



*RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las industrias siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia. Expte.: 10/022/2009. (2010060122)*

Visto: el texto del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia (código de Convenio n.º 1000245), suscrito el 9 de noviembre de 2009, de una parte —en representación de la patronal—, por la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CCOO —en representación de los trabajadores afectados—, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA :**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 11 de enero de 2010.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA  
CÁCERES Y SU PROVINCIA**

**Artículo preliminar.**

- A) El presente Convenio se suscribe entre las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y las Federaciones Empresariales Cacereña y Placentina como Organizaciones más representativas del sector (las cuales ostentan más del 50% de la representación de trabajadores y empresarios del sector) siendo el presente Convenio de eficacia absoluta en todo el ámbito del mismo.
- B) Al no contener este Convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al art. 82.3 del E.T., dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- C) Los firmantes del presente Convenio, en tanto que se encuentran adheridos a las organizaciones sindicales y patronales firmantes del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, acuerdan su adhesión en todos sus términos en lo que no contravenga lo dispuesto en el presente



Convenio, resultando su clausulado, por tanto, como norma supletoria del presente Convenio Colectivo. En lo relativo a la clasificación profesional los firmantes acuerdan la no sumisión, por el momento, del presente Convenio a la clasificación profesional establecida en el Acuerdo Nacional del Sector del Metal, comprometiéndose todos los firmantes a constituir una Comisión Paritaria que proponga a la próxima mesa negociadora (Convenio de 2011) un texto acomodado al acuerdo estatal relativo a la clasificación profesional.

### ***Artículo 1. Ámbito territorial y personal.***

El ámbito territorial de este Convenio es el de todos los trabajadores del sector que presten sus servicios laborales en la provincia de Cáceres.

El ámbito funcional de la Industria y los Servicios del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I del mismo.

No podrán pactarse condiciones laborales inferiores en cómputo anual a las establecidas en el presente Convenio. Quedan exceptuados del Convenio los cargos de alta dirección y consejos en los que concurren las características y circunstancias expresadas en la legislación laboral vigente.

### ***Artículo 2. Vigencia y duración.***

El presente Convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de dos años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el BOP o en el DOE, el día 1 de enero de 2009, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2010.



Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2011, sin necesidad de comunicación por escrito, prorrogándose en todos sus artículos hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

### **Artículo 3. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras existentes o que puedan existir.

### **Artículo 4. Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones personales, computadas anualmente que excedan de convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

### **Artículo 5. Comisión Mixta de Arbitraje.**

Se establece una Comisión Mixta de Arbitraje que estará constituida de la siguiente manera:

Un miembro de CCOO (que ostenta la representación del 46,66% de la parte social en la Comisión Paritaria), un miembro de UGT (que ostenta la representación del 53,33% de la parte social en la Comisión Paritaria), un miembro de la Federación Empresarial Cacereña (que ostenta la representación del 50% de la parte empresarial en la Comisión Paritaria) y un miembro de la Federación Empresarial Placentina (que ostenta la representación del 50% de la parte empresarial en la Comisión Paritaria), todas ellas firmantes del presente Convenio.

Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:

- A) La interpretación del presente Convenio.
- B) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.
- C) Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la autoridad laboral.
- D) Denunciar la vigencia del presente Convenio.
- E) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido. Las reuniones de esta Comisión Mixta se harán previa convocatoria a instancia de sus miembros.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría absoluta de los miembros presentes en cada reunión conforme a los porcentajes de representatividad de cada organización asistente. En caso de no alcanzarse ningún acuerdo, cualquiera de los miembros de la Comisión podrá someter el mismo a mediación conforme el sistema establecido en el ASEC-EXTREMADURA que consta en la D.A., y si no se 1.ª de este Convenio, y si no se llegara a acuerdo, la decisión final se someterá a lo dispuesto en Sentencia firme que se dictará en el procedimiento que corresponda por los Juzgados y Tribunales de lo Social de Cáceres.

### **Artículo 6. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo semanal durante los años 2009 y 2010 será de 40 horas, repartidas de lunes a viernes, totalizándose una jornada laboral anual de 1.760 horas.



De forma excepcional, aquellas empresas que tengan la necesidad de realizar actividad laboral fuera de la antedicha jornada estarán obligadas a negociar las condiciones con la representación legal de los trabajadores. Estas condiciones nunca podrán ser impuestas unilateralmente. En el caso de que la negociación no llegara a acuerdo, las partes se someterán a una mediación ante el Servicio de Mediación del ASEC-EXTREMADURA.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que pueda llegar con el empresario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En los días de ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de una anual y durante tres días, la jornada será continuada de 4 horas y finalizará como máximo a las 13 horas. Esta reducción de jornada se disfrutará necesariamente en día laborable.

En las empresas con trabajo a turno durante los días de ferias y fiestas, cada uno de ellos trabajará un máximo de 4 horas y se efectuará el trabajo consecutivamente uno detrás de otro, comenzando el primer turno a las 6 horas y terminando el último, caso de ser tres los turnos, a las 18 horas.

La reducción de jornada durante 3 días laborables en las ferias y fiestas previstas en los párrafos anteriores, previo acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, podrá ser canjeada por una jornada laboral y media ininterrumpida.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre (no recuperables) y de una jornada laboral completa en Carnaval.

En las localidades en las que existan sedes o delegaciones de cada una de las Federaciones Empresariales firmantes de este Convenio, las citadas organizaciones se reunirán con los representantes de los Sindicatos firmantes para fijar tanto las reducciones de jornada laboral libre en Carnaval como las jornadas especiales de ferias y fiestas. En el resto de las localidades de la provincia se reunirán a tales efectos las empresas afectadas con los representantes de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

Se entenderá como verano e invierno el mismo día en que se efectúe el cambio de hora oficial.

El horario de trabajo de lunes a viernes, sin perjuicio de los acuerdos que a este respecto puedan establecer las empresas con sus trabajadores, será el siguiente:



- Invierno: De 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas.
- Verano: De 9 a 14 horas y de 17 a 20 horas.

Calendario laboral: conforme establecen las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en la materia, las empresas sometidas a este Convenio tendrán la obligación de elaborar el calendario laboral en los dos primeros meses del año que comprenda la totalidad de la jornada anual laboral. Dicho calendario se expondrá en sitio visible de la empresa, al que tengan fácil acceso los trabajadores de la misma.

### **Artículo 7. Organización y método de trabajo.**

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularse en las diferentes actividades o grupos profesionales, son facultades exclusivas de la dirección de las empresas, con la intervención de las autoridades laborales en aquellos casos que sean preceptivos.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, podrán establecerlo y, en su caso, determinar el rendimiento normal de cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que pueda interpretarse como renuncia de este derecho.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de rendimiento de un periodo de liquidación de un obrero medio de cada categoría en cada empresa, a juicio de la misma, no al más distinguido ni al menos hábil en el oficio y categoría.

Son facultades de la empresa:

- A) La calificación del trabajo según el artículo 8.º.
- B) La exigencia de los rendimientos mínimos o de los habituales.
- C) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.

Dada la dificultad que para las pequeñas empresas y determinados grupos, talleres o secciones de las restantes empresas pueda suponer la implantación de un sistema de retribución por incentivos, se reserva dicha implantación a la libre iniciativa de la empresa, en cuyo caso, será informado el representante o representantes sindicales donde aquéllos existieren.

No obstante lo anterior, si la empresa, al hacer uso de las facultades referidas en el párrafo anterior, produjera modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y existiere disparidad entre la empresa y sus trabajadores, se someterá la cuestión al arbitraje de la autoridad laboral, comprometiéndose las partes a acatar el resultado del arbitraje.

A estos efectos y conforme se indica en el precepto legal antes citado, tendrán consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:



- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario.
- C) Régimen de trabajo.
- D) Sistema de remuneración.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1A, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año con un máximo de nueve meses.

En materia de traslados se estará a las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### ***Artículo 8. Condiciones económicas.***

Se establece una subida del 1,25% en todos los conceptos retributivos para el año 2009.

Asimismo se establece una subida del 1,50% en todos los conceptos retributivos para el año 2010.

El citado incremento salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1/1/09. Los atrasos generados por la presente subida deberán hacerse efectivos por las empresas dentro de los 30 días siguientes a la publicación de las tablas salariales en el DOE.

#### ***Artículo 9. Complementos salariales.***

Con este carácter se abonarán tres gratificaciones extraordinarias en julio, diciembre y participación en beneficios, en la cuantía, todas ellas, de 30 días de salario base más antigüedad; las pagas serán abonadas, respectivamente, los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo.

Previo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, o entre los trabajadores y la empresa, en el caso de que no exista dicha representación legal, podrán prorratearse las 3 pagas extraordinarias entre las otras 12 pagas.

En el caso de que, por no existir representación legal de los trabajadores, el acuerdo se realice entre empresa y trabajadores, el mismo deberá someterse a la supervisión de la Comisión Paritaria del Convenio con una antelación de 15 días a su aplicación.

#### ***Artículo 10. Antigüedad.***

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, cuyas cuantías serán del 5% del salario convenio correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

Se computará el periodo de aprendizaje a efectos de antigüedad para el personal que se encuentre en esta situación a partir del día 1 de enero de 1981. Sin perjuicio de los derechos adquiridos, se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 11. Nocturnidad, penosidad y otros.**

Los premios de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad y de jefe de equipo se computarán sobre el salario convenio más antigüedad.

**Artículo 12. Licencias.**

Las presentes licencias retribuidas se abonarán con arreglo a las retribuciones del convenio más antigüedad.

El trabajador, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a licencia durante el tiempo que a continuación se expone:

- A) Por el tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B) Durante 4 días, que podrán ampliarse hasta 3 más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto en los casos de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En caso de disparidad entre las partes sobre qué debe entenderse como enfermedad grave, se estará a lo que dictaminen los facultativos correspondientes.  
  
En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el párrafo B de este mismo artículo.
- C) Durante 2 días para traslado de domicilio habitual.
- D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- E) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos de educación general y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados por la Ley.
- F) Un día por asuntos propios. Este día no podrá ser disfrutado simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. No precisa justificación, pero sí preaviso con 48 horas.

**Artículo 13. Dietas y viajes.**

Se establecen las siguientes dietas en 2009 para todos los trabajadores del sector de siderometalúrgicas a nivel provincial, incluidos los de centros móviles e itinerantes tales como los de líneas eléctricas, telefonía, etc.:

Dieta completa: 28,85 euros.

Media dieta: 15,86 euros.



Se establecen las siguientes dietas en 2010 para todos los trabajadores del sector de sidero-metalúrgicas a nivel provincial, incluidos los de centros móviles e itinerantes tales como los de líneas eléctricas, telefonía, etc.:

Dieta completa: 29,28 euros.

Media dieta: 16,10 euros.

***Artículo 14. Tiempo de espera por causas ajenas a la voluntad del trabajador e inclemencias del tiempo.***

Cuando no concurra causa imputable al trabajador, el tiempo invertido en espera se considerará como efectivamente trabajado. En los casos de inclemencia del tiempo, el trabajador percibirá íntegramente su salario sin obligación de recuperar el tiempo perdido por esta causa, si bien las empresas podrán destinar al personal a lugar protegido de tales inclemencias y encontrarle tareas lo más adecuadas posibles a sus condiciones profesionales.

***Artículo 15. Tiempo invertido en viajes al centro de trabajo.***

La primera media hora, tanto de ida como de vuelta, se considerará por cuenta del trabajador computándose el exceso como tiempo efectivamente trabajado.

No será por cuenta de los trabajadores el tiempo empleado en los desplazamientos desde el centro de trabajo al lugar donde realmente se desarrolla el mismo.

***Artículo 16. Plus de distancia.***

Cuando el centro habitual de trabajo se encuentra fuera de los límites del casco urbano y la empresa no proporciona medios mecánicos de locomoción, el trabajador tendrá derecho a percibir 0,24 € por cada kilómetro en 2009 y 2010 que haya realizado, tanto en las idas como en las vueltas.

***Artículo 17. Plus de transporte.***

Se establece un plus de transporte urbano en la cuantía de 0,46 € en 2009 y 0,47 € en 2010 por día de trabajo efectivo.

***Artículo 18. Horas extraordinarias.***

1. Quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual.
2. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, podrán ser realizadas.
3. Asimismo podrán realizarse aquellas horas extraordinarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las naturales de las actividades sujetas al presente Convenio, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.



Para el cálculo de las horas extraordinarias permitidas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y en cuya determinación se incluirán todas aquellas cantidades que dicho precepto legal considera como salario. Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 75% sobre el salario que corresponderá a cada hora ordinaria.

Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores afectados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

### **Artículo 19. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales, debiendo comenzar en día laboral.

Los trabajadores que por su menor antigüedad o elección propia disfruten las vacaciones durante los meses de enero o diciembre percibirán un complemento compensatorio del 20 por 100 del salario convenio mensual; a los que correspondan disfrutarlas en los meses de febrero o noviembre el complemento a percibir será del 15 por 100; aquellos que las disfruten en marzo u octubre, este complemento será del 10 por 100; y los que las disfruten en abril o mayo percibirán un complemento del 5 por 100.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### **Artículo 20. Ropas de trabajo.**

Se dotará a los trabajadores acogidos al presente Convenio de dos monos o ropa similar de trabajo anualmente, y una tercera prenda cuando por acuerdo de la dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores se estime necesaria. También se dotará a primeros de año de 2 toallas y el jabón necesario.

Igualmente y en el caso de aquellos trabajadores que utilicen gafas correctoras, cuando por causa directamente relacionada con el trabajo, dichas gafas se inutilicen, la empresa asumirá el coste de sustitución.

### **Artículo 21. Otras mejoras económicas.**

Las empresas, en caso de incapacidad laboral transitoria causada por enfermedad común, completarán la prestación de la Seguridad Social hasta totalizar el 75 por 100 del salario del trabajador durante los primeros 15 días y a partir de dicha fecha completarán dichas prestaciones hasta totalizar el 100 por 100 de su salario habitual. En los casos de incapacidad laboral transitoria debido a accidente laboral o enfermedad profesional se completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 de su salario habitual desde el



primer día. Asimismo las empresas sometidas a este Convenio completarán las prestaciones de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario desde el primer día, en los casos de que la baja vaya seguida de hospitalización.

### ***Artículo 22. Seguridad y salud laboral.***

Los facultativos que atiendan los servicios de prevención de riesgos laborales (salud laboral) de la empresa reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Aquellas empresas que carezcan de servicios de prevención propios establecerán los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos anualmente. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente.

### ***Artículo 23. Prestaciones por fallecimiento e invalidez.***

Las empresas sometidas a este Convenio deberán concertar en el plazo de 45 días a contar desde la publicación en el BOP o en el DOE, un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional e invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de VEINTIÚN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO EUROS (21.355 EUROS) en el año 2009 y de VEINTIDÓS MIL EUROS (22.000 EUROS) en el año 2010.

En ningún caso las empresas que hayan cumplido con su obligación de concertar la póliza, serán responsables civiles subsidiarias de la compañía de seguros.

### ***Artículo 24. Derechos sindicales.***

- A) Conforme autoriza el apartado e) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.
- B) Las empresas, previa petición escrita de sus operarios, descontarán a los que las hayan solicitado, de su nómina, el importe de la cuota establecida por el Sindicato, al que estuvieran afiliados y la ingresarán en la cuenta que al efecto se les señale por cada organización sindical.
- C) En lo demás se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

### ***Artículo 25. Inviolabilidad de la persona del trabajador.***

Sin consentimiento del trabajador no podrá realizarse registro sobre su persona, ni en su taquilla, ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley.

### ***Artículo 26. Ley de Igualdad e Igualdad de Oportunidades.***

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes



públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por todo ello, serán de obligado cumplimiento en todas las empresas afectadas por el presente Convenio las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23/3/2007).

La empresa y organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia social o personal, siempre que ello no implique un incremento de las cuotas de participación establecidas en la Ley de Igualdad.

#### ***Artículo 27. Compromiso para el respeto, la dignidad, el acoso y el acoso sexual.***

Las direcciones de las empresas y RLT se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas.

#### ***Artículo 28. Conciliación de la vida familiar y laboral.***

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Por todo ello, las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio están obligados a cumplir la normativa en esta materia, en especial lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE de 6-11-1999), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### ***Artículo 29. Trabajadores discapacitados.***

Los firmantes del Convenio, conscientes de la mayor dificultad que tienen los trabajadores minusválidos para ser contratados, se comprometen a facilitar el acceso al trabajo de los



mismos conforme lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y en el Real Decreto 1451/1983 de Medidas de fomento del trabajo de los trabajadores discapacitados.

***Artículo 30. Contrato laboral por circunstancias de la producción.***

El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

En atención a la estacionalidad de las distintas circunstancias de trabajo del sector, las partes acuerdan que el contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:

- a) El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.
- b) La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.
- c) En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima anteriormente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

***Artículo 31. Formación profesional.***

Las partes firmantes de este Convenio, a través de su Comisión Paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar, de un lado, las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes (INEM, Junta de Extremadura, FUNDACIÓN TRIPARTITA DE FORMACIÓN CONTINUA, etc.), los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales necesidades formativas bajo el control de las organizaciones patronales y sindicales firmantes del Convenio.

***Artículo 32. Jubilación anticipada.***

Siempre que haya mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que se jubilen durante la vigencia del Convenio; su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años, 13 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años, 12 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, 10 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, 9 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años, 8 mensualidades.

Las mensualidades se calcularán a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

**Artículo 33. Puesto de trabajo de la mujer embarazada.**

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previa justificación de facultativo médico.

**Artículo 34. Comisión de clasificación profesional.**

En lo relativo a la clasificación profesional, los firmantes acuerdan la no sumisión, por el momento, del presente Convenio a la clasificación profesional establecida en el Acuerdo Nacional del Sector del Metal, comprometiéndose todos los firmantes a constituir una Comisión Paritaria que proponga a la próxima mesa negociadora (Convenio de 2011) un texto acomodado al acuerdo estatal relativo a la clasificación profesional.

**Artículo 35. Subrogación de personal.**

La subrogación de personal afectará exclusivamente a las empresas de mantenimiento cuya contratista principal sea administración pública, organismos públicos y Hospitales públicos y/o concertados.

En estos casos, cuando cese la contrata en la adjudicación por terminación del contrato mercantil, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogar al personal en la fecha de inicio efectivo de la prestación de servicios, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que hubieran sido contratados por la contrata saliente como personal fijo o bajo la modalidad de obra o servicio determinado, para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.
- b) Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un periodo mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.

La contrata saliente deberá comunicar a la nueva adjudicataria con antelación mínima de 15 días hábiles la relación de trabajadores en quien concurran los requisitos mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará la RLT de la contrata saliente y de su empresa la relación de los trabajadores a los que ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

Si la contrata saliente incumple la obligación establecida, quedará obligada al abono de salarios e indemnizaciones correspondientes.

**Artículo 36. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.



- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

### ***Artículo 37. Código de conducta laboral.***

Criterios generales:

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los párrafos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.
5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.



- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los/as compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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



- g. Suplantar a otro/a trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



- i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya mediado sanción.
- k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

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

Sanciones:

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

a. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Prescripción:

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

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

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

***Disposición adicional primera. Cláusula de garantía salarial.***

Los incrementos realizados en virtud de este Convenio y que constan en el texto del mismo y en la tabla adjunta del 1,25% para el año 2009 y el 1,50% para el año 2010 se revisarán exclusivamente al alza en el caso de que IPC real de 2009 sea superior al 1,25% o que el IPC real de 2010 sea superior al 1,50% respectivamente, de modo que en caso de producirse esa circunstancia se aplicará la presente cláusula de garantía salarial, incrementándose las revisiones iniciales del 1,25% para el 2009 y del 1,5% para el 2010 hasta igualar el IPC de cada uno de los años.

***Disposición adicional segunda. Atrasos.***

Las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente Convenio, hasta la fecha de su publicación en el BOP o en el DOE, serán hechas efectivas por las empresas a sus trabajadores dentro de los 30 días siguientes al de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

***Disposición final.***

En lo no previsto en el vigente Convenio se estará a lo dispuesto en la antigua Ordenanza Laboral para las industrias siderometalúrgicas que se mantienen expresamente en vigor como derecho supletorio pactado en cuanto no haya quedado superada por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.



CATEGORÍAS	Salario mensual 2.009	Pagos Extra Marzo, Julio y Diciembre 2009	Salario Anual 2.009	Salario mensual 2.010	Pagos Extra Marzo, Julio y Diciembre 2010	Salario Anual 2.010
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>						
Listero	864,60 €	864,60 €	12.969,01 €	877,57 €	877,57 €	13.163,55 €
Almacenero	886,24 €	886,24 €	13.293,55 €	899,53 €	899,53 €	13.492,96 €
Chófer motociclo	854,98 €	854,98 €	12.824,71 €	867,81 €	867,81 €	13.077,08 €
Chófer Turismo	871,00 €	871,00 €	13.064,98 €	884,06 €	884,06 €	13.260,96 €
Chófer Camión y Grúas Automóviles	908,32 €	908,32 €	13.524,84 €	921,95 €	921,95 €	13.829,21 €
Vigilante	842,72 €	842,72 €	12.640,76 €	855,36 €	855,36 €	12.830,37 €
Ordenanzas y Porteros	840,28 €	840,28 €	12.604,13 €	852,88 €	852,88 €	12.793,19 €
Telefonista	865,85 €	865,85 €	12.987,74 €	878,84 €	878,84 €	13.182,56 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>						
Jefe de Primera	1.025,26 €	1.025,26 €	15.378,89 €	1.040,64 €	1.040,64 €	15.609,57 €
Jefe de Segunda	993,80 €	993,80 €	14.907,02 €	1.008,71 €	1.008,71 €	15.190,62 €
Oficial de Primera	952,45 €	952,45 €	14.286,72 €	966,73 €	966,73 €	14.501,02 €
Oficial de Segunda	922,39 €	922,39 €	13.835,78 €	936,22 €	936,22 €	14.043,32 €
Auxiliar	893,19 €	893,19 €	13.397,78 €	906,58 €	906,58 €	13.598,75 €
Viajante	922,46 €	922,46 €	13.836,88 €	936,30 €	936,30 €	14.044,44 €
<b>PERSONAL TÉCNICO Y TÉCNICOS TITULADOS</b>						
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	1.143,32 €	1.143,32 €	17.149,74 €	1.160,47 €	1.160,47 €	17.406,98 €
Peritos y Aparejadores	1.108,84 €	1.108,84 €	16.632,57 €	1.125,47 €	1.125,47 €	16.882,06 €
Maestros Industriales	983,10 €	983,10 €	14.746,47 €	997,84 €	997,84 €	14.967,67 €
A.T.S.	909,92 €	909,92 €	13.648,83 €	923,57 €	923,57 €	13.853,56 €



<b>TÉCNICOS DE TALLER</b>						
<i>Jefes de Taller</i>	1.034,81€	1.034,81€	15.522,22€	1.050,34€	1.050,34€	15.755,06€
<i>Maestros de Taller</i>	971,27€	971,27€	14.568,99€	985,83€	985,83€	14.787,52€
<i>Maestro Segundo</i>	965,12€	965,12€	14.476,73€	979,59€	979,59€	14.693,88€
<i>Contramaestre</i>	972,06€	972,06€	14.580,83€	986,64€	986,64€	14.799,54€
<i>Encargado</i>	903,27€	903,27€	13.549,11€	916,82€	916,82€	13.752,34€
<i>Capataz Especialista</i>	881,99€	881,99€	13.229,80€	895,22€	895,22€	13.428,25€
<i>Capataz de Peones Ordinarios</i>	872,55€	872,55€	13.088,25€	885,64€	885,64€	13.284,58€
<b>CATEGORÍAS POR DÍAS</b>			Salario Annual 2.009	Salario mensual 2.010	Pagos Extra Marzo, Julio y Diciembre 2010	Salario Annual 2.010
<i>Peón</i>	28,62€	858,64€	13.022,76€	29,05€	871,52€	13.218,10€
<i>Especialista</i>	29,10€	872,96€	13.239,94€	29,54€	886,06€	13.438,54€
<i>Mozo especializado de almacén</i>	29,10€	872,96€	13.239,94€	29,54€	886,06€	13.438,54€
<b>PROFESIONALES DE OFICIO</b>						
<i>Oficial de Primera</i>	31,54€	946,22€	14.350,93€	32,01€	960,41€	14.566,19€
<i>Oficial de Segunda</i>	30,72€	921,71€	13.379,21€	31,18€	935,53€	14.188,90€
<i>Oficial de tercera</i>	29,59€	887,83€	13.465,48€	30,04€	901,15€	13.667,46€
<b>TABLA DE PLUSSES</b>						
<i>Dieta completa</i>	28,85€					
<i>Media dieta</i>	15,86€					
<i>Kilometraje</i>	0,24€					
<i>Transporte Urbano</i>	0,46€					
				TODAS LAS CATEGORÍAS 2010		
					29,28€	
					16,10€	
					0,24€	
					0,47€	