



RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Minusval, SLU". (2017061195)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Minusval S.L.U." (código de convenio 06001002011998), que fue suscrito con fecha 5 de octubre de 2016, de una parte, por el Consejo de Administración de la empresa, y de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores.

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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 29 de marzo de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO PARA EL C.E.E.

"MINUSVAL SLU"

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Los artículos de este Convenio regulan las relaciones laborales entre la Empresa MINUSVAL, SLU y sus trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia.*

La duración del presente Convenio tendrá una vigencia de 2 años, comenzando el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del 2017.

Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 31 de diciembre de 2017, sin necesidad de comunicación por escrito entre las partes firmantes.

No obstante lo anterior y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. *Retribuciones.*

Las retribuciones salariales consistirán en el salario base, antigüedad consolidada en su caso, plus de productividad y plus de transporte.

Artículo 5. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, consistentes en el abono de todos los conceptos salariales, excepto el de plus de transporte.

Artículo 6. *Antigüedad.*

El concepto retributivo de antigüedad fue suprimido por anterior convenio con efectos de 31 de diciembre de 2015.

No obstante, los trabajadores que tuvieran reconocidas a aquella fecha cantidades por este concepto, las mantendrán consolidadas en la cuantía existente a dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable ni revalorizable.

**Artículo 7. Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte para todas las categorías profesionales, consistente en 71,7 € mensuales.

Artículo 8. Plus de productividad.

El plus de productividad permanecerá tal cual está individualmente por cada trabajador.

Artículo 9. Categorías profesionales.

Las categorías profesionales son: Gerente, Director, Auxiliar Administrativo, Encargado, Encargado de Sección, Oficial 1.ª Afilador, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Peón Especializado, Peón Cualificado y Peón Ordinario.

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.

Las condiciones que se pactan se consideran mínimas y, en consecuencia, cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria de la empresa, contrato individual de trabajo, etc., prevalecerán a las aquí establecidas.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá aplicar la compensación y absorción de los salarios cuando lo realmente abonado en su conjunto y cómputo anual, -y aun cuando sea por conceptos no homogéneos-, sea más favorable para los trabajadores que lo fijado en el orden normativo o convencional.

Artículo 11. Revisión salarial.

1. Para los años 2016 y 2017 el salario base será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente para cada año.
2. Para el resto de conceptos retributivos previstos en el artículo 4 (excepto para la antigüedad) se establece un incremento del dos y medio por ciento (2,5 %) anual.

Artículo 12. Cláusula de garantía salarial.

En caso que el IPC real a 31/12 de cada año fuese superior al incremento previsto en el artículo 11.2 anterior, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

Artículo 13. Vinculación a la totalidad.

El contenido de este convenio forma un todo indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas globalmente. Si en el ejercicio de



las facultades que le sean propias la autoridad laboral competente no aprobara alguna de las cláusulas del convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada laboral de trabajo efectivo de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual.

La empresa podrá distribuir la jornada establecida, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

Artículo 15. Vacaciones.

Se establecen unas vacaciones anuales de 23 días laborales. Si las vacaciones se distribuyen en periodos, estos tienen que ser, mínimo, de 10 días. En el período de máxima producción de la empresa, y a fin de no reducir la producción en la actividad de las distintas secciones, sólo podrán coincidir en periodo de vacaciones 2 trabajadores de la misma sección.

Artículo 16. Retribuciones de las vacaciones.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha del disfrute de las vacaciones.

Artículo 17. Permisos y licencias retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho al siguiente cuadro de permisos y licencias retribuidas, previo aviso y justificación:

- Tres días naturales, ampliables a cinco si el hecho se produjera a una distancia superior a 150 Km. del centro de trabajo, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad, tanto del trabajador como del cónyuge.
- Tres días naturales, ampliables a cinco si el hecho se produjera a distancia superior a 150 Km. en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.



- Un día laborable en caso de cambio de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable o el que marque la norma, en caso de deber inexcusable de carácter público o personal.
- Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora diaria, o reducción de la jornada en media hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Tres días laborables por traslado.
- El día natural por matrimonio de hijos.
- El tiempo establecido en la norma para cumplir funciones sindicales o de representación de los trabajadores.
- Dos días laborales anuales para asuntos propios.
- Cuatro días de convenio (4) que se declaran oficialmente festivos no recuperables.

En 2016 serán: 12 de septiembre; 31 de octubre; 23 y 30 de diciembre.

Artículo 18. Dietas y kilometraje.

Se establece una cantidad de 10,25 € en concepto de media dieta y 23,57 € para la dieta completa. En el supuesto de que el trabajador utilice su propio vehículo para la realización de servicios a la empresa, se le abonará la cantidad de 0,22 € por kilómetro.

Artículo 19. Seguro de vida y otros seguros.

Los trabajadores afectados por este convenio, independientemente del tipo de contrato, tendrán derecho a las indemnizaciones por las contingencias y con las consecuencias que se indican a tal efecto.

La empresa está obligada a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura contemplará los siguientes riesgos indemnizables y cuantías:

- Muerte por accidente laboral: 25.892,84 €.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral: 25.892,84 €.
- Gran invalidez derivada de accidente laboral: 25.892,84 €.

Se considerará accidente laboral el ocurrido in itinere.

Artículo 20. Incapacidad temporal.

En caso de I.T., la empresa abonará al trabajador:



- Del 4.º al 30.º día la diferencia entre las prestaciones económicas que por ley le correspondieran, hasta el 100 % de la base de cotización por enfermedad común y accidente no laboral.
- Del mismo modo hasta el 100 % de la base de cotización desde el primer día de la baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Estos condicionantes dejarán de tener efecto en caso de extinción del contrato de trabajo entre empresa y trabajador por cualquiera de las causas que lo provocaran.

Artículo 21. Seguridad y salud laboral.

Conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, sobre prevención de riesgos laborales, tanto el Delegado de Prevención, La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, aplicarán escrupulosamente lo estipulado en la mencionada ley.

Los trabajadores afectados por el presente convenio se les efectuarán el preceptivo y obligatorio reconocimiento médico anual, siendo el tiempo afectado por el mismo a cargo de la empresa.

Artículo 22. Representación colectiva de los trabajadores.

Se enmarca dentro de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y posteriores modificaciones. La empresa facilitará, al menos, semestralmente, a la representación legal de los trabajadores, información sobre la evaluación económica de la empresa, situación de producción, perspectivas de mercado y plan de inversiones, así como todas aquéllas competencias que requiere el cumplimiento de la ley vigente.

Artículo 23. Premios, faltas y sanciones.

La concesión de premios o la implantación de sanciones por faltas, serán comunicadas por escrito a los delegados de personal, quienes podrán emitir los informes al respecto que considere oportunos.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Régimen disciplinario

Faltas y sanciones:

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves o muy graves.



Faltas leves:

- 1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
- 8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán consideradas como graves o muy graves según los casos.
- 9.º Usar teléfonos, vehículos, herramientas o cualquier otra maquinaria o inmovilizado de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
- 10.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Faltas graves:

- 1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- 2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo sin autorización.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, siendo suficiente dos faltas si ello perjudica a otro trabajador o a la producción de la empresa.



- 5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
- 6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
- 7.º Simular la presencia o hacerse pasar por otro trabajador de la empresa mediante cualquier forma.
- 8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo y a la producción.
- 9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de averías en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10.º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13.º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.



21.º El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22.º El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Faltas muy graves:

1.º La desobediencia continuada o persistente a los superiores jerárquicos en el organigrama de la empresa.

2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3.º El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.



- 11.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
- 13.º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
- 14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
- 15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
- 16.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
- 19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
- 20.º La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
- 21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 22.º La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.
- 23.º El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:



Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales si los hubiere.

Artículo 24. Materia de contratación.

Se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 8-4 del R. Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, sobre derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 25. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a su personal dos prendas anuales consistentes en mono o buzo para el invierno y pantalón y camiseta para el verano.

**Artículo 26. Pago de salarios.**

La liquidación y el pago de salarios se harán documentalmente mediante recibo de salario, que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y los conceptos devengados por el trabajador, debidamente especificados.

El salario se abonará en los períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos mediante transferencia bancaria o cheques, en cualquier caso el trabajador dispondrá de una hora remunerada para hacerlo efectivo.

El pago o firma de recibos se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador o su representante autorizado, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas.

En el momento del pago el salario, o, en su caso, el anticipo a cuenta, el trabajador firmará el correspondiente recibo y se le entregará copia del mismo.

Artículo 27. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Comisión mixta paritaria.

Se creará una comisión mixta paritaria cuyo domicilio a efecto de notificación será el de la propia empresa, para entender de todos los asuntos relacionados con la interpretación del convenio. En caso de no existir acuerdos en el seno de la misma, las discrepancias serán elevadas a la autoridad laboral competente para que resuelva en consecuencia.

La comisión será compuesta por tres miembros designados por la empresa y otros tres miembros designados por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 29. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el artículo 4.2 del Reglamento que lo desarrolla, y con base en lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al citado Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos



Colectivos (ASEC) y a su Reglamento de aplicación; así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 30. Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, previa negociación y acuerdo, elaborarán y aplicarán un Plan de Medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Este convenio se firma por duplicado original y a un solo efecto en Don Benito, a uno de Enero de dos mil dieciseis.

Fdo:

DNI

REPRESENTANTE SINDICAL

Fdo:

DNI

REPRESENTANTE SINDICAL

Fdo:

DNI

PRESIDENTE MINUSVAL SLU

Fdo:

DNI

REPRESANANTE SINDICAL



TABLA SALARIAL MINUSVAL SLU ENERO 2016

SALARIO TOTAL =

SALARIO BASE +

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA (SI LA HUBIERA) +

PLUS DE TRANSPORTE +

PLUS DE PRODUCTIVIDAD

— PLUS DE TRANSPORTE = 73,49 €.

— PLUS DE PRODUCTIVIDAD:

PEÓN	31,52 €.
PEÓN ESPECIALIZADO	222,03 "
PEÓN CUALIFICADO	232,23 "
OFICIAL 2. ^a	299,45 "
OFICIAL 1. ^a	300,00 "
ENCARGADO	370,14 "

Fdo:

DNI.

REPRESENTANTE SINDICAL

Fdo:

DNI.

REPRESENTANTE SINDICAL

Fdo:

DNI.

PRESIDENTE MINUSVAL SLU

Fdo:

DNI.

REPRESENTANTE SINDICAL

• • •

