

**TABLA DE ATRASOS IPC 2006**  
**Derivados del Cemento**  
**Provincia de Cáceres**

NIVELES	TOTAL	TOTAL
	ATRASOS	ATRASOS
	ANUAL	MES
II	149,15	12,43
III	146,38	12,20
IV	143,68	11,97
V	141,06	11,75
VI	139,27	11,61
VII	137,61	11,47
VIII	136,17	11,35
IX	134,75	11,23
X	133,35	11,11
XI	131,97	11,00
XII	130,61	10,88
Contratos Formativos	133,35	11,11
Contratos en Prácticas	133,35	11,11

**RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se admite a depósito y se dispone la publicación del Convenio Colectivo extraestatutario suscrito en la empresa “Fundiciones Especiales Zafra, S.A.L.”.**

Vistos los escritos y la documentación presentada relativa al convenio colectivo extraestatutario suscrito por la empresa “Fundiciones Especiales Zafra, S.A.L.” y sus socios trabajadores, y teniendo en cuenta las siguientes consideraciones jurídicas:

— El Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (desarrollado por Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre), estableció como función del citado Instituto “el depósito de los Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones Empresariales”.

— El artículo 85.º de las Ley 50/1984, de 30 de diciembre, por la que se prueban los Presupuestos Generales del Estado para 1985, dispuso la supresión del Organismo Autónomo Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, lo que se materializó en la disposición adicional segunda del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, sobre estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que atribuyó las funciones que venía desempeñando el citado organismo a la Dirección General de Trabajo del indicado Ministerio.

— Por Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, se produjo el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de ejecución de la legislación laboral, siendo una de las funciones traspasadas la relativa al depósito de los convenios y acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores.

— Aun cuando no existe norma que imponga la publicación de los convenios extraestatutarios, la Sala de lo Contencioso-Administrativo

del Tribunal Supremo, en Sentencia de 12 de junio 1995, señala que “constituye una decisión no sólo lícita sino conveniente para los intereses afectados, tanto de aquellos beneficiados por sus cláusulas, como por los que, considerándose perjudicados, puedan acudir a las instancias jurisdiccionales competentes en defensa de sus derechos”.

En su virtud, esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA:

Primero. Admitir el depósito del convenio colectivo extraestatutario suscrito por la empresa “Fundiciones Especiales Zafra, S.A.L.” y sus socios trabajadores.

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

Mérida a 9 de febrero de 2007.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

#### FUNDICIONES ESPECIALES ZAFRA, S.A.L.

#### ACUERDO COLECTIVO 2006-2008

#### ACUERDO COLECTIVO FUNDICIONES ESPECIALES ZAFRA, S.A.L.

Artículo primero. Vinculación.

Todos los trabajadores de la plantilla, fijos y eventuales, de la mercantil Fundiciones Especiales Zafra, S.A.L. están regidos por el presente acuerdo, realicen su trabajo fuera o dentro del domicilio social.

Artículo segundo. Vigencia.

El presente acuerdo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2006 al día 31 de diciembre de 2008 en cuanto a las tablas salariales que hoy se pactan.

El presente acuerdo continuará vigente en todos sus términos hasta que la Asamblea de los Trabajadores/Socios determinen uno distinto, total o parcialmente, que oficialmente lo sustituya.

Artículo tercero. Garantías.

De existir en la empresa algún trabajador con alguna condición “AD PERSONAM”, ésta será respetada.

Artículo cuarto. Incorporación.

Los redactores de este acuerdo, mandatados por la Asamblea de Socios, manifiestan su conformidad a que cualquier Ley o

norma de obligado cumplimiento que afecte a cualquier materia de las reguladas en este convenio, sea incorporada automáticamente a este acuerdo.

Artículo quinto. Comisión mixta.

Se establece una comisión de cuatro miembros, dos de entre la representación de los trabajadores designados de entre los que la Asamblea de socios votó para su redacción y dos designado por el Consejo de Administración, cuya misión será la de interpretar las dudas sobre el contenido de este acuerdo.

En el caso de que la comisión no alcanzase acuerdo se elevará lo actuado por la misma a la autoridad competente.

La actuación de la Comisión Mixta, es trámite previo y necesario a cualquier denuncia del mismo.

Artículo sexto. Organización de trabajo.

La Organización del Trabajo corresponde a la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las Órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La Organización del Trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, y para este objetivo es necesario la máxima colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y Trabajadores.

La Dirección cumplirá en todo caso la legislación vigente.

Artículo séptimo. Incentivos.

Los Socios Trabajadores actualmente liquidan su actividad por el antiguo sistema Bedaux, que establece una incentivación que va del 60 al 80, correspondiendo el 60 al mínimo exigible y el 80 al máximo de actividad.

Al día de la fecha este incentivo ha pasado a ser fijo, pero como concepto no incluido en el sueldo base de cada categoría, sino como concepto aparte.

Cualquier otra incentivación que se desee imponer deberá ser compensada con mayor productividad.

Artículo octavo. Salario.

De acuerdo con la legislación vigente en este acuerdo todas las menciones que se hagan de salario han de entenderse como salario

bruto/año, y éste es la contraprestación por el trabajo que todos los trabajadores realizan.

#### ESTRUCTURA DEL SALARIO.

##### A) Conceptos salariales.

#### SALARIO BASE

— Salario Base

#### COMPLEMENTO PERSONAL

- Antigüedad
- Compensación IRTP
- Economato
- Prima Especial de Incentivos
- Asistencia 1.<sup>a</sup> y Asistencia 2.<sup>a</sup> (presencia en el trabajo)
- Asistencia (administrativos)

#### COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

- Plus de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos (20%, 25%, si coinciden los tres plus, el 30%).
- Plus de trabajo nocturno.
- Plus del cuarto turno (para trabajos en domingos y festivos).

#### COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

- Pagas extraordinarias.

##### B) CONCEPTOS NO SALARIALES

- Gratificaciones extraordinarias.
- Prestación por accidente.
- Prestaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones y suplidos.
- Complementos a prestaciones de la S. Social.

La frecuencia de liquidación a los trabajadores de su salario será mensual (mediante nómina), procurándose coincidir este pago con el primer día laborable del mes siguiente, cantidad que será liquidada definitivamente con la entrega del recibo de salario.

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, lo que sumadas a las doce mensualidades, hacen un total de quince pagas. Estas tres pagas extraordinarias la de Julio, Navidad y Marzo son de igual cuantía (30 días de salario, antigüedad; con

todos los complementos de las tablas salariales) la de Marzo, por corresponder del año anterior se abona siempre con los salarios de fecha 31 de diciembre del año anterior.

Serán abonadas, dentro de lo posible, en las fechas siguientes:

Paga de Julio: Antes del 15 de julio.

Paga de Navidad: Antes del 15 de diciembre.

Paga de Beneficios: Antes del 15 de marzo del año siguiente.

Las gratificaciones extraordinarias especificadas en el artículo anterior, se retribuirán en función de los días realmente trabajadas, considerándose como tales a estos efectos los de baja por accidente o enfermedad, los días de licencia o permisos retribuidos (conforme indique la Ley).

En todo caso, la Empresa abonará en las gratificaciones extraordinarias la parte o, en su caso, la totalidad de las mismas que los trabajadores no hayan percibido durante los periodos de baja por enfermedad o accidente.

#### Artículo Noveno. Cuantía salarial.

Primer año de vigencia: Los Trabajadores de Fundiciones Especiales Zafra, S.A.L. tendrán en el año 2006, primer año de vigencia de este acuerdo, la retribución que se indica en las Tablas Salariales que se acompañan a este acuerdo, como Anexo n.º I y que forman parte integrante del mismo.

Estas tablas han sido elaboradas tomando como base la situación de los trabajadores a diciembre de 2005, cantidad a la que se le ha sumado la revisión del 2005, desviación sobre el IPC previsto, en este caso el 1,7%, y a la cantidad resultante se le ha añadido el IPC previsto (2%) por el Gobierno para el año 2006. También el 5%, sobre el salario base a aquellos trabajadores que les haya correspondido el quinquenio en dicho año.

Primer año de vigencia: En el caso del año 2006 las Tablas Salariales serán incrementadas con el 0,5% antes de ser revisadas con el IPC legalmente obtenido.

Segundo año de vigencia: Se acuerda, subir las Tablas Salariales para el 2007 con la desviación entre el IPC real y el previsto por el Gobierno para el año 2006, más IPC previsto para el 2007, además el 0,75% de compensación de ejercicios anteriores.

Tercer año de vigencia: Se acuerda, subir las Tablas Salariales para el 2008 con la desviación entre el IPC real y el previsto por el Gobierno para el año 2007, más IPC previsto para el 2008, además el 1% de compensación de ejercicios anteriores.

En todo caso se garantiza, para la vigencia de este convenio, y a todos los trabajadores de la empresa como mínimo el convenio provincial más dos puntos, en cuanto a sus retribuciones anuales brutas, es decir, sobre todos los conceptos de las Tablas Salariales que se anexionan a este documento.

Por el contrario para el caso de resultado - 10.000.000 pesetas o 60.000 € dificultades de pago del IPC, o de cualquier otra cantidad, por resultados negativos de la sociedad, el Consejo de Administración informará a los Trabajadores socios de estas dificultades existentes, propondrá las medidas a tomar, que deberán ser ratificadas en Asamblea de Socios, medidas que permitan la viabilidad de la empresa.

#### Artículo 10. Revisión salarial.

Las Tablas Salariales serán revisadas cada año con el IPC previsto por el Gobierno, y una vez conocido oficialmente el IPC, con el exceso del IPC real sobre el IPC previsto por el Gobierno.

#### Artículo 11. Antigüedad.

Se determina la fecha de 1 de enero del 2010 como fecha para generar el derecho al segundo quinquenio de los trabajadores fundadores o históricos de la Empresa.

Llegado el 31-12-2007 y en base a los resultados económicos de la Empresa, el Consejo de Administración de ese momento determinará definitivamente la fecha de cumplimiento del 2.º quinquenio para todos los trabajadores.

Todos los trabajadores, no históricos, al cumplir cinco años en la empresa, continuados de trabajo, tendrán derecho a un quinquenio, cuyo valor es del 5% sobre su salario base. Estos trabajadores generarán el derecho desde el día siguiente al día que hagan los cinco años en la Empresa.

#### Artículo 12. Prevención de riesgos laborales.

La Dirección de la Empresa y durante la vigencia del presente convenio realizará una revisión de todos los puestos de trabajo de la empresa y dotará a los mismos de los medios de protección legalmente establecidos. Mientras esto se determina en su integridad la empresa abonará los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, de acuerdo con la legislación vigente.

En caso de discrepancia, se buscarán las soluciones oportunas a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral a establecer en la propia Empresa y si fuese necesario con la Autoridad competente.

#### Artículo 13. Vacaciones.

Se establecen 24 días laborables de vacaciones o su parte proporcional con una jornada anual no inferior a 220 días de trabajo.

La cuantía de la retribución de vacaciones será de 31 días o parte proporcional correspondiente para el personal obrero y de una mensualidad o parte proporcional correspondiente si se trata-se de personal empleado, de todos los conceptos retribuidos que figuran en las Tablas Salariales anexas.

Las vacaciones se disfrutarán en base al Calendario Laboral si lo hubiese. Como principio general se establece el disfrute de la siguiente forma:

Para mantenimiento se establece el plazo de disfrute en el periodo del 15 de junio al 30 de septiembre y para el resto de la plantilla en el periodo del 15 de julio al 15 de agosto.

La Empresa cumplirá la legalidad en todo caso.

#### Artículo 14. Licencias retribuidas.

Se reconoce al personal el derecho de utilizar con carácter de retribuidas sobre el sueldo de convenio las siguientes licencias:

1. Fallecimiento de cónyuges del Trabajador e Hijos de Trabajador Padres y Padres políticos del Trabajador (familiares de 1.º Grado, afinidad y consanguinidad).

En los casos de fallecimiento de cónyuge e hijos del trabajador, éste dispondrá de cuatro días laborables de permiso retribuido, que serán tres en el caso de que dicho permiso coincida con el fin de semana o descanso semanal obligatorio del trabajador.

2. Fallecimiento, Abuelos, Hermanos y Nietos del Trabajador (familiares de 2.º Grado, afinidad y consanguinidad).

En estos casos se conceden cuatro días naturales. Si el ovito sucede en fin de semana o con dos festivos, dentro de los cuatro naturales, se concede un día más para las gestiones administrativas.

3. Enfermedad Grave/hospitalización e intervención quirúrgica de cónyuges del Trabajador e Hijos de Trabajador, Padres y Padres políticos del Trabajador y además Abuelos, Hermanos y Nietos del Trabajador (familiares de 1.º y 2.º Grado, afinidad y consanguinidad).

En caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con justificante médico de la Seguridad Social o de la institución que legalmente lo sustituya a esta

(p. ej. IFAS, MUFACE, ect.... incluido clínicas privadas) dispondrá el trabajador de dos días laborables (2 días).

Si el enfermo fuese intervenido quirúrgicamente, dispondrá el trabajador de tres días laborables más (3).

4. Alumbramiento de esposa del trabajador: Cuatro días laborables y si necesitase intervención quirúrgica este plazo se podrá alargar hasta tres días laborables más. Dichos días podrán disfrutarse dentro de los 15 días siguientes al del alumbramiento.

5. Matrimonio de Hijos, Hermanos y Padres del Trabajador.

En estos casos el trabajador dispondrá de un día natural de permiso retribuido (1 día).

6. Traslado de domicilio.

En estos casos el trabajador dispondrá de dos días naturales de permiso retribuido.

7. Matrimonio del Trabajador.

En caso de matrimonio del trabajado éste dispondrá de quince días naturales de permiso retribuidos.

8. Parejas de Hecho. (Legalmente inscritos en el Registro Oficial de la Junta de Extremadura).

En todos los supuestos incluidos en este artículo y que les sean de aplicación, tendrán derecho a licencia retribuida y en los mismos términos, cuando la pareja de hecho, al menos uno de ellos, sea trabajador de la empresa.

9. Exámenes del Trabajador.

El Trabajador dispondrá del tiempo necesario, durante su jornada laboral, para realizar los exámenes, con justificación posterior en todo caso.

10. Cargo Público, Lactancia y Guardia Legal.

Se estará en todos estos casos a lo que informe la Ley vigente en cada momento.

11. Otros permisos. La Dirección de la Empresa garantiza el cambio de turno de trabajo, o día de trabajo en este supuesto a todo el trabajador que lo solicite, recuperándolo posteriormente para el caso de que le coincida el bautizo, la primera comunión o el nacimiento de sus hijos y nietos.

En todos y cada uno de estos casos, el carácter retribuido de la licencia a que se refiere este artículo implica necesariamente la

justificación con los documentos de la Seguridad Social, documentos que se entregarán a la Dirección de la Empresa.

Artículo 15. Clasificación profesional.

A efectos de clasificación, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales, de los actualmente en vigencia en la empresa:

#### TÉCNICOS DE TALLER

Peón.

Especialista.

Oficial de 3.<sup>a</sup>

Oficial de 2.<sup>a</sup>

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Oficial de 1.<sup>a</sup> E.

Jefe de equipo.

#### ADMINISTRATIVOS

Auxiliar administrativo.

Traductor de 2.<sup>a</sup>

Oficial administrativo 2.<sup>a</sup>

Traductor de 1.<sup>a</sup>

Oficial administrativo 1.<sup>a</sup>

Secretaria bilingüe.

#### TÉCNICOS DE OFICINA

Técnico Organización 1.<sup>a</sup>

Técnico Organización 2.<sup>a</sup>

Delineante 1.<sup>a</sup>

Delineante 2.<sup>a</sup>

Reproductor / Microfilmador.

Auxiliar Técnico.

#### SUBALTERNOS

Almacenero.

Telefonista.

#### MANDOS Y CUADROS DE TALLER Y DE OFICINA

##### DE TALLER

Ingenieros.

Peritos / Ing. Técnicos.

Jefe de Taller.

Maestro de 1.<sup>a</sup>.

Maestro de 2.<sup>a</sup>.

Encargado.

Jefe de Sección.

Maestros Industriales.

#### DE OFICINA

Titulados Superiores o Licenciados.

Peritos/Ing. Técnicos.

Diplomados.

Graduado Social.

A.T.S.

Delineante Proyectista.

Jefes de 1.<sup>a</sup> (Téc./Adm.).

Secretaria de Dirección.

Jefes de 2.<sup>a</sup> (Téc./Adm.).

#### Artículo 16. Duración de la jornada.

La jornada de trabajo de todos los Socios trabajadores de la empresa es de lunes a viernes para los trabajadores con contratos de trabajo de antigüedad superior a un quinquenio, es decir anteriores al 31 de diciembre de 2001.

Para el resto de trabajadores la jornada de trabajo será de lunes a domingos, procurándose realizarla siempre de lunes a viernes, sólo realizándola en sábados y domingos en caso de necesidad de la producción y cuando no pudiera hacerse la producción y mantenimiento por saturación de los turnos 1.<sup>o</sup>, 2.<sup>o</sup> y 3.<sup>o</sup>.

Los Trabajadores de mantenimiento realizarán su función ya sea de forma preventiva o de reparación durante la jornada de trabajo y si fuese necesario, en sábados y domingos. En este caso se anunciará esta necesidad con al menos quince días de anticipación y se señalarán los descansos obligatorios legales de este colectivo con la antelación suficiente para conciliar la vida laboral y la vida familiar de los trabajadores afectados.

Para el resto de la plantilla este cambio se notificará al menos con el plazo de cinco días.

La jornada laboral es la siguiente: 1.760 horas de trabajo efectivo, distribuida al menos en 220 días de trabajo. Se acuerda

igualmente reducir dos horas en el año 2007, por tanto en dicho año la jornada efectiva de trabajo será de 1.758 horas y para el 2008 se establecen desde este momento en 1.755 horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 17. Turnos de trabajo.

La Dirección de la Empresa es responsable de la Organización de Trabajo, y tiene establecido la realización de éste en turnos rotativos en las jornadas de trabajo para el mejor aprovechamiento de los medios técnicos y humanos y para la evitación de las horas extraordinarias. El turno de noche estará compensado con el complemento del 30% sobre salario base más antigüedad (velada).

Se establece la compensación de 20 € brutos para el caso de trabajos en sábados y de 25 € brutos para el caso de trabajo en domingos. Esta cantidad será revisada al alza con el porcentaje que se suban las tablas salariales.

#### Artículo 18. Formación.

##### 1. FORMACIÓN PERMANENTE.

1.1. Por la Dirección se prepararán los cursos de formación permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.

1.2. Mediante esta formación, la Dirección de la Empresa buscará la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejoras de las competencias y calificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

1.3. Búsqueda igualmente una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento de su cualificación profesional y mejorar su situación.

1.4. También función preventiva, para anticipar las posibles consecuencias negativas que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

##### 2. FORMACIÓN ESPECÍFICA.

La Empresa fomentará la formación en materia de prevención de accidentes, en colaboración con los Organismos Oficiales y, especialmente, con el Plan Nacional de Seguridad y Salud Laboral, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones de trabajo en sus locales.

#### Artículo 19. Ceses.

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá comunicarlo con una antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento del plazo previsto que se establece, dará lugar a detracer del importe de la liquidación final del interesado, las cantidades indebidamente abonadas por la Empresa en concepto de Cuotas a la Seguridad Social.

#### Artículo 20. Excedencias.

Tanto en las excedencias voluntarias como en las posibles excedencias legales se estará a la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 21. Equipo de trabajo.

Anualmente la Empresa hará entrega, debiendo acreditar dicha necesidad el Trabajador, de las siguientes prendas de trabajo: Un equipo de trabajo completo de invierno y otro de verano.

Si el equipo o prenda de trabajo se deteriorase, será sustituido por otro nuevo, solicitándolo convenientemente al Jefe de Almacén.

Todos los trabajadores que inicien su relación laboral con la Empresa recibirán dicho equipo por una sola vez.

#### Artículo 22. Baja por accidente de trabajo.

En caso de baja debida a accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100% el total de la suma de los conceptos retributivos reflejados en la Tablas Salariales de aplicación al trabajador más el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad que hubiera percibido el trabajador en el mes anterior al de su baja.

Dicho complemento se abonará desde el primer día de la baja.

Se exceptúan las pagas extraordinarias.

#### Artículo 23. Baja por I.L.T.

En caso de baja por enfermedad común, la Empresa completará hasta el 100% de acuerdo con lo que marca la Ley.

El trabajador no podrá percibir en ningún caso, por este concepto, más cantidad que si estuviese trabajando.

#### Artículo 24. Seguros.

La Empresa para la vigencia del presente convenio, de forma externalizada, a través de una Compañía de Seguros y Reaseguros tiene concertada una póliza de idéntica cuantía para todos los

trabajadores de la plantilla y para los siguientes riesgos y cuantías para los tres años de vigencia:

— Invalidez Absoluta para todo tipo de trabajo: 22.010 €.

— Gran Invalidez en caso de accidente laboral: 25.000 €.

— Fallecimiento en caso de accidente: 25.000 €.

Estas cantidades nunca serán inferiores a las concertadas dentro del convenio provincial del sector.

#### Artículo 25. Normas reglamentarias.

A) Para lo no previsto en el presente Acuerdo serán de aplicación:

En primer lugar el Estatuto de los Trabajadores y en segundo lugar todas las leyes y demás normas de obligado cumplimiento vigentes en cada momento.

B) Para la incorporación y posterior salida, como Socio y Trabajador con contrato indefinido de esta sociedad, existe un contrato de sociedad, que fue ratificado por el 100% de los socios y trabajadores de esta Empresa, cuyo contenido es de obligado cumplimiento tanto para entrar en la sociedad como para dejar la misma, contrato que aquí se da por reproducido íntegramente y que se acompaña a este documento como Anexo n.º 2.

#### Artículo 26. Prima de asistencia de los trabajadores históricos y plus de economato.

Los trabajadores con antigüedad superior a un quinquenio, trabajadores que conocemos como históricos, tienen un concepto retributivo que cobran por asistir al trabajo y que se distribuye su importe total entre las horas de presencia del trabajador en el trabajo, este concepto es la Prima de asistencia diaria al trabajo. Actualmente en 39 euros brutos/mes. El concepto de Economato es de 13,43 euros brutos/mes.

Estos conceptos serán revisados cada vigencia con la subida del convenio.

#### Artículo 27. Acuerdo final.

Todos los trabajadores se comprometen dentro del marco del presente Acuerdo, y su Anexo de las tablas Salariales, a enviarlo a la Autoridad Laboral competente, dando a este acuerdo el valor, y por tanto vinculación, para todos los socios como si de un convenio laboral se tratase y del que nacerán los futuros derechos y obligaciones de este colectivo de trabajadores.

## TABLAS SALARIALES 2006

	QQ	SUELDO BASE	PRIMA ACT.80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO	PRIMA ESPECIAL	COMPEN IRTP	ASISTEN CIA	TOTAL MES	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
JEFES DE EQUIPO	0	21,72	8,23				100,72	41,65	999,72	2874,21	14870,85
JEFES DE EQUIPO	1	22,80	8,23				99,99	41,65	1031,39	2969,22	15345,90
JEFES DE EQUIPO	2	23,89	8,23				99,22	41,65	1063,32	3065,01	15824,85
JEFES DE EQUIPO	3	25,14	8,23				98,57	41,65	1100,17	3175,56	16377,60
JEFES DE EQUIPO	4	26,40	8,23				114,36	41,65	1153,76	3336,33	17181,45
JEFES DE EQUIPO	5	27,72	8,23				114,70	41,65	1193,70	3456,15	17780,55
OFICIAL DE 1	0	20,79	7,85				99,19	41,65	960,79	2757,42	14286,90
OFICIAL DE 1	1	21,83	7,85				107,48	41,65	1000,28	2875,89	14879,25
OFICIAL DE 1	2	22,93	7,85				115,95	41,65	1041,75	3000,30	15501,30
OFICIAL DE 1	3	24,08	7,85				125,01	41,65	1085,31	3130,98	16154,70
OFICIAL DE 1	4	25,29	7,85				134,45	41,65	1131,05	3268,20	16840,80
OFICIAL DE 1	5	26,56	7,85				144,35	41,65	1179,05	3412,20	17560,80
OFICIAL DE 2	0	20,50	7,72				103,67	41,65	953,32	2735,01	14174,85
OFICIAL DE 2	1	21,39	7,72				116,09	41,65	992,44	2852,37	14761,65
OFICIAL DE 2	2	22,46	7,72				125,08	41,65	1033,53	2975,64	15378,00
OFICIAL DE 2	3	23,58	7,72				134,62	41,65	1076,67	3105,06	16025,10
OFICIAL DE 2	4	24,76	7,72				144,51	41,65	1121,96	3240,93	16704,45
OFICIAL DE 2	5	26,00	7,72				154,89	41,65	1169,54	3383,67	17418,15
OFICIAL DE 3	0	20,34	7,66				102,08	41,65	945,43	2711,34	14056,50
OFICIAL DE 3	1	21,36	7,66				110,05	41,65	984,00	2827,05	14635,05
OFICIAL DE 3	2	22,43	7,66				118,60	41,65	1024,65	2949,00	15244,80
OFICIAL DE 3	3	23,55	7,66				127,70	41,65	1067,35	3077,10	15885,30
OFICIAL DE 3	4	24,73	7,66				137,14	41,65	1112,19	3211,62	16557,50
OFICIAL DE 3	5	25,97	7,66				147,02	41,65	1159,27	3352,86	17264,10
ESPECIALISTA	0	20,22	7,63				102,55	41,65	941,55	2699,70	13998,50
ESPECIALISTA	1	21,23	7,63				110,78	41,65	980,08	2815,29	14576,25
ESPECIALISTA	2	22,29	7,63				119,45	41,65	1020,55	2936,70	15183,50
ESPECIALISTA	3	23,41	7,63				128,35	41,65	1063,05	3064,20	15820,80
ESPECIALISTA	4	24,58	7,63				137,87	41,65	1107,67	3198,06	16490,10
PEON	0	20,01	7,54				103,33	41,65	933,78	2676,39	13881,75
PEON	1	21,02	7,54				111,52	41,65	972,27	2791,86	14459,10
PEON	2	22,07	7,54				120,10	41,65	1012,35	2912,10	15060,30
PEON	3	23,17	7,54				129,18	41,65	1054,43	3038,34	15691,50
PEON	4	24,33	7,54				138,57	41,65	1098,62	3170,91	16354,35



## TABLAS SALARIALES 2006

	QQ	SUELDO BASE	PRIMA ACT.80	PRIMA FIJA	PLUS CONVENIO ESPECIAL	COMPEN IRTP	ASISTEN CIA	TOTAL MES	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
OF. 1 ADTVO	0	640,58			28,54	116,85	7,72	978,97	2851,29	14598,93
OF. 1 ADTVO	1	672,61			28,54	125,55	7,72	1019,70	2973,48	15209,88
OF. 1 ADTVO	2	706,24			28,54	133,22	7,72	1061,00	3097,38	15829,38
OF. 1 ADTVO	3	741,55			28,54	143,46	7,72	1106,55	3234,03	16512,63
OF. 1 ADTVO	4	778,63			28,54	153,34	7,72	1153,51	3374,91	17217,03
OF. 1 ADTVO	5	817,56			28,54	163,62	7,72	1202,72	3522,54	17955,18
TECN.ORGANIZ.1	0	640,58			28,54	116,85	7,72	978,97	2851,29	14598,93
TECN.ORGANIZ.1	1	672,61			28,54	125,55	7,72	1019,70	2973,48	15209,88
TECN.ORGANIZ.1	2	706,24			28,54	133,22	7,72	1061,00	3097,38	15829,38
TECN.ORGANIZ.1	3	741,55			28,54	143,46	7,72	1106,55	3234,03	16512,63
TECN.ORGANIZ.1	4	778,63			28,54	153,34	7,72	1153,51	3374,91	17217,03
TECN.ORGANIZ.2	0	627,80			24,39	118,30	7,54	958,99	2803,80	14311,68
TECN.ORGANIZ.2	1	659,19			24,39	126,49	7,54	998,57	2922,54	14905,38
TECN.ORGANIZ.2	2	692,15			24,39	135,05	7,54	1040,09	3047,10	15528,18
TECN.ORGANIZ.2	3	726,76			24,39	144,06	7,54	1083,71	3177,96	16182,48
TECN.ORGANIZ.2	4	763,09			24,39	153,51	7,54	1129,49	3315,30	16869,18
JEFE TALLER 1-A	1	901,12	134,04			142,82	7,21	1358,23	4074,69	19837,29
JEFE TALLER 1-A	2	944,03	134,04			135,96	7,21	1394,28	4182,84	20378,04
JEFE TALLER 1-A	3	986,94	134,04			129,16	7,21	1430,39	4291,17	20919,69
JEFE TALLER 1-A	4	1032,00	134,04			122,31	7,21	1468,60	4405,80	21492,84
JEFE TALLER 1-A	5	1083,49	134,04			114,86	7,21	1512,64	4537,92	22153,44
MAESTRO 2-B	0	736,86	110,22			147,57	7,35	1178,40	3535,20	17235,12
MAESTRO 2-B	1	773,70	110,22			141,26	7,35	1208,93	3626,79	17693,07
MAESTRO 2-B	2	810,55	110,22			134,88	7,35	1239,40	3718,20	18150,12
MAESTRO 2-B	3	847,38	110,22			128,48	7,35	1269,83	3809,49	18606,57
MAESTRO 2-B	4	886,07	110,22			122,15	7,35	1302,19	3906,57	19091,97
MAESTRO 2-B	5	930,28	110,22			115,28	7,35	1339,53	4018,59	19652,07