

## JUNTA DE ANDALUCIA

### Consejería de Empleo

#### Delegación Provincial de Almería

#### Servicio de Administración Laboral

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2004 al 2006 de la empresa HOLCIM ESPAÑA S.A., FÁBRICA DE GÁDOR, expediente 0046, código 0400672, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo

#### Acuerda

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

**Tercero.-** Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 3 de marzo de 2005.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M<sup>a</sup> Luisa Gálvez Moreno.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA FÁBRICA DE GADOR

#### Artículo 1. Ámbito funcional, personal, territorial y temporal.

##### Ámbito Funcional y Personal.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa HOLCIM



(ESPAÑA) S.A. en su centro de trabajo GADOR (Almería), y los trabajadores comprendido en el anexo 1.0 y aquellos que ingresen durante la vigencia del convenio, dedicados a la fabricación de cemento y explotación de sus canteras para la fabricación del mismo.

### **Ámbito Temporal.**

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de TRES AÑOS, comenzando el 1º de enero de 2004 y terminando sus efectos el 31 de diciembre de 2006.

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma. A su vez, será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia; no obstante, las mejoras económicas derivadas de él así como la reducción de jornada, esta última, en los términos y plazos de implantación acordados en dicha negociación, se aplicarán con efecto retroactivo desde el 1 de Enero del 2004, las mejoras sociales, seguro colectivo, fondo de préstamos, etc. tendrán efectividad desde el día 1 del mes siguiente de la presentación ante la Autoridad Laboral para su homologación y publicación.

La denuncia y revisión de este Convenio se registrará por las disposiciones legales y se efectuará con dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

En caso de prórroga de este Convenio de tres años, todos los conceptos económicos serán incrementados con el IPC oficial resultante del año de prórroga más 1,00 % del I.P.C. Se hará efectiva dicha subida un mes después de que se publique el IPC real.

### **Artículo 2. Garantías personales. Compensación y absorción.**

En caso de existir empleado que tuviera reconocidas condiciones tales, que examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes individualmente les afecte.

Las disposiciones legales futuras que comporten una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad y cómputo anual superasen el nivel total de este Convenio, debiendo ser absorbidas por las mejoras pactadas.

### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad, legislación, aplicable y cambio de titularidad.**

El contenido del Convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su



totalidad y sustituye a cuantos otros pactos y acuerdos internos se hubieran suscrito con anterioridad, respetándose en todo caso las condiciones pactadas en los contratos de trabajo individuales.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

El cambio de la titularidad en la Empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá, por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Todo cambio está obligado a notificarlo a los representantes legales de los trabajadores de la empresa.

Será causa de revisión del presente convenio colectivo el hecho de que por disposición legal de cualquier índole, se establezcan mejoras que superen a la totalidad de las condiciones del mismo.

#### **Artículo 4. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y con las normas de la legislación laboral vigente.

La Empresa adoptará un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación personal y técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la Empresa les facilitará los medios necesarios, tanto para la práctica diaria como para el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar por la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo 1º, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc. En lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

#### **Artículo 5. Comisión mixta.**

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio.

##### **a) Composición:**

La Comisión mixta estará compuesta por 4 miembros, 2 por cada una de las





partes firmantes.

**b) Reunión:**

La Comisión mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos 15 días desde la fecha de la solicitud.

**c) Acuerdos:**

Los acuerdos que se adopten por la Comisión mixta, tendrán carácter vinculante para las dos partes siendo necesario para adoptar los mismos los votos favorables de la mitad más uno.

**d) Sumisión previa de cuestiones a la Comisión mixta:**

Las partes contratantes acuerdan someter a la Comisión mixta, con carácter potestativo, toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no, respecto a la interpretación o aplicación del contenido del Convenio, a fin de que aquella emita dictamen, con carácter previo, al posible planteamiento del conflicto.

La Comisión Mixta se reunirá con carácter ordinario trimestralmente para hacer un seguimiento del Convenio, previo orden de día documentado. Estas reuniones tendrán lugar dentro de la primera semana de cada comienzo de trimestre y, con carácter extraordinario, cuando cualquiera de las partes lo solicite, para cualquier tema de su competencia. Dicha reunión se celebrará dentro de los quince días siguientes.

**Artículo 6. Competencias de la comisión mixta.**

**1º.-** Las funciones específicas de la Comisión mixta serán:

- a) La de interpretación del Convenio.
- b) La de emisión de informes a la Autoridad Laboral y C.E.M.A.C. en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión mixta.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

**2º.-** El ejercicio de las funciones anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de las competencias que legalmente estén atribuidas a las respectivas jurisdicciones sobre cada materia.

**Artículo 7. Jornada laboral.**





La jornada Laboral será la resultante de los 365 días, descontándose los 14 días de fiestas legales, más las vacaciones anuales del año en curso, los correspondientes fines de semana y 5 días por reducción de jornada pactados en Convenio, con el máximo de las 40 horas semanales, según cómputo anual previsto en la legislación vigente.

La jornada Laboral estará distribuida de acuerdo con un calendario Laboral, según se anexa, de manera que desde el inicio del año todos los trabajadores puedan conocer y calcular las horas que, en circunstancias normales y sin absentismo, les resulten semanalmente de la distribución de las horas anuales, por lo que de observarse cualquier error sería subsanado de inmediato.

El horario de trabajo es el que se establece en los anexos 2.0 y 2.1. Los corretornos desarrollarán el horario de 6 a 14 horas, salvo que necesidades de organización del trabajo (sustituciones por baja, permisos, etc.) aconsejen su utilización en horario de turno rotativo.

El turno de fabricación será de tres puestos de trabajo para cinco turnos, siendo su calendario el mismo que el resto de puestos de trabajo a turno (panelistas, eléctricos de guardia).

Las horas trabajadas en festivos, tal y como reflejan los cuadrantes, están incluidas en el cómputo anual.

Con el fin de completar la jornada anual, se designa la persona Adicional, pasando a formar parte de la distribución, suplencias y sustituciones del turno. Rotarán en la toma de vacaciones con el personal de turno. Su jornada de trabajo se especifica en el anexo 2.0.

El personal de turno consumirá el bocadillo dentro del tiempo de la jornada laboral, sin que ello suponga interrupción del trabajo o abandono del puesto. Por éste motivo percibirán un plus por día de trabajo en turno que se especifica en el anexo 4.

Para el corretornos o sustituto de turnos que supla al titular del turno, en jornada nocturna o ciclos incompletos, siempre que al día siguiente, le corresponda trabajar en jornada continuada o turno de mañana, tendrá que descansar, como mínimo doce horas. La empresa le computará como horas trabajadas esa jornada, no siendo así, si, dicho día siguiente, fuese día de descanso, en salida de jornada nocturna. Esta aplicación se realizará siempre que no sea por sustituciones programadas.

El trabajador que sea requerido por llamada no programada por la Empresa, en día festivo, sábado o domingo, cobrará el plus festivo.



**Horario de Jornada Continuada****Jornada Intensiva**

Del 20/5 al 30/9	Jornada de 7 horas	De 07,00 h. a 14,00 h.
Jornada Semana Santa	Jornada de 7 horas	De 07,00 h. a 14,00 h.
Jornada Navidad	5 enero y 24 y 31 diciembre	De 08,00 h. a 13,00 h.
A criterio Dirección	Jornada especial Navidad	De 07,00 h. a 14,00 h.
Resto del año	Jornada de 8 horas	De 07,00 h. a 15,00 h.

**Horario de Turno Rotativo**

Turno de Mañana	Jornada de 8 horas	De 06,00 h. a 14,00 h.
Turno de Tarde	Jornada de 8 horas	De 14,00 h. a 22,00 h.
Turno de Noche	Jornada de 8 horas	De 22,00 h. a 06,00 h.

**Horario de Mecánicos**

Semana de Tarde	Jornada de 8 horas	De 14,00 h. a 22,00 h.
	Jornada de 7 horas	De 14,00 h. a 21,00 h.
Semana de Mañana	Jornada de 8 horas	De 06,00 h. a 14,00 h.
	Jornada de 7 horas	De 07,00 h. a 14,00 h.
Resto del año	Igual que Jornada Continuada	

**Horario de Ensacadora****Turno de Mañana**

Jornada de 8 horas	Capataz	De 06,00 h. a 14,00 h.
	Maquinista	De 06,00 h. a 14,00 h.
Jornada de 7 horas	Capataz	De 07,00 h. a 14,00 h.
	Maquinista	De 06,00 h. a 13,00 h.

**Turno de Tarde**

Jornada de 8 horas	Capataz	De 14,00 h. a 22,00 h.
	Maquinista	De 14,00 h. a 22,00 h.
Jornada de 7 horas	Capataz	De 15,00 h. a 22,00 h.
	Maquinista	De 14,00 h. a 21,00 h.

**Horario de Expediciones**

Jornada de mañana	De 06,00 h. a 14,00 h.
Jornada de tarde	De 14,00 h. a 22,00 h.
Anualmente trabajarán las mismas horas que el personal de Ensacadora	

**Horario Personal Adicional**

Realizará el mismo horario que el personal de jornada continuada, excepto cuando esté sustituyendo al turno.  
El total de horas trabajadas al año será el mismo que el del personal de jornada continuada.

El personal de Turno Rotativo y de jornada continuada semanal rotativa de 8 horas tendrá una reducción de la jornada legal de 6 días, siendo ésta absorbible ante una eventual reducción de la jornada legal. El disfrute de estos días de reducción requerirá la conformidad de la Dirección en base a sus facultades organizativas.

El Turno Mecánico se compone de un turno de 5 personas que realizará su calendario según se especifica en el anexo 2.0, y el resto como la jornada continuada hasta completar el ciclo de 5 semanas.

### **Artículo 8. Sustituciones.**

El personal de turno siempre será sustituido.

El orden de sustitución, si fuese necesario, sería el correturnos, el trabajador adicional, el trabajador de descanso y en último caso a 12 horas (4 horas adicionales a la jornada del trabajador saliente y 4 horas a la del trabajador entrante).

En el caso de que existieran dos trabajadores presentes en el mismo turno, no sería necesaria la sustitución.

El personal de jornada continuada que esté disfrutando jornada de siete horas y pase a sustituir a personal de turno se le computará siete horas de trabajo y la hora restante como exceso de jornada.

Cuando con motivo de la parada del horno el personal que cambie, por razones organizativas, de horario de turno a jornada dividida o continuada se le mantiene las condiciones económicas.

### **Artículo 9. Jornada de trabajo navidad.**

Los días 24 y 31 de diciembre el personal de Ensacadoras y Expediciones terminará su jornada laboral a las 18 horas, computándose por 8 horas.

Si por motivo de embarque (carga o descarga) fuese necesario prolongar la jornada laboral hasta las 22.00 horas, éstas no se considerarán horas extraordinarias.

Los trabajadores de fábrica que por necesidad tengan que permanecer en fábrica las noches del 24 y 31 de diciembre, tendrán derecho a una gratificación según anexo 4.0 , en concepto de cena de Navidad.

### **Artículo 10. Salario base.**



Para 2004 el Salario Base será el que figura en el anexo 3.0, que será incrementado para los años de vigencia del convenio según el siguiente detalle:

- Para el año 2004 el I.P.C. Real más 0,50%
- Para el año 2005 el I.P.C. Real más 0,50%
- Para el año 2006 el I.P.C. Real más 0,60%

Así como con los demás conceptos salariales. Los complementos y pluses personales que hasta la fecha vienen percibiendo algunos trabajadores sujetos a este convenio se incrementarán en el mismo porcentaje que los conceptos y tablas salariales.

Se aplicará en cada año, el IPC estimado por el Gobierno, más el incremento pactado. Si finalmente el IPC real es mayor, se regularizará la diferencia.

### **Artículo 11. Horas extraordinarias.**

Sobre las horas de trabajo real y productivo, se podrán realizar, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, hasta el límite legal fijado por el mismo, las horas extraordinarias que resulten necesarias, y que por la índole de la actividad productiva de la empresa, se declaran estructurales.

Dentro de dichas horas extraordinarias no se computarán las que se destinen a prevenir y reparar el refractario de los hornos, de acuerdo con los planes ordinarios y extraordinarios de la Empresa acerca de su mantenimiento, conservación, puesta en marcha y funcionamiento.

Dichas horas, asimismo de carácter estructural, se abonarán al importe de las horas extraordinarias y serán de realización normal.

Todo el personal que por necesidades urgentes de trabajo de la Empresa tuviera que permanecer en Fábrica a partir de su jornada laboral, tendrá como compensación aparte de la económica como horas extraordinarias, 12 horas de descanso interrumpidas.

Si dentro de ésta se encuentran varias de su jornada siguiente se considerarán como trabajadas. No obstante, cuando la jornada se prolongue hasta las 0 horas el día siguiente serán de descanso retribuido, considerándose a todos los efectos como trabajado. En defecto de esta fórmula se actuará tal y como viene haciéndose en la actualidad.

La prolongación hasta las 0 horas se considerará para personal de jornada continuada. Las horas extraordinarias, tomando en consideración la globalidad del Convenio, se fijan en los valores de anexo 3.3.



Las horas extraordinarias resultantes del cómputo anual se descansarán a razón de 2,00 horas por cada una, o se abonarán, según Convenio, a criterio de la Dirección, en base a la organización del trabajo.

**Artículo 12. Antigüedad.**

La permanencia en la Empresa dará lugar al devengo de dos bienios y los sucesivos quinquenios según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. Anexo 3.1.

**Artículo 13. Complemento por enfermedad.**

En las bajas producidas por I.T. la prestación se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar las remuneraciones fijas que hubiera devengado el trabajador si se encontrase dada de alta.

**Artículo 14. Pagas extraordinarias de julio y navidad.**

Estas pagas se prorratearán por semestres dentro del año de su devengo, abonándose, el 30 de junio, la Extra de julio y el 30 de noviembre, la Extra de Navidad. El importe de cada una de estas pagas será el Salario Base más la Antigüedad de 30 días, según anexo 3.2

**Artículo 15. Pagas extras de beneficios; marzo y septiembre.**

La paga de beneficios se considerará devengada durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre haciéndose efectivo su pago el 31 de diciembre del año del devengo.

La cuantía de esta paga será la que se figura en el anexo 3.2.

En el mes de Marzo se abonara, a todos los trabajadores incluidos en este convenio la paga extra de Marzo según anexo 3.2, cuyo periodo de devengo es del 1 de Enero a 31 de Diciembre del año en curso.

La paga denominada de Septiembre se abonará en el mes de Septiembre según valores del Anexo nº 3.2. Su devengo se prorrateará anualmente siendo este del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso.

**Artículo 16. Prima de producción.**

La prima de producción de clinker se abonara desde la primera Tm. con la nomina del mes correspondiente de acuerdo con el anexo 4.0

Incrementándose los valores cada año según el incremento de salarios, Art. 10º.

Se computara en la prima de producción /clinker el procedente de otras fabricas



que se transforme o incorpore al proceso productivo de esta, y siempre que sustituya producción propia, a cuyos efectos la referencia es la producción anual de esta fábrica, descontándose, caso de alcanzarse esta, y resultado de planes programados de la Dirección, excepto si lo es por causas ajenas a la voluntad de la dirección de la Cía.

### **Artículo 17. Prima por no accidentes muy graves.**

Si durante un periodo de 12 meses consecutivos que no se produzcan Accidentes Muy Graves con resultado de muerte cada trabajador percibirá 200 €.El abono de dicho premio será anual por el sistema de T.A.M. (Total Acumulado Móvil).

Para conseguir dicho Premio se tomaran 12 meses consecutivos, esto es sin considerar el año natural. Por lo anterior expuesto dicho Premio se abonara a los trabajadores al mes siguiente (cualquiera del año) de cumplir el objetivo anterior.

### **Artículo 18. Prima de ensacado.**

Se abonará según el anexo número 5.0

### **Artículo 19. Plus de bocadillo.**

El personal de turno, personal de Ensacadora y Expediciones, consumirá el bocadillo dentro del tiempo de la jornada laboral, sin que ello suponga interrupción del trabajo o abandono del puesto. Por este motivo percibirán un plus por día de trabajo en turno que se especifica en el anexo 4.0.

### **Artículo 20. Plus de nocturnidad.**

Al personal de jornada de Turno rotativo que realice jornada nocturna (de 22 horas a 06 horas), de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, se abonará por día en dicho turno la cuantía del 25% del salario base.

### **Artículo 21. Bolsa de días de navidad.**

Se abonará una bolsa de Navidad según se especifica en el anexo 4.0 a cada uno de los trabajadores a turno rotativo que trabajen los días 24, 31de diciembre y 5 de enero.

### **Artículo 22. Dietas.**

Se abonarán según el anexo 4.0 para los trabajadores que se desplacen temporalmente por motivos empresariales.

### **Artículo 23. Clausula de absentismo.**

Cada mes, y según tabla y los valores del anexo 4.0, se abonará una prima por

NO absentismo, siempre que no se falte al trabajo por ningún motivo (incluidos: visita médica, enfermedad, accidentes, no computándose a estos efectos los permisos legales no incluidos en los apartados anteriores y de exigencia horaria o de día ineludible), mensualmente, manteniéndose el tope hasta el mes en que se produzca una falta por absentismo.

#### **Artículo 24. Plus turno-festivo.**

El plus de Turno-Festivo, por coincidencia de turno con Fiesta Legal, (máxima 14 fiestas en el año), sólo para el personal de turno que trabaje ese día (8 trabajadores por turno como máximo), se fija en un importe, según anexo 4.0

#### **Artículo 25. Vacaciones.**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborales, debiendo iniciarse en día laborable.

En caso de tomar las vacaciones en periodos, éstos no podrán ser inferiores a 6 días laborables, siendo el cómputo total de las vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables.

La elección del periodo de vacaciones se efectuará por un sistema rotativo de elección de fechas que se iniciará por los más antiguos de las distintas secciones y servicios, respetándose los posibles acuerdos internos de los trabajadores y las necesidades del proceso productivo, debiendo disfrutar las vacaciones anuales, el personal afecto al régimen de turnos y el Adicional, con anterioridad al 15 de diciembre de cada año.

En caso de interrupción, adelanto o atraso de las vacaciones del trabajador, a criterio de la Empresa, los días que el trabajador trabaja, alterando sus vacaciones, los cobrará y disfrutará, de sus días de vacaciones, en otra fecha con la compensación del Anexo 4.0, siempre que el hecho se produzca con una notificación inferior a los 30 días y con un tope de pago de 10 días de salario.

#### **Artículo 26. Permisos.**

En materia de permisos legales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se considerará permiso retribuido los días de bautizo, primera comunión y boda de parientes hasta 2º grado de consanguinidad. Esto será así, cuando el horario del acto coincida con el día de trabajo.

#### **Artículo 27. Bolsa de vacaciones.**

Se abonará una bolsa de vacaciones según, se detalla en el anexo número 4.0, a cada uno de los trabajadores que disfruten las vacaciones anuales retribuidas

fuera del periodo de tiempo comprendido entre el uno de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. Las compensaciones económicas que puedan corresponder serán prorrateadas en función a los días disfrutados fuera de este periodo.

### **Artículo 28. Bolsa de objetivos.**

Se establece una bolsa por objetivos que se compondrá de 5 objetivos individuales. La consecución de cualquiera o de todos de los mismos irá mensualmente incrementando la bolsa que se abonará a principios del año natural siguiente a su consecución.

Se notificará al Comité de Empresa la información necesaria para su control de los objetivos individuales.

#### **1º. Objetivo por no absentismo.**

Con objeto de reducir el absentismo actual hasta niveles del 2,50 %, se abonará una vez al año y por cada trabajador en la Bolsa de Objetivos el resultado final del absentismo de la Fábrica según la siguiente tabla.

Consecución objetivo:

	<b>Año 2004</b>	<b>Año 2005</b>	<b>Año 2006</b>
Menor de 8%	100 €	50 €	0 €
Menor de 7%	150 €	100 €	50 €
Menor de 6%	200 €	150 €	100 €
Menor de 5%	250 €	200 €	150 €
Menor de 4%	300 €	300 €	300 €
Menor de 3%	500 €	500 €	500 €

El mismo importe conseguido se ingresara también en el Fondo del Comité.

Se considerará Absentismo las ausencias por: I.T. (derivadas tanto de Enfermedad común, Accidente no Laboral; Accidente Laboral y Enfermedad Profesional); así como las Ausencias Día Completo por asistencia a consulta médica:

#### **Fórmula de cálculo total personal fábrica:**

Nº de horas de no asistencia al trabajo en el año

(Según detalle anterior)



Nº medio trabajadores año x Nº horas totales

Según convenio del año

## **2º. Objetivo por no accidentes.**

Consecución del Objetivo:

Por cada año con 0 accidente o accidentes con baja médica con menos de 3 días se abonará el importe de 300 €. Si en el año hubiera habido 1 y hasta 2 accidentes de más de tres días se abonaran 200 €. Y si en el año hubiera habido 3 accidentes de más de tres días se abonarán 100 €. €

En el caso de que no se cumplan los anteriores parámetros nos se abonaría cantidad alguna. El mismo importe que cobren los trabajadores se ingresaría en el Fondo Social del Comité.

## **3º. Objetivo por horas marcha del horno.**

Consecución del objetivo:

Si en el año las horas de marcha llegaran a ser de 7.800 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 100 €.

Si en el año las horas de marcha llegaran a ser de 7.900 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 175 €.

Si en el año las horas de marcha llegaran a ser de 8.000 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 275 €.

## **4º. Objetivo por horas marcha del molino de cemento.**

Consecución del objetivo:

Si en el año las horas de marcha llegaran a ser de 7.400 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 100 €.

Si en el año las horas de marcha llegaran a ser de 7.500 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 175 €.

Si en el año las horas de marcha llegaran a ser de 7.600 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 275 €.

## **5º. Objetivo por superprima de producción.**

Consecución del objetivo:





Si se alcanzaran las 615.000 Tm. de Clinker de Producción propia en el año se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 400 € en el año 2004 de 470 € en el año 2005 y de 480 € en el año 2006.

Si se alcanzaran las 640.000 Tm. de Clinker de Producción propia en el año se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 500 € en el año 2004 de 540 € en el año 2005 y de 570 € en el año 2006.

Si se alcanzaran las 690.000 Tm. de Clinker de Producción propia en el año se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 600 € en el año 2004 de 620 € en el año 2005 y de 650 € en el año 2006.

### **Artículo 29. Seguro colectivo.**

El Seguro Colectivo para todos los trabajadores fijos de plantilla de este Centro, y para la vigencia del Convenio, se eleva a las siguientes indemnizaciones:

- Fallecimiento por muerte por cualquier causa: 51.000 euros
- Fallecimiento por accidente laboral: 62.000 euros.
- Invalidez Permanente Total: 71.000 euros.
- Invalidez permanente absoluta: 48.000 euros

El incremento pactado solo entrará en vigor a partir de la fecha de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyos efectos la Empresa suscribirá la correspondiente actualización de póliza.

### **Artículo 30. Fondo prestamos.**

Se unifica al Fondo Social y de Vivienda en el fondo de Préstamos y en la cuantía total de 102.121,45 euros, cuyo fin será el venir a cubrir las necesidades para vivienda y prestaciones sociales, y sólo afectará al Personal Fijo de Convenio. El Comité de Empresa se responsabiliza del buen fin de los préstamos concedidos y el Director del Centro deberá dar su visto Bueno.

En cuanto a la concesión de los préstamos para la vivienda, el montante máximo de los mismos será de 3.000 euros por persona, y, el plazo de la devolución, proporcionalmente, hasta un máximo de 24 meses. La devolución del préstamo se hará por la retención sobre la nómina, de acuerdo con el montante que se especifique por mensualidad.

### **Artículo 31. Reconocimiento médico anual.**

Se efectuará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores integrados en la plantilla de Fábrica de HОLCIM ESPAÑA, S.A.





Se entenderá por reconocimiento médico el que por parte de un centro médico se practique:

- Radiología de tórax (voluntaria)
- Análisis de sangre
- Análisis de orina
- El personal que tenga interés se podrá realizar un electrocardiograma.

Selectivamente se realizará reconocimiento de vista y oído.

La determinación del centro médico que practique el reconocimiento será competencia exclusiva de HOLCIM ESPAÑA, S.A.

Igualmente será competencia exclusiva de la Dirección de la Fábrica, la determinación de fechas en que deba practicarse, así como los empleados que en cada fecha deben asistir, pero que no podrá coincidir con días de descanso del personal.

### **Artículo 32. Premios por baja voluntaria.**

Para los trabajadores que hagan uso de la baja a voluntad propia y sin contraprestación alguna de la Empresa, se establecen unos premios con el siguiente baremo.

- A los 59 años: dieciocho mensualidades
- A los 60 años: trece mensualidades.
- A los 61 años: once mensualidades.
- A los 62 años: diez mensualidades.
- A los 63 años: nueve mensualidades.
- A los 64 años: siete mensualidades.
- A los 65 años: seis mensualidades.

Las mensualidades serán el resultado de dividir el salario total anual entre 12 meses.

### **Artículo 33. Plus de asistencia.**

Se abona por la asistencia al trabajo y en las ausencias por accidente de trabajo y





permisos por deber público o motivo sindical, no abonándose en los restantes supuestos, un plus por día de asistencia efectiva al trabajo o en las circunstancias indicadas según valores del Anexo nº 4.0

#### **Artículo 34. Contratación de personal.**

Cuando para cubrir un puesto de trabajo, tras superar las pruebas que se establezcan, quedarán dos candidatos a dicho puesto, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a aquel que fuera hijo de un trabajador del Centro.

#### **Artículo 35. Programa de seguridad en el trabajo.**

La Empresa y el Comité de Empresa, se comprometen a estudiar, planificar, desarrollar y poner en práctica unos programas que comprenden la formación de Seguridad en el Trabajo, así como el estudio y análisis de los accidentes de trabajo y de las prendas de seguridad.

#### **Artículo 36. Equipos de protección.**

Al objeto de proteger la vida y la seguridad personal de los trabajadores sujetos a este Convenio, se declara por las partes, de importancia primordial, el puntual cumplimiento de las disposiciones generales y particulares de esta industria en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para mejor protección de los trabajadores se establece como equipo de protección el siguiente.

- Dos trajes de trabajo general.
- Casco de protección, guantes, tapones auditivos, gafas antipolvo y las que la legislación y el trabajo consideren necesarias.
- Botas de seguridad o zapatos, a elección del trabajador, las necesarias, unas de verano y otras de invierno, que se cambiarán con la entrega de la vieja.
- Dos batas y un traje, previa entrega del viejo, para personal de laboratorio.
- Chaqueta y botas de agua y anorak, cada tres inviernos.

Si en el transcurso de los tres años, se deteriora alguna de estas prendas, se cambiará por la entrega de la vieja.

- Los equipos específicos, para trabajos especiales, serán los que regula el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- El Servicio Médico contará con un Médico durante dos horas y un A.T.S. durante cuatro de lunes a viernes.





- Los locales de trabajo como talleres, cuadro control, oficinas, laboratorios, etc. cumplirán estrictamente lo dispuesto en cuanto a alumbrado, temperatura, nivel de ruidos y ambiente.

A los efectos de la entrega de las prendas de verano o invierno, se fijan los meses de junio y diciembre.

### **Artículo 37. Derechos de representación.**

Se reconocen los derechos de representación de los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente, así como del estricto cumplimiento de informar al Comité periódicamente de la marcha y evolución de la empresa.

El Comité actuará en el ámbito de su competencia, según su reglamento de régimen interno. El cómputo de horas dedicadas a actividades de representación de los trabajadores se efectuará globalmente.

Las horas invertidas por los miembros del Comité de Empresa fuera del horario de trabajo en reuniones, a petición de la Dirección, serán compensadas con las mismas horas de descanso o serán abonadas según la Ley.

La representación de los trabajadores podrá acumular de forma individual y bimensualmente su crédito horario.

### **Artículo 38. Fondo social del comité.**

Se establece un fondo social gestionado por el Comité de Empresa de 2.000 euros para el año 2004 y sucesivos sin los incrementos del Artº.9.

### **Artículo 39. Plus de reparación mayor.**

Por cambio de refractario, horno, molino, etc. extensible este a la totalidad del personal del convenio y por una vez al año y en el mes de reparaciones abonara a dichos trabajadores por un importe según anexo 4.0.

### **Artículo 40. Premio por 25 años en la empresa.**

El premio de Antigüedad que según el anexo 4.0 se abonar á al cumplirse los 25 años de antigüedad en la Empresa y por una sola vez. Dicho abono se efectuará el mes siguiente a la fecha en que se cumplan los 25 años.

## **Anexo 1.0**

### **Niveles de convenio y**

### **Categorías profesionales**





Nivel I	Operador de Turno
Nivel II	Jefe Administrativo de 2ª
Nivel III	Encargado de Sección Oficial 1ª Administrativo Delineante de 1ª
Nivel IV	Jefe de Equipo Capataz Analista de 1ª
Nivel V	Oficial de 2ª Administrativo Analista de 2ª Oficial 1ª Mecánicos Oficial 1ª Eléctricos
Nivel VI	Auxiliar Administrativo Ensayador de Turno Oficial 2ª Mecánico Oficial 2ª Eléctrico Vigilantes de Maquinas y Motores
Nivel VII	Perforador Engrasador Ensacador Auxiliar de Laboratorio Oficial 3ª Mecánico Oficial 3ª Eléctrico
Nivel VIII	Peón Especialista
Nivel IX	Peón



**ANEXO1.1**

**FUNCIONES QUE SE EXCLUYEN  
DEL CONVENIO COLOECTIVO**

DIRECCION DE FABRICA  
 SUBDIRECCION DE FABRICA O ADJUNTO A DIRECCION  
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION  
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCION  
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO  
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE CALIDAD  
 JEFE DE SERVICIO DE CALIDAD  
 JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO ELECTRICO  
 JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO  
 JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO MECANICO  
 JEFE DE SERVICIO DE MATERIAS PRIMAS  
 ADJUNTO O SUSTITUTOS DE JEFES DE DTO. O SERVICIO  
 JEFE DE TALLER MECANICO  
 ENCARGADO DE INFORMATICA PROCESO DE DATOS  
 MEDICO  
 A.T.S.  
 PERSONAL DEPENDIENTE DE MARKETING/COMERCIAL

**ANEXO2.0**

**HORARIOS Y JORNADAS LABORALES**

<b>JORNADA CONTINUADA</b>	Del 20/5 al 30/9	Jornada de 8 horas Jornada de 7 horas Jornada Semana Santa 5 enero y 24 y 31 diciembre	De 07,00 h. a 15,00 h. De 07,00 h. a 14,00 h. De 07,00 h. a 14,00 h. De 08,00 h. a 13,00 h.
	A criterio Dirección	Jornada especial Navidad	De 07,00 h. a 14,00 h.
<b>TURNO ROTATIVO</b>	Turno de Mañana	Jornada de 8 horas	De 06,00 h. a 14,00 h.
	Turno de Tarde	Jornada de 8 horas	De 14,00 h. a 22,00 h.
	Turno de Noche	Jornada de 8 horas	De 22,00 h. a 06,00 h.
<b>TURNO MECANICOS</b>	<b>Semana de Tarde</b>	Jornada de 8 horas	De 14,00 h. a 22,00 h.
		Jornada de 7 horas	De 14,00 h. a 21,00 h.
	<b>Semana de Mañana</b>	Jornada de 8 horas	De 06,00 h. a 14,00 h.
		Jornada de 7 horas	De 07,00 h. a 14,00 h.
<b>ENSACADORA</b>	<b>Turno de Mañana</b> Jornada de 8 horas	Capataz	De 06,00 h. a 14,00 h.
		Maquinista	De 06,00 h. a 14,00 h.
	Jornada de 7 horas	Capataz	De 07,00 h. a 14,00 h.
		Maquinista	De 06,00 h. a 13,00 h.
	<b>Turno de Tarde</b> Jornada de 8 horas	Capataz	De 14,00 h. a 22,00 h.
		Maquinista	De 14,00 h. a 22,00 h.
Jornada de 7 horas	Capataz	De 15,00 h. a 22,00 h.	
Maquinista	De 14,00 h. a 21,00 h.		
<b>EXPEDICIONES</b>		Jornada de mañana	De 06,00 h. a 14,00 h.
		Jornada de tarde	De 14,00 h. a 22,00 h.
		Anualmente trabajarán las mismas horas que Ensacadora	
<b>ADICIONAL</b>	El trabajador de Turno Adicional realizará el mismo horario que el de jornada continuada, excepto cuando esté sustituyendo al turno. El total de horas trabajadas al año será el mismo que el de jornada continuada.		





## ANEXO 3.0

## SALARIOS BASE AÑO 2004

NIVEL PROFESIONAL	Importe Año Euros	Importe Día Euros	Importe Día Euros
NIVEL I	16.354,089	44,68	45,43
NIVEL II	15.196,784	41,52	42,21
NIVEL III	14.514,845	39,66	40,32
NIVEL IV	13.457,093	36,77	37,38
NIVEL V	13.143,501	35,91	36,51
NIVEL VI	12.807,509	34,99	35,58
NIVEL VII	12.533,738	34,25	34,82
NIVEL VIII	12.065,838	32,97	33,52
NIVEL IX	11.762,201	32,14	32,67

## PLUS NOCTURNIDAD AÑO 2004

NIVEL PROFESIONAL	Importe Año Euros	Importe Día Euros	Importe Día Euros
NIVEL I	4.088,522	11,171	11,357
NIVEL II	3.799,196	10,380	10,553
NIVEL III	3.628,711	9,915	10,080
NIVEL IV	3.364,273	9,192	9,345
NIVEL V	3.285,875	8,978	9,127
NIVEL VI	3.201,877	8,748	8,894
NIVEL VII	3.133,434	8,561	8,704
NIVEL VIII	3.016,460	8,242	8,379
NIVEL IX	2.940,550	8,034	8,168

## ANEXO 3.1

## ANTIGÜEDAD AÑO 2004

NIVEL PROFESIONAL	Importe Año Euros	Importe Día Euros	Importe Día Euros
<u>Valor de 1 bienio</u>			
NIVEL I	817,704	2,234	2,271
NIVEL II	759,839	2,076	2,111
NIVEL III	725,742	1,983	2,016
NIVEL IV	672,855	1,838	1,869
NIVEL V	657,175	1,796	1,825
NIVEL VI	640,375	1,750	1,779
NIVEL VII	626,687	1,712	1,741
NIVEL VIII	603,292	1,648	1,676
NIVEL IX	588,110	1,607	1,634
<u>Valor 1 quinquenio</u>			
NIVEL I	1.144,790	3,128	3,180
NIVEL II	1.063,775	2,906	2,955
NIVEL III	1.016,039	2,776	2,822
NIVEL IV	941,997	2,574	2,617
NIVEL V	920,045	2,514	2,556
NIVEL VI	896,526	2,450	2,490
NIVEL VII	877,362	2,397	2,437
NIVEL VIII	844,609	2,308	2,346
NIVEL IX	823,354	2,250	2,287
NIVEL IV	3.364,273	9,192	9,345

## ANEXO 3.2

## PAGAS EXTRAS AÑO 2004

NIVEL PROFESIONAL	MARZO Euros	JULIO / NAVIDAD BENEFICIOS Euros	SEPTIEMB. Euros
<u>Valor sin antigüedad</u>			
NIVEL I	1.115,284	1.340,499	1.102,646
NIVEL II	1.115,284	1.245,638	1.102,646
NIVEL III	1.115,284	1.189,741	1.102,646
NIVEL IV	1.115,284	1.103,040	1.102,646
NIVEL V	1.115,284	1.077,336	1.102,646
NIVEL VI	1.115,284	1.049,796	1.102,646

## JULIO / NAVIDAD

NIVEL PROFESIONAL	MARZO Euros	BENEFICIOS Euros	SEPTIEMB. Euros
NIVEL VII	1.115,284	1.027,356	1.102,646
NIVEL VIII	1.115,284	989,003	1.102,646
NIVEL IX	1.115,284	964,115	1.102,646
<u>Valor con 1 bienio</u>			
NIVEL I	1.115,284	1.407,524	1.102,646
NIVEL II	1.115,284	1.307,920	1.102,646
NIVEL III	1.115,284	1.249,228	1.102,646
NIVEL IV	1.115,284	1.158,192	1.102,646
NIVEL V	1.115,284	1.131,203	1.102,646
NIVEL VI	1.115,284	1.102,286	1.102,646
NIVEL VII	1.115,284	1.078,723	1.102,646
NIVEL VIII	1.115,284	1.038,453	1.102,646
NIVEL IX	1.115,284	1.012,321	1.102,646

## ANEXO 3.2

## PAGAS EXTRAS AÑO 2004

NIVEL PROFESIONAL	MARZO Euros	JULIO / NAVIDAD BENEFICIOS Euros	SEPTIEMB. Euros
<u>Valor con 2 bienios</u>			
NIVEL I	1.115,284	1.474,549	1.102,646
NIVEL II	1.115,284	1.370,202	1.102,646
NIVEL III	1.115,284	1.308,716	1.102,646
NIVEL IV	1.115,284	1.213,344	1.102,646
NIVEL V	1.115,284	1.185,070	1.102,646
NIVEL VI	1.115,284	1.154,775	1.102,646
NIVEL VII	1.115,284	1.130,091	1.102,646
NIVEL VIII	1.115,284	1.087,903	1.102,646
NIVEL IX	1.115,284	1.060,526	1.102,646
<u>Valor con 2 bienios, 1 quinquenio</u>			
NIVEL I	1.115,284	1.568,384	1.102,646
NIVEL II	1.115,284	1.457,396	1.102,646
NIVEL III	1.115,284	1.391,997	1.102,646
NIVEL IV	1.115,284	1.290,557	1.102,646
NIVEL V	1.115,284	1.260,483	1.102,646
NIVEL VI	1.115,284	1.228,261	1.102,646
NIVEL VII	1.115,284	1.202,006	1.102,646
NIVEL VIII	1.115,284	1.157,134	1.102,646
NIVEL IX	1.115,284	1.128,014	1.102,646

## ANEXO 3.2

## PAGAS EXTRAS AÑO 2004

NIVEL PROFESIONAL	MARZO Euros	JULIO / NAVIDAD BENEFICIOS Euros	SEPTIEMB. Euros
<u>Valor 2 bienios y 2 quinquenios</u>			
NIVEL I	1.115,284	1.662,219	1.102,646
NIVEL II	1.115,284	1.544,591	1.102,646
NIVEL III	1.115,284	1.475,279	1.102,646
NIVEL IV	1.115,284	1.367,770	1.102,646
NIVEL V	1.115,284	1.335,897	1.102,646
NIVEL VI	1.115,284	1.301,747	1.102,646
NIVEL VII	1.115,284	1.273,921	1.102,646
NIVEL VIII	1.115,284	1.226,364	1.102,646
NIVEL IX	1.115,284	1.195,502	1.102,646
<u>Valor 2 bienios y 3 quinquenios</u>			
NIVEL I	1.115,284	1.756,054	1.102,646
NIVEL II	1.115,284	1.631,786	1.102,646
NIVEL III	1.115,284	1.558,561	1.102,646
NIVEL IV	1.115,284	1.444,983	1.102,646
NIVEL V	1.115,284	1.411,310	1.102,646
NIVEL VI	1.115,284	1.375,232	1.102,646
NIVEL VII	1.115,284	1.345,836	1.102,646
NIVEL VIII	1.115,284	1.295,594	1.102,646
NIVEL IX	1.115,284	1.262,990	1.102,646

**ANEXO 3.2**
**PAGAS EXTRASAÑO 2004**

NIVEL PROFESIONAL	JULIO / NAVIDAD		SEPTIEMB. Euros
	MARZO Euros	BENEFICIOS Euros	
	<u>Valor 2 bienios y 4 quinquenios</u>		
NIVEL I	1.115,284	1.849,889	1.102,646
NIVEL II	1.115,284	1.718,980	1.102,646
NIVEL III	1.115,284	1.641,843	1.102,646
NIVEL IV	1.115,284	1.522,196	1.102,646
NIVEL V	1.115,284	1.486,724	1.102,646
NIVEL VI	1.115,284	1.448,718	1.102,646
NIVEL VII	1.115,284	1.417,751	1.102,646
NIVEL VIII	1.115,284	1.364,824	1.102,646
NIVEL IX	1.115,284	1.330,478	1.102,646
	<u>Valor 2 bienios y 5 quinquenios</u>		
NIVEL I	1.115,284	1.943,724	1.102,646
NIVEL II	1.115,284	1.806,175	1.102,646
NIVEL III	1.115,284	1.725,125	1.102,646
NIVEL IV	1.115,284	1.599,409	1.102,646
NIVEL V	1.115,284	1.562,137	1.102,646
NIVEL VI	1.115,284	1.522,204	1.102,646
NIVEL VII	1.115,284	1.489,666	1.102,646
NIVEL VIII	1.115,284	1.434,055	1.102,646
NIVEL IX	1.115,284	1.397,967	1.102,646

**ANEXO 3.3**
**HORAS EXTRAORDINARIAS 2004**

NIVEL PROFESIONAL	TIPO 1 Euros	TIPO 2 Euros	TIPO 3 Euros
NIVEL II Y III	16,44	18,07	18,33
NIVEL IV	16,25	17,49	17,92
NIVEL V	15,51	16,69	17,12
NIVEL VI	14,55	16,46	16,73
NIVEL VII	14,53	15,77	16,37
NIVEL VIII	14,42	15,71	15,97
NIVEL IX	13,69	15,35	15,82

**ANEXO 4**
**VALORES RECOGIDOS EN ARTICULADO**

		VALOR Euros
Artículo 19	Plus de Bocadillo	2,84
Artículo 40	Premio de Antigüedad	438,74
Artículo 16	Producción (Precio 1000 Tn.)	11,71
Artículo 23	Prima por No Absentismo	1º.- Mes / Valor / Diario
	Prima por No Absentismo	2º.- Mes / Valor / Diario
	Prima por No Absentismo	3º.- Mes / Valor / Diario
	Prima por No Absentismo	4º.- Mes / Valor / Diario
	Prima por No Absentismo	5º.- Mes / Valor / Diario
	Prima por No Absentismo	6º.- Mes / Valor / Diario
	Prima por No Absentismo	7º.- Mes / Valor / Diario
	Prima por No Absentismo	8º.- Mes / Valor / Diario
Artículo 21	Bolsa de Días de Navidad	96,38
Artículo 22	Dietas (Valor Día)	Nivel I y II
	Dietas (Valor Día)	Nivel III y IV
	Dietas (Valor Día)	Nivel V al IX
Artículo 24	Plus de Turno-Festivo (Solo personal de Turno) Festivo	32,48

		VALOR Euros
		Artículo 25
	Desfase periodo por día de sus pension aprobada	20,34
	Desfase periodo por interrupcion	136,57
Artículo 27	Bolsa de Vacaciones (Del Nivel I al IX)	196,37
Artículo 33	Plus de Asistencia	6,25
Artículo 39	Plus Reparación Mayor	43,87

#### ANEXO 5

##### PRIMA DE ENSACADO 2004

CAPATAZ	0,50
ENSACADOR	1,00
CARICAMAT	1,20
SACOS SUELTOS	1,00
ESLINGAS	2,50

Las Tn. Prima del Capataz, serán las Tn. Ensacadas por las dos máquinas y cargadas, multiplicadas por el coeficiente 0,5.

Las Tn. Prima del Ensacador, serán las Tn. que el ensaque en su máquina y cargadas, multiplicadas por el coeficiente 1,0.

Las Tn. Prima de cada Cargador, serán las Tn. que cargadas en sus calles respectivas, multiplicadas por el coeficiente de carga correspondiente.

Debido a que la carga de sacos para el mercado interior es mayoritariamente en la actualidad paletizada, se le abonará el doble de la prima devengada diariamente.

Peón Ensacadora: Cuya misión es auxiliar el suministro de papel a los maquinistas permanecerá en la ensacadora cuando lo considere necesario la Dirección de Fábrica por motivos de organización de trabajo, es decir, que necesariamente no tiene que estar todos los días auxiliando a los maquinistas en el suministro de papel. Cobrará prima de ensacado cuando permanezca la jornada completa auxiliando a los maquinistas, de forma

TIPO DE CARGA Y COEFICIENTE	VALOR EUROS
DE 001 A 150 TN/PRIMA	EXENTA
DE 151 A 300 TN/PRIMA	0,032
DE 301 A 400 TN/PRIMA	0,035
DE 401 A 500 TN/PRIMA	0,039
SUPERIORES A 501 TN/PRIMA	0,042