



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA YESOS LAS LAGUNAS, SOCIEDAD ANÓNIMA

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores de la Empresa Yesos Las Lagunas, Sociedad Anónima, tanto fijos como eventuales, que sean contratados por la modalidad de contrato que en cualquier momento este en vigor.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El convenio tiene ámbito de empresa y afectará a la totalidad de la plantilla en Málaga y su provincia.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá una vigencia de dos años naturales y sus efectos económicos y sociales serán desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre del 2009, abonándose la diferencia en un solo pago y dentro del mes siguiente a la firma del mismo, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4. Ámbito personal.

Este convenio es de aplicación a la totalidad del personal integrado en la empresa Yesos Las Lagunas, Sociedad Anónima, y también a todo aquel que ingrese en la misma durante su vigencia.

Artículo 5. Prórroga y rescisión.

Finalizada su vigencia, se considerará prorrogado por años sucesivos.

De no existir denuncia por ninguna de las partes, al menos, con un mes de anterioridad a la fecha del vencimiento o cualquiera de sus prórrogas, sufrirá un incremento salarial en cuantía de la subida que pueda experimentar el IPC del año anterior.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejoras voluntarias que pactadas en el presente convenio puedan ser compensadas o absorbidas por las que anteriormente pudiera tener establecida la empresa, así como por las que en un futuro pueda establecer, tanto en forma





voluntaria como por disposición legal, entendiendo que las aquí pactadas tendrán carácter de mínimas.

Capítulo II.

Artículo 7. Jornada.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de lunes a domingo debiendo mediar un día y medio de descanso continuado, que se seguirá mediante turnos rotativos que será notificado y expuesto por la empresa en el tablón de anuncio con antelación y tiempo suficiente al objeto de que los trabajadores puedan organizar su descanso.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que con carácter global excedan las pactadas en este convenio, manteniendo estrictamente “ad personam”.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica corresponderá a la dirección de la empresa, que la ejercitara dentro de las normas y orientaciones establecidas en la ordenanza laboral de rigor y en las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 10. Dimisiones y plazos de preaviso.

El personal regido por este convenio que deseara cesar en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, con la antelación o plazo de preaviso de 15 días.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias preferentemente serán compensadas con tiempo de descanso, según establece el Estatuto de los Trabajadores y las normas vigentes de aplicación

Artículo 12. Menores de 18 años.

Los menores de 18 años cobrarán el salario mínimo interprofesional que esté en vigor en cada momento, según su edad, percibiendo los demás pluses establecidos.

Capítulo III.

Artículo 13. Retribuciones.



Las partes negociadoras del presente convenio han acordado que las retribuciones que regirán las relaciones económicas durante el año 2008 sean las que aparezcan insertas en las tablas salariales que como anexo a este convenio se unen al mismo.

Para el segundo año de vigencia 2009, se incrementara todo y cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los demás pluses y complementos, en la cuantía de del IPC real del año 2008 más un 1 por ciento.

Artículo 14. Promoción económica.

A partir del 1 de enero de 1998 la antigüedad quedo suprimida como causa de concepto retributivo. No obstante, la empresa para todos aquellos que estén vinculados por contrato de trabajo anterior a la fecha de 1 de enero de 1998, la empresa creó un concepto ad personam, ascendiente a la cantidad de 63.08 € mensuales, sea cual sea la antigüedad que tuviesen reconocida, que igualmente y, en su caso, será complementado con el Premio de Fidelidad establecido en el artículo 21 del presente convenio, pero solo y exclusivo para los trabajadores referenciados.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base de convenio y plus de asistencia que serán abonadas de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 16. Plus de trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base que para cada categoría profesional en la tabla salarial del presente convenio.

Artículo 17. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte cuya cuantía será de 119,84 euros y afectará a todos los trabajadores sin distinción de categoría.

Artículo 18. Plus de asistencia.

Se establece para todos los trabajadores de la empresa sin distinción de categoría un plus de asistencia de 110,00 euros mensuales.

Artículo 19. Plus de responsabilidad.

Al objeto de retribuir la responsabilidad que conlleva el desempeño de los puestos de trabajo de encargados y supervisor de proceso, a estas categorías se le abonará un plus por responsabilidad en la cuantía de 80,00 euros mensuales.

Artículo 20. Locomoción.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento a un lugar de residencia diferente a la del centro de trabajo, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente al importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular, y de no existir este, a razón de 0,21 euros/km.

Artículo 21. Premio de fidelidad.

En atención al personal de la empresa que lleva años prestando servicio en la misma, la empresa al objeto de premiar a dicho personal por su fidelidad, y de acuerdo con los quinquenios que ostentaban a fecha de 1 de enero de 1998, la empresa abonará las siguientes cantidades:

Por 1 quinquenio 11,86 euros

Por 2 quinquenios. 23,68 euros

Por 3 quinquenios. 35,18 euros

Por 4 quinquenios. 47,35 euros

Por 5 quinquenios. 59,21 euros

Las cantidades antes señalada quedaran sujetas al cálculo de la antigüedad a la fecha antes mencionada congelándose la misma y no teniendo otra subida que en la que sucesivo se pacte por convenio, bien entendido que solo será de aplicación este concepto al personal que ostenta antigüedad a la firma del presente convenio.

Artículo 22. Uniformidad.

La empresa está obligada a entregar a sus trabajadores dos veces al año, y concretamente en los meses de mayo y diciembre las prendas de trabajo que determine la empresa como uniformidad, así como un par de botas de trabajo. Abonando la empresa la cantidad de 44,60 € mensuales para la limpieza y mantenimiento de las mismas.

Capítulo IV.

Artículo 23. Vacaciones.

El personal afectado por dicho convenio tendrá derecho al disfrute anual de un periodo vacacional de 30 días naturales, de los que al menos 25 días serán hábiles, y serán retribuidos con el salario base, plus de asistencia y el plus de

transporte.

El periodo vacacional será designado anualmente por la empresa de acuerdo con las necesidades de producción y mercado de la misma.

Artículo 24. Contratación laboral.

Con el fin del buen funcionamiento de la empresa, esta podrá contratar a cuantos trabajadores le sean necesarios por las modalidades que rijan en cada momento.

Artículo 25. Contrato por obra o servicio determinado.

Este contrato, establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo origen se encuentra en el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

Artículo 26. Contrato eventual por circunstancia de la producción.

Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

El régimen jurídico de este contrato será el siguiente:

1. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses, en caso de que se concierte por un plazo inferior al señalado podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Artículo 27. Revisión médica.

La empresa realizara las gestiones necesarias y contratara estos servicios con una empresa autorizada y dedicada a la vigilancia de la salud, al objeto de que toda la plantilla de la empresa pase revisión médica anualmente. No obstante, la empresa realizará las gestiones pertinentes con dicha empresa al objeto de la realización de la revisión médica previa a la contratación.

Artículo 28. Garantías sindicales.

La empresa reconocerá a los sindicatos implantados en su respectiva plantilla como elemento básico para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresas.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse

libremente y deberá no sujetar el empleo de su trabajador al condicionante de la afiliación o no afiliación sindical. No podrá despedir o perjudicar de cualquier forma a trabajador a consecuencia de su afiliación o afinidad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar fondos y cuotas, a distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Se reconoce a las secciones sindicales siempre que existan más de 50 trabajadores. El delegado sindical tendrá los mismos derechos que los delegados de Personal o Comité.

Asimismo, el trabajador que lo solicite podrá pedir que le sea descontada de la nómina la cuota sindical.

Los sindicatos estarán presentes en todas las reuniones si lo desean los trabajadores o el Comité de Empresa.

Los delegados o comité de empresa dispondrán de 20 horas sindicales al mes para atender cuantas necesidades les sean encomendadas.

Lo no pactado se resolverá conforme a lo estipulado en la Ley de Libertad Sindical. Estatutos de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 29. Garantía personal.

Las mejoras voluntarias que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio tenga establecidas económicamente la empresa, serán respetadas, siempre que sean más beneficiosas consideradas en su conjunto.

Artículo 30. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

1. Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la población de residencia del trabajador en un radio superior a 150 km, el plazo será de cuatro días.
2. Dos días por cambio de domicilio habitual del trabajador.
3. Quince días naturales en caso de matrimonio.
4. En todos los demás casos se estará a lo dispuesto sobre la materia en la legislación vigente.

5. Un día anual para asuntos propios.

Artículo 31. Excedencia especial.

Con independencia de la regulación que de la excedencia se hace en el Estatuto de los Trabajadores, se establece que todo trabajador que lo solicite, con el único requisito de tener, según establece el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, una antigüedad de al menos de un año, tendrá derecho, a la reserva de su plaza a la que se reintegrará automáticamente al finalizar dicho periodo de excedencia, siempre que lo solicite con dos meses de antelación a la terminación.

La excedencia se concederá en el plazo máximo de un mes desde la solicitud. Debiéndose especificar y demostrar la causa que acredite la excedencia.

Artículo 32. Formación profesional.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a su legítima formación y promoción, al disfrute máximo de siete días de permiso retribuido, con ocasión de su concurrencia a exámenes o cursillos de formación debiendo de mediar un preaviso de, al menos, tres días, y justificar la asistencia a los mencionados cursillos o exámenes.

Tendrá derecho al disfrute del tiempo necesario siempre que se justifique.

Artículo 33. Seguro e indemnización.

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de empresa tendrán derecho a percibir indemnizaciones, que serán complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social en su caso, cuando incurran en situación de incapacidad permanente o fallezcan por accidente o enfermedad, con independencia de la causa. La configuración de las contingencias de incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte y supervivencia, se regirán por las reglas de calificación y devengo previstas en la normativa de la Seguridad Social para las mismas, tanto se deriven de enfermedad o de accidente, sean comunes o laborales.

2. Las indemnizaciones anteriormente referidas y aquí establecidas tendrán, las siguientes cuantías:

a) En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral: la cantidad de indemnización se establece en seis mil euros (6.000,00 €) para los años 2008 y 2009.

b) En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como

de muerte derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo: la indemnización se establece en la cantidad de treinta y seis mil seiscientos veinticinco con sesenta y cinco euros (36.625,65 €) para el año 2008 y para el año 2009 la anteriormente mencionada cantidad más el incremento que experimente el IPC.

3. En los supuestos de muerte, las indemnizaciones que procedan se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario en la correspondiente póliza y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por este orden.

4. Para la adecuada garantía de las previsiones contenidas en el presente artículo, las empresas vienen obligadas, conforme a la Ley 30/1995, a formalizar las correspondientes pólizas de seguro con aseguradoras debidamente autorizadas o a través de cualquier otro medio de aseguramiento previsto legalmente.

Capítulo V.

Artículo 34. Premios.

La empresa estimulará a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia. También establecerá la empresa recompensas periódicas para el personal de su plantilla por su buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

La empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios en su reglamento de régimen interior e informará al Comité de Empresa o Delegado de Persona, a fin de que colabore en la proposición de las personas que hayan de merecerlo.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálicos, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, becas de estudio o perfeccionamiento, condecoraciones, distintivos y diplomas, etc., y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Artículo 35. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia, malicia, actitud, en leve, grave, muy grave.

Artículo 36. Faltas leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar a su puesto de trabajo un día sin causa justificada.
10. Los descuidos, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
11. Trasladarse de una a otra dependencia de la empresa, taller, oficina, cantera, etc., sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes sindicales, en actuaciones propias de su cargo.

Artículo 37. Faltas graves.

Se clasifican como graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean dentro de la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o

modernización de maquinarias que pretenda introducir en la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo o cualquier otro documento análogo que en su día pueda adoptar la empresa, el control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro al puesto de trabajo, firmando o fichando por él.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos y asuntos particulares durante la jornada laboral, así como utilizar y emplear para usos propios herramientas, elementos, materiales, etc. de la empresa.

9. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

10. Fumar en los lugares en que este prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema convenientemente reconocido y homologado.

11. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos, materiales e instalaciones de las distintas dependencias de la empresa.

12. No advertir inmediatamente a los jefes de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, maquinarias y utillajes o materiales. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de importancia, se considerara como falta muy grave.

Artículo 38. Faltas muy graves.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un periodo de seis meses o dieciocho en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. 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 cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier otro lugar.

4. Los delitos de robo, estafa, o malversación probados por resolución judicial cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente, enfermedad profesional o enfermedad común.

6. La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. El dormir durante el desempeño de sus funciones o en jornada laboral.

8. La embriaguez, uso de drogas o encontrarse bajo sus efectos durante el desempeño de su trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia, de documentos o información reservada de la empresa.

10. Revelar a elementos extraños y a personal ajeno o no autorizado por la empresa datos de reserva obligada.

11. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o impliquen competencia hacia la misma.

12. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

15. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo habitual o pactado.

16. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

17. Las derivadas de los números 3, 4 y 7 del artículo anterior.

18. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno treinta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior cinco años para ascender de categoría.
- Despido disciplinario.

Artículo 40. Seguridad y salud laboral.

La empresa deberá cumplir las prescripciones efectuadas en las distintas normativas sobre salud laboral, en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, de 8 de noviembre, así como reglamentos posteriores de desarrollo.

Cláusula adicional.

1.º Comisión paritaria.

La comisión paritaria queda compuesta por cinco miembros, dos en representación de la empresa y otros tres en representación de los trabajadores, que a la firma del mismo reflejaron sus nombres.

Dicha comisión se reunirá tantas veces sean necesarias para cualquier interpretación del convenio. Esta comenzará media hora después de la convocatoria con los asistentes presentes en el acto. Cada una de las partes podrá ser asistida de un representante en calidad de asesor, sindical o jurídico, que tendrá voz pero no voto.



2.º Lo no pactado en este convenio será interpretado conforme a lo determinado por el Estatuto de los Trabajadores , o cualquier disposición de rango legal vigente.

TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS UNIFORMIDAD	SALARIO ANUAL
DIRECTOR GERENTE	1.804,67	110,00	119,84	44,60	30.649,69
PERSONAL TITULADO SUPERIOR	1.690,80	110,00	119,84	44,60	28.941,64
PERSONAL TITULADO MEDIO	1.669,91	110,00	119,84	44,60	28.628,29
JEFE DPTO. CALIDAD	1.790,80	110,00	119,84	44,60	30.441,64
JEFE ADMINISTRATIVO	1.790,80	110,00	119,84	44,60	30.441,64
JEFE DE PRODUCCIÓN	1.790,80	110,00	119,84	44,60	30.441,64
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.º	933,39	110,00	119,84	44,60	17.580,64
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.º	901,65	110,00	119,84	44,60	17.104,39

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS UNIFORMIDAD	SALARIO ANUAL
AUX. ADMINISTRATIVO	880,80	110,00	119,84	44,60	16.791,64
OPERADOR ORDENADOR	880,80	110,00	119,84	44,60	16.791,64
APRENDIZ 17 AÑOS	660,60	110,00	119,84	44,60	13.488,64
SUPERVISOR DE PROCESOS	1.068,00	110,00	119,84	44,60	20.479,64
ENCARGADO PARQUE MÓVIL	1.026,00	110,00	119,84	44,60	19.849,64
CONDUCTOR MECÁNICO	974,10	110,00	119,84	44,60	18.191,14
CONDUCTOR	901,32	110,00	119,84	44,60	17.099,44
PALISTA	974,10	110,00	119,84	44,60	18.191,14
VIAJANTE	890,61	110,00	119,84	44,60	16.928,89
BARRENERO ARTILLERO	974,10	110,00	119,84	44,60	18.191,14
AYT. BARRENERO	880,88	110,00	119,84	44,60	16.791,64
JEFE DE TALLER	974,10	110,00	119,84	44,60	18.191,14
MECÁNICO	953,10	110,00	119,84	44,60	17.866,24
ENCARGADO DE FÁBRICA	1.026,10	110,00	119,84	44,60	19.849,64
ENCARGADO DE CANTERA	1.026,10	110,00	119,84	44,60	18.849,64
ENCARGADO DE TURNO	1.026,10	110,00	119,84	44,60	18.849,64
OFICIAL 1.º OFIC.	974,10	110,00	119,84	44,60	18.191,14
OFICIAL 2.º OFIC.	890,70	110,00	119,84	44,60	16.940,14
PEÓN	880,88	110,00	119,84	44,60	16.791,64
AYUDANTE	870,88	110,00	119,84	44,60	16.642,84
GUARDA	880,88	110,00	119,84	44,60	16.791,64
AYUDANTE 17 AÑOS	660,60	110,00	119,84	44,60	13.488,64
LIMPIADORA	869,40	110,00	119,84	44,60	16.620,64