |         |  |
| PROGRAMADOR INFORMÁTICO      | 1.601,15     |      |             |       |            |        |                    |        |                |           |            |           |             |           |            |           |               |            |         |  |
| JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª    | 1.547,97     | 0,68 | 15,67       | 19,71 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª    | 1.525,65     | 0,65 | 15,44       | 19,42 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª | 1.495,34     | 0,61 | 15,12       | 19,01 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª | 1.478,71     | 0,58 | 14,95       | 18,78 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO      | 1.462,57     | 0,57 | 14,77       | 18,57 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| DELINEANTE DE 1ª             | 1.495,34     | 0,61 | 15,12       | 19,01 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| DELINEANTE DE 2ª             | 1.478,70     | 0,58 | 14,95       | 18,78 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| JEFE DE TALLER               | 1.563,30     | 0,73 | 15,84       | 19,91 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| CONTRAMAESTRE                | 1.542,74     | 0,70 | 15,62       | 19,64 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| ENCARGADO                    | 1.507,39     | 0,65 | 15,24       | 19,17 | 20,43      | 506,83 | 20,43              | 240,52 | 6,53           | 2023      | 240,52     | 6,53      | 119,92      | 7,33      |            |           |               |            |         |  |
| CONTRATOS FORMACIÓN          | 1.020,00     |      |             |       |            |        |                    |        |                |           |            |           |             |           |            |           |               |            |         |  |