

## **Convenio Colectivo de la Empresa IBP ATCOSA S.L.**

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 27 de enero de 2012, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa IBP ATCOSA S.L. con vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el día 31 de diciembre de 2012, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

### **ACUERDA**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Paritaria del Convenio.

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

Córdoba, 16 de febrero de 2012.- El Delegado Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

## **CONVENIO COLECTIVO 2011-2012 IBP ATCOSA S.L.**

### **TEXTO ARTICULADO**

**PREAMBULO.**

**ARTICULO 1º : Ámbito de Aplicación.**

**ARTICULO 2º : Vigencia.**

**ARTICULO 3º : Obligatoriedad.**

**ARTICULO 4º : Comisión Paritaria.**

**ARTICULO 5º : Derecho Supletorio.**

**ARTICULO 6º : Jornada Laboral.**

**ARTICULO 7º : Días Festivos.**



ARTICULO 8º : Vacaciones.

ARTICULO 9º : Licencias Retribuidas.

ARTICULO 10º: Excedencias.

ARTICULO 11º: Conciliación de la vida laboral y familiar.

ARTICULO 12º: Incrementos Salariales.

ARTICULO 13º: Horas Extraordinarias.

ARTICULO 14º: Asignación de Natalidad.

ARTICULO 15º: Asignación por Matrimonio.

ARTICULO 16º: Ayuda Escolar.

ARTICULO 17º: Gratificaciones Extraordinarias.

ARTICULO 18º: Seguro de Vida.

ARTICULO 19º: Antigüedad

ARTICULO 20º: Nocturnidad.

ARTICULO 21º: Salud Laboral

ARTICULO 22º: Enfermedad y Accidente.

ARTICULO 23º: Incentivo a la Productividad.

ARTICULO 24º: Plus de Asistencia.

ARTICULO 25º: Seguro de Jubilación

ARTICULO 26º: Premio de vinculación.

ARTICULO 27º: Complemento de Navidad

ARTICULO 28º: Complementos de índole social.

ARTICULO 29º: Plus de Idiomas.

ARTICULO 30º: Servicio Medico de Empresa.

ARTICULO 31º: Transporte.





ARTICULO 32º: Turnicidad.

ARTICULO 33º: Garantías Sindicales.

ARTICULO 34º: Delegado Sindical.

ARTICULO 35º: Formación del Personal.

ARTICULO 36º: Promoción y Ascensos.

ARTICULO 37º: Concurso Oposición.

ARTICULO 38º: Pruebas prácticas Concurso-Oposición.

ARTICULO 39º: Acuerdo de Contratación.

ARTICULO 40º: Comisión de Ascensos y Contratación.

ARTICULO 41º: Funciones de la Comisión de Ascensos y Contratación.

ARTICULO 42º: Prácticas Universitarias.

ARTICULO 43º Fallecimiento de un trabajador.

ARTICULO 44º: Contrato a tiempo parcial con contrato de relevo.

ARTICULO 45º: Cuota Asociación Cultural.

ARTICULO 46º: Mejora De Procesos.

ARTICULO 47º: Código de Conducta Laboral.

ARTICULO 48º: Tablas Salariales.

ARTICULO 49º: Tablas Incentivo a la Productividad

ARTICULO 50º: Tablas de Plus de Asistencia Individual

PREÁMBULO:

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

Por Parte Empresarial:

D. Manouchehr Salehi Bakhtiari, D. César García Moreno y D<sup>a</sup> Esther Pinilla Ruiz.

Por Parte de los Trabajadores:





D. José Luis Carmona Ruiz, D. Pedro Gómez Tirado, D. Juan Bosco Gámiz Navarro, D. José Manuel García Pérez, D. Rafael Mariscal Pérez, D. Juan Antonio Nadales Solano, D. Juan Manuel Raya Muñoz, D. Antonio Roca Valero y D. Antonio Rodríguez Pérez.

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

### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación**

Este Convenio Colectivo afectará únicamente a los trabajadores de I.B.P. ATCOSA, S.L., actuales o que se incorporen durante la vigencia del mismo, que tengan la categoría de Peón, Especialista, Oficial de Primera, Segunda o Tercera, Auxiliar Administrativo, Oficial Administrativo de Primera o Segunda, Jefe de Equipo y Encargado.

### **Artículo 2. Vigencia**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. Este Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes.

Todos los acuerdos son retroactivos al 1 de Enero de 2011 salvo que se exprese lo contrario en el artículo correspondiente.

### **Artículo 3. Obligatoriedad**

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

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

### **Artículo 4. Comisión Paritaria**

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

Sus acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta.

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

Por Parte de la Empresa:



D. Manouchehr Salehi Bakhtiari, D. César García Moreno y D<sup>a</sup> Esther Pinilla Ruiz.

Por Parte de los Trabajadores:

D. José Luís Carmona Ruiz, D. Pedro Gómez Tirado y D. Antonio Rodríguez Pérez.

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

### **Artículo 5. Derecho Supletorio**

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

### **Artículo 6. Jornada Laboral**

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

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

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

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

### **Artículo 7. Días Festivos**

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

### **Artículo 8. Vacaciones**

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

El calendario de vacaciones para el año 2011 es el siguiente:





5 de enero.

Días 27 de mayo.

15 días laborables en verano (en dos turnos del 25 julio al 12 de agosto y del 16 agosto al 2 de septiembre).

Día 9 de septiembre (Opcional).

Día 31 de octubre (Opcional).

Días 23, 26, 27, 28 y 29 de diciembre.

El calendario de vacaciones para el año 2012 será fijado por la Comisión Paritaria antes del 3 de febrero de 2012.

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

Los días opcionales podrán ser definidos como días de vacaciones para todo el personal acogido al Convenio Colectivo, con exclusión del personal que se encuentre de baja, si con al menos 30 días de antelación se aprueban como tal por mas del 50% de los participantes en votación convocada a tal efecto.

Las vacaciones de verano serán en dos turnos rotatorios de un año para otro.

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

Estos días restantes de vacaciones serán solicitados individualmente en un libro de registro de solicitudes al efecto, que la empresa habilitará al personal para su inscripción. Además de la solicitud en el libro el solicitante rellenará el volante de solicitud de vacaciones que entregará a su jefe inmediato, quien dará curso a la petición y responderá a la solicitud en un plazo no superior a la mitad del tiempo que media entre la petición y la fecha de disfrute.

En el caso de no recibir contestación se dará por denegada.

El cuadrante de vacaciones quedará fijado antes del 30 de Abril de cada año y adecuado al año en curso.





Si durante el disfrute de las vacaciones se produjera una situación de incapacidad laboral transitoria con hospitalización, éstas quedarán interrumpidas, siempre que medie parte de baja de la Seguridad Social, pudiéndolas disfrutar con posterioridad aunque haya concluido el año.

Si se produjera una baja derivada de accidente laboral, con al menos un mes de duración, antes del inicio del periodo vacacional de verano éstas quedarán aplazadas, disfrutando el trabajador el periodo vacacional a partir del día de alta. Si el accidente de trabajo derivara en hospitalización de al menos dos días con intervención quirúrgica o fractura, el disfrute será de igual manera que se describe en el párrafo anterior.

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

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

### **Artículo 9. Licencias Retribuidas**

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

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

b) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijos o adopción.

En caso de nacimiento o adopción simultánea de 2 o mas hijos será de 1 día laborable adicional por cada hijo que exceda de 1.

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

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

e) 2 días laborables en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiéndose usar de forma discontinua previo aviso a la Empresa. A estos efectos, si no supone

internamiento en centro hospitalario, deberá acreditarse específicamente la gravedad de la enfermedad o reposo domiciliario por el facultativo correspondiente y la necesidad o conveniencia de la permanencia del trabajador junto al enfermo.

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

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

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

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

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

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

l) Por el tiempo necesario de acompañamiento a hijo con minusvalía igual o superior al 66 %, y un límite anual de 88 horas en el total de la Empresa.

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

### **Artículo 10. Excedencias**

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

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

### **Artículo 11. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**





a) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

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

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

### **Artículo 12. Incrementos Salariales**

Se acuerda el incremento salarial de un 2% para el año 2011 sobre Salario Base, Incentivo, Horas extraordinarias, Horas de formación, Incentivo a la Productividad y Plus de Turnicidad. Estos conceptos serán ajustados retroactivamente al 1 de enero de 2011.

En el año 2012, se acuerda un incremento salarial del 1 %, que será aplicable al Salario Base, Incentivo, horas extraordinarias, horas de formación, Incentivo a la Productividad y Plus de Turnicidad.

Estos conceptos serán ajustados retroactivamente al 1 de enero de 2012.

La cantidad resultante de la aplicación de estos incrementos salariales sobre Salario Base e Incentivo, tanto en 2011 como en 2012 será pagada mediante tres cuotas en los meses de Mayo, Agosto y Diciembre.

La cantidad resultante de la aplicación de estos incrementos sobre Horas extraordinarias, Horas de formación, Nocturnidad, Incentivo a la Productividad, Plus de Asistencia, Antigüedad y Plus de Turnicidad relativas a 2011 serán abonadas en la nómina de febrero de 2012.

### **Artículo 13. Horas Extraordinarias**

Aunque se acuerda no realizar horas extraordinarias, para cubrir las posibles contingencias de periodos puntas en la producción, por aglomeración de pedidos, averías, etc., así como la terminación del montaje de la nueva maquinaria, habrá que realizarse un número de horas extraordinarias de difícil determinación sobre todo el personal, y de las cuales se hará relación mensual.



La retribución de estas horas será:

- desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011:

17,21 € por hora (Sábados, Domingos y Festivos).

14,61 € por hora (resto de los días)

- desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012:

17,38 € por hora (Sábados, Domingos y Festivos).

14,75 € por hora (resto de los días).

En todos los casos se sustituirán el pago de las horas extraordinarias por el disfrute de las horas de descanso equivalentes, a razón de una hora por cada hora realizada, con un suplemento de 7,94 € para el año 2011 y de 8,02 € para el año 2012, por cada hora trabajada.

El descanso equivalente a las horas compensadas deberá efectuarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Este descanso se disfrutará en fecha a convenir entre empresa y trabajador, sirviendo como base que el trabajador tendrá derecho a fijar la mitad del descanso y la otra mitad la empresa, siempre que el descanso sea superior a dos días.

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

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

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

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

#### **Artículo 14. Asignación de Natalidad**

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

#### **Artículo 15. Asignación por Matrimonio**



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

### **Artículo 16. Ayuda Escolar**

En el mes de Agosto, el trabajador recibirá una ayuda económica equivalente a 140.00 €, por cada hijo que éste tenga cursando estudios de Guardería, Educación Infantil, Enseñanza Primaria, Enseñanza Secundaria, Bachiller, Módulos de Formación Profesional o Universidad.

Durante el mes de Julio, se deberá realizar la solicitud a la Empresa, y los justificantes serán aportados durante el mes de Octubre.

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

### **Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias serán las siguientes:

Una paga extraordinaria en los meses de Mayo, Junio y Diciembre, por el importe del Salario Base, Incentivos y Antigüedad.

### **Artículo 18. Seguro de Vida**

Desde el 1 de enero de 2011, el Seguro de Vida del personal afectado del presente Convenio es el siguiente:

- Por muerte por cualquier causa: 36.000,00 €.
- Por incapacidad permanente total o absoluta hasta la edad de 44 años y a partir de 55 años: 36.000,00 €.
- Por incapacidad permanente total o absoluta con las siguientes edades:

45 años	76.000,00 €
46 años	72.000,00 €
47 años	68.000,00 €
48 años	64.000,00 €
49 años	60.000,00 €
50 años	56.000,00 €
51 años	52.000,00 €
52 años	48.000,00 €
53 años	44.000,00 €
54 años	40.000,00 €



- Por incapacidad permanente total para su profesión habitual teniendo otro puesto de trabajo en la Empresa: 18.000,00 €.

Las partes acuerdan que como máximo a finales de Septiembre de 2012, se reunirán para analizar la situación del Seguro de Vida, en cuanto a siniestros comunicados y su impacto en las coberturas futuras.

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

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

### **Artículo 19. Antigüedad**

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

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

### **Artículo 20. Nocturnidad**

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

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

### **Artículo 21. Salud Laboral**

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

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

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





El Comité de Seguridad y Salud pasará obligatoriamente inspecciones con carácter mensual para determinar los posibles puntos de mayor riesgo, haciendo incidencia en riesgos en sobrecargas físicas, en riesgos climáticos e iluminación, limpieza, reforma y adecuación de aparatos de frío y calor y estudio de luminosidad.

Trimestralmente el Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la Dirección y el Comité de Empresa para comentar los avances que se hayan conseguido en el periodo. El calendario de estas reuniones se fijará para cada año durante el primer trimestre del mismo.

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

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

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

Será cometido del Comité de Seguridad y Salud, la selección y el control de las prendas de seguridad.

### **Artículo 22. Enfermedad y Accidente:**

La Empresa complementará hasta alcanzar el 100 del Salario Base, Incentivo y Antigüedad durante los primeros 60 días naturales de baja por enfermedad común o accidente no laboral. A partir de los sesenta días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, computándose dichos días al final de cada mes y en el periodo de los doce meses anteriores al mes de referencia, el trabajador pasará a cobrar el 75 % de la Base Reguladora de la Seguridad Social del mes inmediatamente anterior a la baja.

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

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





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

En caso de que la baja por enfermedad común o accidente no laboral derive en intervención quirúrgica, incapacidad reconocida por el organismo correspondiente o muerte, se recuperará la reducción aplicada como consecuencia de haber consumido los días indicados, hasta completar el 100 % desde el primer día del Salario Base, Incentivos, Antigüedad, Plus IP y Plus de Asistencia Individual. Así mismo, en su caso, no se incluirá el citado periodo en el cómputo posterior. Cuando la intervención quirúrgica se realice en un periodo de baja posterior a aquel en que se detectó la dolencia causante, será necesario que el trabajador aporte una prescripción facultativa de la que se desprenda tal necesidad.

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

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

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

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

El contenido del presente artículo es efectivo desde la firma del presente Convenio Colectivo, si bien a efectos de cómputos de periodos de baja, se tendrán en cuenta los 48 meses inmediatamente anteriores.

### **Artículo 23. Incentivo a la Productividad**

Se pacta un incentivo mensual a la productividad de acuerdo con la tabla que se anexa al presente Convenio Colectivo.

Se crea una Comisión para el seguimiento y control de dicho incentivo, que se reunirá en el caso de que lo solicite cualquiera de las partes.

Todos los miércoles se expondrá en el Tablón de anuncios el Informe de la



Productividad acumulado a la fecha y se hará entrega del Listado de piezas producidas.

Dentro de los primeros 10 días de cada mes, la empresa hará entrega de la siguiente documentación:

- Informe de Productividad.
- Detalle de las incidencias y personal vinculado a éstas.

#### **Artículo 24. Plus de Asistencia**

a) Individual:

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

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

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

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

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

b) Colectivo:

Si el absentismo colectivo de 2012 por enfermedad común o accidente no laboral es igual o inferior al 2.5%, se aumentará en 0,3% el incremento salarial previsto en el artículo 12 del presente convenio. Esta cantidad no será consolidable y se abonará sólo el año en que se consiga el citado nivel de absentismo.

#### **Artículo 25. Seguro de Jubilación**

La empresa aportará el 2.40% de la masa salarial correspondiente al personal





afectado por el presente convenio, repartido linealmente entre los asegurados.

Las aportaciones se realizarán al vencimiento de cada mes.

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

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

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

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

### **Artículo 26. Premio de Vinculación**

Los trabajadores que cumplan 25 años de servicio ininterrumpidos en la empresa, percibirán un premio que consistirá en la entrega de un regalo conmemorativo.

Los trabajadores que cumplan 40 años de servicio ininterrumpido en la empresa recibirán un regalo en metálico o especie, valorado en 3.000 euros.

La entrega de estos premios se realizará en el cuarto trimestre de cada año en un acto conmemorativo en el local de la Asociación Arambre con representación de la Dirección y el Comité de Empresa.

### **Artículo 27. Complemento de Navidad**

El personal adscrito al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, percibirá junto con la paga extra de diciembre, en concepto de complemento de Navidad, la cantidad de 200 €.

### **Artículo 28. Complementos de índole Social**

a) La empresa subvencionará a los trabajadores con hijos discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales con el abono de un subsidio económico mensual por importe de 120,00 € Para tener derecho a este subsidio, es necesario y suficiente que el trabajador tenga reconocido, como beneficiario de la Seguridad Social, al hijo discapacitado y que perciba del INSS el subsidio establecido por el Servicio Social de ayuda.

Igualmente, podrá tener derecho a este subsidio el trabajador que tenga reconocido por Centro de Medicina Preventiva de Organismo Publico, de igual garantía al hijo discapacitado, debiendo aportar cada 2 años dictamen médico al





respecto para seguir cobrando la aportación.

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

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

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

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

### **Artículo 29. Plus de Idiomas**

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

### **Artículo 30. Servicio Médico de Empresa**

La Empresa se compromete a mantener este servicio.

### **Artículo 31. Transporte**

La Empresa se compromete a mantener este servicio de acuerdo con la Ley.

Los trabajadores que estén dentro del ámbito de aplicación del presente convenio que residan fuera del término municipal de Córdoba, recibirán una compensación anual en metálico de 135,34 € en concepto de plus de transporte, y que será pagado en el mes de Enero.

### **Artículo 32. Turnicidad**

Se pacta un plus de Turnicidad consistente en 33,99 € por mes para el año 2011 y



de 34,33 € para el año 2012.

### **Artículo 33. Garantías Sindicales**

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

### **Artículo 34. Delegado Sindical**

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

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

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

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

### **Artículo 35. Formación del Personal Impartida por la empresa**

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

Se creará una comisión permanente y paritaria de formación, compuesta por 2 miembros designados por la Empresa y 2 miembros designados por el Comité de Empresa. Dicha Comisión se reunirá cada tres meses desde Enero y dará seguimiento al Plan.

La Empresa se obliga a una formación en calidad y seguridad por una media de 8 horas anuales por trabajador.

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

El aprovechamiento de la Formación será un factor a considerar en las





promociones, cambios de puesto y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

La Formación a desarrollar en la Empresa se llevará a cabo de tal forma que, en ningún momento interfiera el proceso productivo.

Los horarios de los cursos se establecerán, según necesidades productivas, en tres modalidades:

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

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

Por asistencia a los mismos fuera de la jornada de trabajo se establece un plus de asistencia a Cursos de Formación por importe de 4,30 €/hora para el año 2011 y de 4,35 € para el año 2012.

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

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

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

### **Artículo 36. Promoción y Ascensos**

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

Serán de libre designación de la Empresa la promoción a los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando.

Cuando existan plazas vacantes en estos puestos, se anunciarán las mismas con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlas envíen al Departamento de Recursos Humanos su solicitud escrita, indicando en





ella cuantos datos sobre formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

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

No obstante el personal contratado como peón con carácter de eventual, y una vez transcurrido seis meses de permanencia en la Empresa, ascenderá automáticamente a la categoría de especialista.

Cuando se desempeñen temporalmente funciones de categoría superior, el personal afectado, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realiza.

Se reflejará la promoción de los trabajadores que hayan recibido la compensación por puesto superior durante al menos 12 meses dentro de 24 consecutivos.

En los casos en que la empresa destinara a algún trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya será solo por necesidades extraordinarias e imprevisibles, este destino lo será por el tiempo imprescindible y se mantendrá la retribución que viniera percibiendo, los supuestos señalados serán comunicados previamente a los representantes de los trabajadores.

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

La Empresa, tras consulta con la Comisión de Ascensos y Contratación, elaborará en el 2012 la descripción de las categorías profesionales, así como el procedimiento de valoración para el acceso y promoción a oficialías.

### **Artículo 37. Concurso Oposición**

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

La Empresa cubrirá las plazas vacantes sacadas a concurso con el personal que haya obtenido la puntuación más elevada y siempre, como mínimo, cinco puntos sobre base de diez puntos.

En el caso de empate en los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta la participación de los candidatos en los cursos de formación desarrollados por la



Empresa, se tendrá en cuenta para deshacer el empate la antigüedad en la Empresa y en caso de persistir, la antigüedad en la categoría.

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

### **Artículo 38. Pruebas prácticas Concurso Oposición**

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

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

### **Artículo 39. Acuerdo de Contratación**

La Dirección junto con el Comité de Empresa confeccionará las pruebas oportunas de selección del personal nuevo, que pasará a formar parte de la lista de contratación que será actualizada según las necesidades de la Empresa y será realizado por una empresa externa.

La citada Lista de Contratación se utilizará exclusivamente para las contrataciones temporales que pudieran puntualmente ser necesarias, serán llamados por orden de puntuación y comenzarán con un contrato temporal máximo de un mes. Al final de este periodo, se realizará la oportuna valoración por los mandos y supervisión de la Comisión de Ascensos y Contratación, y en su caso el contrato podría ser objeto de prórroga. Además, en base a este proceso se decidirá si la persona es apta para continuar en la Lista y ser objeto de nuevos contratos temporales. El proceso de valoración será objetivo, sin que pueda existir relación de parentesco por consaguinidad o afinidad entre evaluador y evaluado.

Una vez finalizado el periodo de trabajo para el que fueron contratados, el personal será evaluado teniendo en cuenta los siguientes criterios: el 50% de los puntos se basará en la valoración individual y un 50% en función de los días trabajados en la empresa.

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

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

El personal relevista necesario para la realización de los Contratos de Relevo que





se realicen en 2011 y 2012 se seleccionará entre el personal que esté o haya estado subcontratado durante un año.

#### **Artículo 40. Comisión de Ascensos y Contratación**

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

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

#### **Artículo 41. Funciones de la Comisión de Ascensos y Contratación**

Serán funciones de la Comisión de Ascensos y Contratación:

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

#### **Artículo 42. Prácticas Universitarias**

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

#### **Artículo 43 Fallecimiento de un Trabajador**

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

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

#### **Artículo 44. Contrato a tiempo parcial con Contrato de Relevo**

Los trabajadores de edades comprendidas entre 60 y 63 años que deseen acogerse voluntariamente a un Contrato de Trabajo a tiempo parcial, con una reducción de jornada que les permita acceder a la jubilación parcial, y de acuerdo a lo que en cada momento sea aplicable en la legislación laboral, deberán comunicarlo a la Empresa para que ésta inicie los trámites correspondientes ante





la Administración de la Seguridad Social.

Una vez concedida la autorización correspondiente, se procederá a formalizar el Contrato a tiempo parcial.

La realización de las horas anuales reducidas se prestará en jornadas completas y como máximo en tres periodos determinados del año, que no podrán coincidir en la primera quincena de Enero, mes de Agosto, y en la segunda quincena de Diciembre.

Los periodos de trabajo se fijarán a requerimiento de la Empresa y con comunicación al afectado con al menos un mes de antelación a la fecha de incorporación.

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

La Empresa cubrirá esta jubilación parcial con un Contrato Temporal de relevista a tiempo completo, en base a los criterios acordados en el artículo 39, respetando su categoría profesional de trabajos anteriores y siendo su salario el establecido para su categoría en el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 45. Cuota Asociación Cultural**

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

La pertenencia a la Asociación Cultural será voluntaria.

#### **Artículo 46. Mejora de Procesos**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, reconocen la necesidad de conseguir una continuada mejora de la productividad en todos los puestos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, ya que constituye el fundamento básico de la competitividad, y en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la mejora de la Empresa.

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

La Empresa junto con el Comité de Empresa, mantendrán reuniones periódicas





con la finalidad de aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo, mediante el estudio de los procesos productivos.

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

#### **Artículo 47. Código de Conducta Laboral**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen que las relaciones laborales y el régimen disciplinario se regulan en base al Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, firmado el día 12 de Marzo de 2.001, y publicado por Resolución de 6 de Abril de 2.001 de la Dirección General de Trabajo.

#### **Artículo 48. Tablas Salariales**

Se anexa la tabla Salarial aplicable a 2011 (Anexo I) y la Tabla Salarial aplicable a 2012 (Anexo IV).

#### **Artículo 49. Tablas de Incentivo a la Productividad**

Se anexa la tabla del Incentivo a la Productividad aplicable a 2011 (Anexo II) y la tabla del Incentivo a la Productividad aplicable a 2012 (Anexo V).

#### **Artículo 50. Tablas de Plus de Asistencia Individual**

Se anexa la tabla del Plus de Asistencia Individual aplicable a 2.011 (Anexo III) y la tabla del Plus de Asistencia Individual aplicable a 2012 (Anexo VI).

#### **Anexo I. Tablas Salariales Para 2011**

	Salario Base	Incentivo	Cuatrenio	Nocturnidad
Peón	1.078,25 €	444,54 €		16,17 €
Especialista	1.078,25 €	563,81 €	53,91 €	16,17 €
Oficial 3ª - Aux. Admón.	1.081,58 €	563,81 €	54,08 €	16,22 €
Oficial 2ª - Oficial 2ª Admón.	1.094,62 €	563,81 €	54,73 €	16,42 €
Oficial 1ª - Oficial 1ª Admón.	1.107,08 €	563,81 €	55,35 €	16,61 €
Jefe de Equipo	1.168,87 €	585,67 €	58,44 €	17,53 €
Encargado	1.259,48 €	607,54 €	62,97 €	18,89 €

#### **Anexo II. Tablas Deincentivo A La Productividad 2011**

Indice productividad	Importe Incentivo	Indice Productividad	Importe Incentivo
----------------------	-------------------	----------------------	-------------------





0,55	54,84	0,87	177,28
0,56	58,67	0,88	181,11
0,57	62,51	0,89	184,94
0,58	66,32	0,90	188,75
0,59	70,15	0,91	192,61
0,60	73,97	0,92	196,40
0,61	77,80	0,93	200,24
0,62	81,62	0,94	204,06
0,63	85,44	0,95	207,89
0,64	89,29	0,96	211,73
0,65	93,11	0,97	215,54
0,66	96,95	0,98	219,37
0,67	100,76	0,99	223,21
0,68	104,59	1,00	227,02
0,69	108,43	1,01	230,84
0,70	112,21	1,02	234,66
0,71	116,07	1,03	238,50
0,72	119,87	1,04	242,32
0,73	123,72	1,05	246,16
0,74	127,55	1,06	249,98
0,75	131,36	1,07	253,82
0,76	135,19	1,08	257,66
0,77	139,02	1,09	261,47
0,78	142,84	1,10	265,28
0,79	146,68	1,11	269,11
0,80	150,49	1,12	272,93
0,81	154,33	1,13	276,77
0,82	158,16	1,14	280,58
0,83	161,98	1,15	284,41
0,84	165,79	1,16	288,24
0,85	169,64	1,17	292,06
0,86	173,46	1,18	295,88

### Anexo III. Tablas Deplus De Asistencia Individual 2011

Indice productividad	Importe Incentivo	Indice Productividad	Importe Incentivo
0,55	30,16	0,87	97,50



0,56	32,27	0,88	99,61
0,57	34,38	0,89	101,72
0,58	36,48	0,90	103,81
0,59	38,58	0,91	105,94
0,60	40,68	0,92	108,02
0,61	42,79	0,93	110,13
0,62	44,89	0,94	112,23
0,63	46,99	0,95	114,34
0,64	49,11	0,96	116,45
0,65	51,21	0,97	118,55
0,66	53,32	0,98	120,65
0,67	55,42	0,99	122,77
0,68	57,52	1,00	124,86
0,69	59,64	1,01	126,96
0,70	61,72	1,02	129,06
0,71	63,84	1,03	131,18
0,72	65,93	1,04	133,28
0,73	68,05	1,05	135,39
0,74	70,15	1,06	137,49
0,75	72,25	1,07	139,60
0,76	74,35	1,08	141,71
0,77	76,46	1,09	143,81
0,78	78,56	1,10	145,90
0,79	80,67	1,11	148,01
0,80	82,77	1,12	150,11
0,81	84,88	1,13	152,22
0,82	86,99	1,14	154,32
0,83	89,09	1,15	156,43
0,84	91,18	1,16	158,53
0,85	93,30	1,17	160,63
0,86	95,40	1,18	162,73

#### Anexo IV. Tablas Salariales Para 2012

	Salario Base	Incentivo	Cuatrenio	Nocturnidad
Peón	1.089,15 €	450,20 €		1634 €
Especialista	1.089,15 €	569,47 €	54,46 €	16,34 €
Oficial 3ª - Aux. Admón	1.092,48 €	569,47 €	54,62 €	16,39 €
Oficial 2ª - Oficial 2ª Admón.	1.105,52 €	569,47 €	55,28 €	16,58 €



Oficial 1ª - Oficial 1ª Admón.	1.117,98 €	569,47 €	55,90 €	16,77 €
Jefe de Equipo	1.179,77 €	591,33 €	58,99 €	17,70 €
Encargado	1.270,38 €	613,20 €	63,52 €	19,06 €

### Anexo V. Tablas de Incentivo a la Productividad 2012

Indice productividad	Importe Incentivo	Indice Productividad	Importe Incentivo
0,55	55,39	0,87	179,05
0,56	59,26	0,88	182,92
0,57	63,14	0,89	186,79
0,58	66,98	0,90	190,64
0,59	70,85	0,91	194,54
0,60	74,71	0,92	198,36
0,61	78,58	0,93	202,24
0,62	82,44	0,94	206,10
0,63	86,29	0,95	209,97
0,64	90,18	0,96	213,85
0,65	94,04	0,97	217,70
0,66	97,92	0,98	221,56
0,67	101,77	0,99	225,44
0,68	105,64	1,00	229,29
0,69	109,51	1,01	233,15
0,70	113,33	1,02	237,01
0,71	117,23	1,03	240,89
0,72	121,07	1,04	244,74
0,73	124,96	1,05	248,62
0,74	128,83	1,06	252,48
0,75	132,67	1,07	256,36
0,76	136,54	1,08	260,24
0,77	140,41	1,09	264,08
0,78	144,27	1,10	267,93
0,79	148,15	1,11	271,80
0,80	151,99	1,12	275,66
0,81	155,87	1,13	279,54
0,82	159,74	1,14	283,39
0,83	163,60	1,15	287,25
0,84	167,45	1,16	291,12



0,85	171,34	1,17	294,98
0,86	175,19	1,18	298,84

### Anexo VI. Tablas Deplus De Asistencia Individual 2012

Indice productividad	Importe Incentivo	Indice Productividad	Importe Incentivo
0,55	30,46	0,87	98,48
0,56	32,59	0,88	100,61
0,57	34,73	0,89	102,73
0,58	36,84	0,90	104,85
0,59	38,97	0,91	107,00
0,60	41,09	0,92	109,10
0,61	43,22	0,93	111,23
0,62	45,34	0,94	113,36
0,63	47,46	0,95	115,48
0,64	49,60	0,96	117,62
0,65	51,72	0,97	119,74
0,66	53,86	0,98	121,86
0,67	55,97	0,99	123,99
0,68	58,10	1,00	126,11
0,69	60,23	1,01	128,23
0,70	62,33	1,02	130,36
0,71	64,48	1,03	132,49
0,72	66,59	1,04	134,61
0,73	68,73	1,05	136,74
0,74	70,86	1,06	138,86
0,75	72,97	1,07	141,00
0,76	75,10	1,08	143,13
0,77	77,23	1,09	145,24
0,78	79,35	1,10	147,36
0,79	81,48	1,11	149,49
0,80	83,59	1,12	151,61
0,81	85,73	1,13	153,75
0,82	87,86	1,14	155,86
0,83	89,98	1,15	157,99
0,84	92,10	1,16	160,12
0,85	94,24	1,17	162,24



Andalucía

**IBP ATCOSA, S.L.**

BOP 44, 05 de marzo del 2012

Página 29 de 29

0,86	96,35	1,18	164,36
------	-------	------	--------

