

## **CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PENINSULAR DEL LATÓN, S.A, 2004-2006.**

Visto el texto del Convenio suscrito con fecha 21 de mayo de 2004, entre la representación legal de la empresa Peninsular del Latón, S.A. y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre de 2006, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios 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 del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo,

### **Acuerda.**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 26 de agosto de 2004. El Delegado Provincial de Empleo, el Secretario General de Empleo (Resolución 9-7-04), José Miguel Ríder Alcaide.

### **Negociaciones del Convenio Colectivo.**

ACTA N.º 1.

Siendo las 12'30 horas del día 9 de marzo de 2004, se inicia la reunión entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa relacionados a continuación, para tratar sobre la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Asistentes: En representación de la Dirección de la Empresa.— Don Pedro Pablo Pastor Velázquez, doña Marta Iglesias de Blas y don Manuel Ortiz Caballero.

En representación de los trabajadores.— Don Juan Fernández Guerrero, don Antonio Rafael Lopera Ordóñez, don Juan Antonio Díaz Serrano, don Francisco Navarro Ocaña, don Rafael Morales Lara, don Santiago Otero Cívico, don Juan Carlos Moreno Sánchez, don Antonio Jesús Herrera Vera y don Juan Gámez Campaña.

Iniciada la sesión, la representación de la Empresa plantea que sus miembros en



dicha Comisión Negociadora serán el Director Económico Financiero, la Controller y el Director de Personal, señor Pastor, señora Iglesias y señor Ortiz, respectivamente.

Sobre este mismo asunto los representantes sindicales dan a conocer que su representación estará integrada por la totalidad de los miembros del Comité de Empresa.

Seguidamente se debate sobre el calendario de reuniones que será, en principio, los martes de las próximas semanas, en la perspectiva de concluir las negociaciones lo más pronto posible.

Finalmente, la representación sindical hace entrega de un documento conteniendo su plataforma reivindicativa.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 13'15 horas.

Por la representación de la Empresa, firma ilegible. Por la representación de los trabajadores, firma ilegible.

ACTA N.º 12.

Siendo las 12'30 horas del día 21 de marzo de 2004, se inicia la reunión entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa relacionados a continuación, para continuar las negociaciones del Convenio Colectivo.

Asistentes: En representación de la Dirección de la Empresa. -Don Pedro Pablo Pastor Velázquez, doña Marta Iglesias de Blas y don Manuel Ortiz Caballero.

En representación de los trabajadores. - Don Juan Fernández Guerrero, don Antonio Rafael Lopera Ordóñez, don Juan Antonio Díaz Serrano, don Francisco Navarro Ocaña, don Rafael Morales Lara, don Santiago Otero Cívico, don Juan Carlos Moreno Sánchez, don Antonio Jesús Herrera Vera y don Juan Gámez Campaña.

En el primer punto del orden del día se trata sobre la aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior, que se lleva a cabo sin ningún voto en contra.

A continuación se abre un debate sobre los distintos puntos pendientes de discusión, llegándose finalmente a un acuerdo pleno sobre el contenido del Convenio Colectivo. Acuerdo que las partes adoptan por unanimidad de los asistentes, convirtiéndolo en el Cuarto Convenio Colectivo de Peninsular del Latón.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 13'15 horas.

Por la representación de la Empresa, firma ilegible.— Por la representación de los trabajadores, firma ilegible.



## **CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PENINSULAR DEL LATÓN, S.A. 2004-2006.**

### **Capítulo primero. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo, en adelante el “Convenio”, regula las condiciones de trabajo y de productividad del centro de trabajo que tiene la empresa Peninsular del Latón, S.A., en adelante la “Empresa”, en Córdoba.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

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

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

La vigencia del Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006. El Convenio se prorrogará por tácita reconducción, de año completo en año completo, de no mediarse denuncia previa por cualquiera de las partes.

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

#### **Artículo 4. Vinculación.**

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

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

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

#### **Artículo 5. Derecho supletorio.**

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

#### **Artículo 6. Derecho superior.**





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

### **Artículo 7. Comisión de vigilancia.**

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

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

## **Capítulo segundo. Organización.**

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

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

A la dirección de la Empresa se le encomienda por lo tanto:

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

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

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

### **Artículo 9. Saturación del personal.**

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





y sin que se deteriore la calidad.

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

### **Capítulo tercero. Calendario y jornada de trabajo.**

#### **Artículo 10. Calendario laboral y vacaciones.**

Durante la vigencia del Convenio, el tiempo de trabajo anual será de 1.772 horas y el tiempo de vacaciones retribuidas anuales de 220 horas. El total de horas retribuíbles es por lo tanto de 1.992 horas anuales.

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

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

El 24 de diciembre y el 31 de diciembre, días de Noche Buena y Noche Vieja, así como el último viernes de "Feria de Córdoba" se fijan como días de vacación colectiva incluso para los trabajadores en régimen de correturnos.

En el año 2004, el 27 de mayo, correspondiente al jueves de la Feria de Córdoba será de descanso colectivo para cubrir uno de los dos días de trabajo que exceden del calendario de 2004. El otro día se disfrutará de forma individualizada y lo fijará la dirección de la Empresa.

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

#### **Artículo 11. Distribución de las jornadas.**

La distribución de la jornada, con carácter general, será de 8 horas continuadas de lunes a viernes, de 6'00 a 14'00; de 14'00 a 22'00; y de 22'00 a 6'00 de forma ininterrumpida para el personal a uno, dos o tres turnos.

Con carácter específico, las jornadas de 8 horas para el personal a correturnos se distribuirán en ciclos de 28 días, en el que serán de trabajo 19 y de descanso 9 y se regirán por sus propios horarios. La organización del cuadrante de turnos seguirá llevándose a cabo de la manera habitual a como se viene haciendo en los últimos años.

Siempre que sea compatible con el normal desarrollo del trabajo y con el



mantenimiento de la maquinaria, se primará un ciclo donde predomine el trabajo de día.

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

El personal con jornada partida hará, tanto en invierno como en verano, una jornada diaria de 8 horas con el siguiente horario:

	<b>Entrada</b>	<b>Salida</b>
De mañana	Entre las 8'30 y las 9'00	Entre las 14'00 y las 14'30
De tarde	Entre las 16'00 y las 16'30	Entre las 18'30 y las 19'00

En todo caso, todo el personal deberá coincidir en fábrica seis horas y media (cinco por la mañana y una y media por la tarde). Es decir, de 9'00 a 14'00 horas y de 17'00 a 18'30 horas. Al final de la semana, la jornada realizada deberá haber sido de 40 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.

### **Artículo 12. Alteraciones en la distribución de la jornada.**

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

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

Para aplicar estos "Punto 7" la Empresa tendrá que avisar mediante notificación escrita individual con al menos tres días de antelación.

La indemnización por "Punto 7" se fija en 39 euros a partir de la firma del Convenio.

En los años siguientes esta indemnización por "Punto 7" se incrementará en el IPC previsto más 0'3 puntos.

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



antelación.

El número máximo de jornadas de "Punto 7" exigible es de diez anuales por trabajador y de ocho para todo el personal en régimen de corretornos.

### **Artículo 13. Descanso.**

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 para el personal obrero, excepto el tiempo de descanso.

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

Para el resto del personal se seguirá un criterio idéntico al del personal obrero, de acuerdo con sus respectivos horarios.

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

En los puestos de trabajo por turnos se podrá efectuar el relevo del turno antes de finalizar la jornada, siempre que 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.

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

### **Artículo 16. Ingresos y contrataciones.**

En caso de ser necesaria la incorporación de nuevo personal a la Empresa, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, los hijos de los trabajadores en activo.

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

Las necesidades de mano de obra que superen los siete días, serán cubiertas mediante las modalidades de contratación temporal que en cada momento y para

cada circunstancia puedan existir dentro de la normativa vigente.

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

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

#### **Artículo 17. Control de las horas extraordinarias y contratas.**

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

#### **Artículo 18. 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 19. Estructura salarial.**

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

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

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

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

#### **Artículo 20. 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 21. Antigüedad.**

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

#### **Artículo 22. Pagas extraordinarias.**

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

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

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

#### **Artículo 23. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.**

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

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

#### **Artículo 24. 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 25. 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 solo turno, con independencia de cuál sea el horario del mismo.

En consecuencia, se precisa que 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 26. Plus de corretornos.**

Existe una única retribución complementaria en concepto de retribución de corretornos por día trabajado para todos los trabajadores de la Empresa adscritos a este régimen de trabajo a corretornos, y que se dejará de percibir si el trabajador cambiase el régimen de trabajo ordinario.

Los Oficiales y Mandos intermedios percibirán, además, la llamada Garantía personal por día trabajado si estuvieron o están adscritos a un régimen de corretornos.

### **Artículo 27. Plus de transporte.**

Es un complemento extrasalarial de asistencia al trabajo.

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

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

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

### **Artículo 28. Plus de Polivalencia.**

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

Existen dos niveles de polivalencia, cuyos importes horarios también figuran en las tablas salariales.

### **Artículo 29. Bolsa de vacación.**

Se establece un complemento salarial llamado “Bolsa de vacación” que será entregada a todo trabajador al disfrutar su período vacacional anual.

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 30. Horas extraordinarias.**

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

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

### **Artículo 31. Incrementos salariales.**

Los incrementos salariales para los años 2004, 2005 y 2006, serán los siguientes:

#### **Año 2004.**

##### 1. Incrementos salariales:

Definiendo la estimación de la masa salarial bruta homologada como la simulación de las percepciones salariales que hubieran tenido los trabajadores afectos al Convenio en el año 2004 en el año 2003 si no hubiera habido ausencias y no se hubieran alterado las jornadas de trabajo.

1.1. El 0'875% de la estimación de masa salarial bruta homologada del año 2003.

No consolidable en tablas salariales.

1.2. El 0'875% de la estimación de masa salarial bruta homologada del año 2003.

Consolidable en tablas salariales.

1.3. Hasta el 1% de la estimación de la masa salarial bruta homologada del año 2003, condicionado a los resultados de productividad horaria anual de la mano de obra directa. Se empezará a devengar a partir de una productividad de 245 kg./h. y el resto en el porcentaje de consecución alcanzado del recorrido de productividad hasta 280 kg./h. (35 puntos de recorrido).

Consolidable en tablas salariales.

##### 2. Forma de reparto:

2.1. La cuantía será idéntica para todos los trabajadores afectados por el Convenio.

2.2. Cada uno de los incrementos se aplicará sobre los siguientes conceptos salariales:



De 1.1. a plus de Convenio.

De 1.2. a salario base.

De 1.3. a salario base.

3. Momento de la liquidación:

De 1.1. y 1.2. Desde 1 de enero de 2004 y regularizando con efecto retroactivo desde la firma del Convenio.

De 1.3. Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2004 y una vez conocida la productividad horaria anual de la mano de obra directa.

### **Año 2005.**

1. Incrementos salariales:

1.1. El 80% del IPC real del año 2005.

Consolidable en tablas salariales.

1.2. Hasta el 30% del IPC real del año 2005, condicionado a los resultados de productividad horaria anual de la mano de obra directa. Se empezará a devengar a partir de una productividad de 265 kg./h. y el resto en el porcentaje de consecución alcanzado del recorrido de productividad hasta 320 kg./h. (55 puntos de recorrido).

Consolidable en tablas salariales.

2. Forma de reparto:

1.1. y 1.2. Reparto mixto.

Suben proporcionalmente:

- el salario base,
- la antigüedad,
- el plus de corretornos,
- el plus de locomoción,
- el plus de nocturnidad,
- el plus de transporte, y

— el plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Sube linealmente el montante total que resulte de aplicar el incremento respectivo a los conceptos retributivos siguientes:

- las primas de incentivos,
- la bolsa de vacación,
- la garantía personal,
- los complementos,
- el plus de reconversión,
- el plus de polivalencia, y
- el plus de turnicidad;

que pasará a incrementar, en la misma cuantía el salario base de cada uno de los trabajadores afectados por el Convenio.

### 3. Momento de la liquidación:

De 1.1. Desde 1 de enero de 2005 se liquidará el incremento del 80% del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

La diferencia entre el 80% del IPC real y el 80% del IPC previsto se regularizará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2005.

De 1.2. Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2005 y una vez conocido el IPC real del año y la productividad horaria anual de la mano de obra directa.

### **Año 2006.**

#### 1. Incrementos salariales:

##### 1.1. El 80% del IPC real del año 2006.

Consolidable en tablas salariales.

1.2. Hasta el 30% del IPC real del año 2006, condicionado a los resultados de productividad horaria anual de la mano de obra directa. Se empezará a devengar a partir de una productividad de 265 kg./h. y el resto en el porcentaje de consecución alcanzado del recorrido de productividad hasta 360 kg./h. (95 puntos de recorrido).



Consolidable en tablas salariales.

## 2. Forma de reparto:

De 1.1. y 1.2. Incremento proporcional.

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

## 3. Momento de la liquidación:

De 1.1. Desde 1 de enero de 2006 se liquidará a razón del 80% del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

La diferencia entre el 80% del IPC real y el 80% del IPC previsto se regularizará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2006.

De 1.2. Con efectos retroactivos al 1 de enero de 2006 y una vez conocido el IPC real del año y la productividad horaria anual de la mano de obra directa.

Los objetivos de productividad horaria anual de la mano de obra directa establecidos y los recorridos que determinan el incremento salarial se resumen en la tabla siguiente:

### **Año 0% 100%.**

2004 245 kg./h. directa 280 kg./h. directa.

2005 265 kg./h. directa 320 kg./h. directa.

2006\* 265 kg./h. directa 360 kg./h. directa.

(\*) Si el 1 de enero de 2006 la nueva prensa de extrusión inversa de 2.500 toneladas no estuviera funcionando con normalidad, los objetivos de productividad para el 2006 serían los mismos que los de 2005.

## **Artículo 32. Pago de retribuciones.**

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

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

## **Artículo 33. Recibo de salarios.**





El modelo de recibo de salarios y los requisitos exigidos por la Ley se entenderán cumplidos con el modelo de recibo en vigor en la Empresa y el modo de ingreso de retribuciones y distribución del “sobre” habitual.

#### **Artículo 34. Primas de incentivo.**

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

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

La dirección presentará un estudio y una propuesta a una comisión integrada, de forma paritaria, por tres representantes de los trabajadores y tres de la dirección, en adelante denominada “Comisión de Primas”, para la implantación de los cambios necesarios.

No obstante lo anterior, todas las primas, a excepción de la prima de incentivos de la fundición que se mantendrá como prima de grupo, pasarán a ser primas por relevo. La conversión a primas por relevo se llevará a cabo durante el mes de mayo de 2004, bajo el principio de que a igual rendimiento que el actual (material bueno) corresponda igual incentivo que el actual. Las operaciones para llevar a cabo la conversión se llevarán por la dirección de la Empresa y serán verificadas por la Comisión de Primas.

#### **Artículo 35. Primas de incentivo para el personal obrero.**

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

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

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

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

La prima del Ayudante especialista se fija en:

Año 2004	40% de la prima de la máquina
Año 2005	45% de la prima de la máquina
Año 2006	50% de la prima de la máquina

La prima de los Ayudantes técnicos de mantenimiento se fija en:

- Año 2004: Ayudante técnico de 3.<sup>a</sup>: 20% de la prima del Oficial de 3.<sup>a</sup>. Ayudante técnico de 2.<sup>a</sup>: 30% de la prima del Oficial de 2.<sup>a</sup>. Ayudante técnico de 1.<sup>a</sup>: 40% de la primera del Oficial de 1.<sup>a</sup>.
- Año 2005: Ayudante técnico de 3.<sup>a</sup>: 25% de la prima del Oficial de 3.<sup>a</sup>. Ayudante técnico de 2.<sup>a</sup>: 35% de la prima del Oficial de 2.<sup>a</sup>. Ayudante técnico de 1.<sup>a</sup>: 45% de la primera del Oficial de 1.<sup>a</sup>.
- Año 2006: Ayudante técnico de 3.<sup>a</sup>: 30% de la prima del Oficial de 3.<sup>a</sup>. Ayudante técnico de 2.<sup>a</sup>: 40% de la prima del Oficial de 2.<sup>a</sup>. Ayudante técnico de 1.<sup>a</sup>: 50% de la primera del Oficial de 1.<sup>a</sup>.

### **Artículo 36. Primas para el personal empleado.**

Son complementos convenidos de rendimientos y calidad del trabajo.

Existen los siguientes:

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

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

### **Artículo 37. Relación entre primas y calidad.**

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

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

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

## **Capítulo sexto. Acción social de la Empresa.**

### **Artículo 38. Ayuda por enfermedad.**

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



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

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

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

#### **Artículo 39. 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 40. 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 accidente de trabajo, 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 período 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 en su totalidad como si hubiera estado trabajando.

#### **Artículo 41. Garantías por invalidez.**

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

- Optar por su reincorporación en un puesto acorde con su calificación y compatible con su minusvalía;
- u optar por una indemnización negociada entre el interesado y la Empresa.

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

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

Al objeto de determinar el grado de disminución de la capacidad, así como si el puesto ofrecido es adecuado, con un criterio técnico y un informe, se someterá esta determinación a los criterios de los organismos oficiales que puedan aportar su colaboración en esta materia: Gabinete de Seguridad e Higiene, Gabinete Provincial de Minusválidos, y otros similares.

#### **Artículo 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 seis





miembros que tendrán las competencias y ejercerán las funciones de los delegados de prevención establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La mitad de los miembros del Comité de Seguridad será elegida por los representantes de los trabajadores y la otra mitad por la dirección de la Empresa.

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

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

#### **Artículo 44. Permisos retribuidos.**

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

- a) Cónyuge, hijos y padres, para cualquiera de las contingencias previstas por el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Hermanos, para casos de fallecimiento o enfermedad graves que requiera hospitalización y ésta dure más de cuarenta y ocho horas.
- c) En caso de matrimonio y cambio de domicilio del trabajador.

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

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

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

#### **Artículo 45. Ayuda personal para la formación.**

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





El importe de cada beca será de 600 euros.

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

La normativa reguladora de la asignación de estas ayudas anexa al anterior Convenio Colectivo de la Empresa se modificará antes del 31 de octubre de 2004.

#### **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.

- A tal efecto, la Empresa, premiará la no ausencia al trabajo con la cuantía de 40 euros cuatrimestrales, empezando a partir del 1 de enero de 2004.

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 o matrimonio.

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

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

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

#### **Capítulo séptimo. Representación de los trabajadores y actividad sindical.**

#### **Artículo 47. 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 48. Actividad sindical.**

- Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones.
- Excepcionalmente, cuando alguno de ellos acredite su condición de delegado al congreso de su organización sindical, este crédito de 20 horas podrá ampliarse con horas no consumidas y correspondientes a otros miembros del Comité de Empresa pertenecientes a la misma central sindical, hasta un número que permita su presencia en las sesiones.
- Para la comunicación y el control de la utilización de este crédito horario se cumplimentará un impreso por el representante sindical. Los impresos los pondrán a su disposición los jefes de cada taller.

Serán también los jefes de taller quienes recepcionen las comunicaciones de ausencia por asuntos sindicales.

- A petición de las Centrales Sindicales, y con el consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota correspondiente de la nómina y la ingresará en la entidad que la respectiva Central Sindical determine.
- La Empresa facilitará:
  - Tablones de anuncios para todas las actividades sindicales.
  - Y la utilización de un local para el desarrollo de dichas actividades.

### **Capítulo octavo. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 49. 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 50. 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 51. 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 prueba la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.





- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### **Artículo 52. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de las funciones siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.





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

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

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

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

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

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

### **Artículo 53. 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 un mes, o bien más de veinte en un año.

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

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

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

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





Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 54. 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 55. 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.

### Cláusulas transitoria.

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

Y en prueba de conformidad, firman el presente texto en Córdoba, a 21 de mayo de 2004.— Por el Comité de Empresa, Marta Iglesias.— Por la dirección, hay varias firmas.

PERSONAL EMPLEADO		TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2004						
CATEGORÍA	SUELDO	Antigüedad Importe Quinquenio	Plus Transporte	Prima De Incentivo	Plus De Nocturnidad	Plus De P.T.P.	Horas Extras	
	Valor mes (14 pagas)	Valor mes (14 pagas)	Valor mes (12 pagas)	Valor mes (12 pagas)	Valor Hora	Valor Hora	Valor Hora	
TITULADO Y ASIMILADO	1.185,06	20,73	94,635 Euros		0,5937	0,1351	7,6732	
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	1.143,09	17,37	94,635 Euros	Valor total de las primas actualizadas	0,5366	0,1153	7,3614	
JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	1.125,48	16,32	94,635 Euros		0,5119	0,1059	7,2744	
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1.101,57	14,93	94,635 Euros		0,4791	0,0936	7,1511	
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.088,45	14,17	94,635 Euros		0,4612	0,0867	7,0785	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.075,71	13,43	94,635 Euros		0,4476	0,0818	7,0205	
DELINEANTE PROYECTISTA	1.129,52	16,59	94,635 Euros		0,5179	0,1081	7,2888	
DELINEANTE 1ª	1.101,56	14,93	94,635 Euros		0,4791	0,0936	7,1511	
DELINEANTE 2ª	1.088,44	14,17	94,635 Euros		0,4612	0,0867	7,0785	
JEFE TALLER	1.155,19	18,13	94,635 Euros		0,5787	0,1311	7,4266	
CONTRAMAESTRE	1.138,98	17,18	94,635 Euros		0,5550	0,1222	7,3396,	
MAESTRO DE TALLER	1.138,98	17,18	94,635 Euros	0,5550	0,1222	7,3396		
MAESTRO 2ª	1.123,97	16,29	94,635 Euros	0,5326	0,1138	7,2671		
ENCARGADO	1.111,07	15,55	94,635 Euros	0,5129	0,1064	7,1945		
CAPATAZ	1.095,30	14,61	94,635 Euros	0,4896	0,0976	7,1148		
CORRETORNOS	189,80 Euros/mes	JORNADA PARTIDA 5,1499 Euros/día		BOLSA DE VACACIÓN 413,15 Euros	TURNICIDAD 16,65 Euros/mes	PUNTO 7 39 Euros/día	POLIVALENCIA 85,39 Euros/mes	
PLUS CONVENIO ( 12 pagas)		18,89 Euros/mes						



## PERSONAL OBRERO

## TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2004

CATEGORÍA	SUELDO	Antigüedad Importe Quinquenio	Plus Transporte	Prima de Incentivo	Plus De Nocturnidad	Pluses De P.T.P.	Horas Extras
	Valor mes (14 pagas)	Valor mes (14 pagas)	Valor mes (12 pagas)	Valor hora (1.992 hrs.)	Valor Hora	Valor Hora	Valor Hora
AYUDANTE ESPECIALISTA	884,90	11,55	94,635 Euros		0,3986	0,0633	5,7810
ESPECIALISTA	1.044,49	11,75	94,635 Euros		0,4105	0,0676	6,8610
JEFE DE GRUPO	1.066,25	13,21	94,635 Euros		0,4351	0,0770	6,9697
TÉCNICO ESPECIALISTA 3ª MTTO.	935,51	11,55	94,635 Euros		0,3986	0,0633	6,1149
TÉCNICO ESPECIALISTA 2ª MTTO	986,12	12,07	94,635 Euros		0,4049	0,0664	6,4552
TÉCNICO ESPECIALISTA 1ª MTTO	1.036,74	12,33	94,635 Euros		0,4114	0,0706	6,7848
OFICIAL DE 3ª	1.049,09	12,15	94,635 Euros		0,4105	0,0676	6,8827
OFICIAL DE 2ª	1.053,70	12,35	94,635 Euros		0,4166	0,0698	6,9118
OFICIAL DE 1ª	1.058,23	12,65	94,635 Euros		0,4226	0,0721	6,9335
JEFE DE EQUIPO OFICIALES DE 3ª	1.074,28	13,66	94,635 Euros		0,4463	0,0812	7,0133
JEFE DE EQUIPO OFICIALES DE 2ª	1.078,85	13,96	94,635 Euros		0,4528	0,0835	7,0350
JEFE DE EQUIPO OFICIALES DE 1ª	1.084,58	14,29	94,635 Euros		0,4609	0,0869	7,0640
<b>CORRETORNOS</b> 189,80 Euros/mes	<b>GARANTÍA PERSONAL</b> 12,53 Euros/mes	<b>JORNADA PARTIDA</b> 5,1499 Euros/día	<b>BOLSA DE VACACIÓN</b> 413,15 Euros	<b>TURNICIDAD</b> 16,65 Euros/mes	<b>PUNTO 7</b> 39 Euros/día	<b>POLIVALENCIA</b> Tipo A : 78,32 Eur/mes Tipo B : 35,72 Eur/mes	
<b>PLUS DE CONVENIO ( 12 pagas)</b>		18,89 Euros/mes					