

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

9704 *Resolución de 26 de mayo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del grupo de empresas Senderol, S.L. y sus participadas: Reciclados y Servicios del Mediterráneo, S.L.U. y Eco Actrins, S.L.U.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo para el grupo de empresas Senderol, S.L. y sus participadas: Reciclados y Servicios del Mediterráneo, S.L.U. y Eco Actrins, S.L.U. (Código de Convenio n.º 9017673), que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de mayo de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESAS DE SENDEROL

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones laborales en la empresa Senderol, S. L., y sus participadas, en la actualidad Reciclados y Servicios del Mediterráneo, S.L.U. y Eco Actrins, S.L.U.

Asimismo, será de aplicación a cualquier otra empresa, incluso de nueva creación, que se integre o quede vinculada en el grupo, ya que éste supone un único ámbito empresarial, como si de una única empresa se tratara, a los efectos de negociación colectiva.

Tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores, así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la empresa.

Este convenio colectivo se celebra en virtud del Acuerdo marco para Convenios Colectivos de 7 de marzo de 1996, B.O.E. n.º 58, ampliando las mejoras contempladas en el mismo y sobre la base del Pacto-acuerdo entre empresa y plantilla de trabajadores del 1 de enero de 1999.

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo de las empresas indicadas en el artículo 1 o que pudieran establecerse en el territorio del Estado Español.

Este convenio afecta a todas las personas trabajadoras sujetas a contrato de trabajo en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del 2009. El presente convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2011.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones pactadas en el Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensables y absorbibles estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden concertadas.

Artículo 5. *Denuncia y prorrogas.*

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en el Artículo 3, sin necesidad de preaviso alguno.

Artículo 6. *E.T. y Convenio general del sector.*

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector publicado en el B.O.E. n.º 58, de fecha 7 de marzo de 1996, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general que le sean de aplicación.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su actuación practica consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las Partes Negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Dicha Comisión estará constituida, por un Presidente con voz pero sin voto, un representante de las Empresas y un representante de los trabajadores de cada una de las empresas. Las partes podrán estar acompañadas por los asesores correspondientes que actuarán con voz pero sin voto.

La comisión se reunirá en el plazo de siete días, desde la solicitud de una de las partes, debiendo dirigirse por escrito al Presidente de la Comisión, indicando la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de siete días, por unanimidad de las partes.

Artículo 9. *Cambio de titularidad de la empresa.*

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no se extinguirá por si mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos «intervivos», el cedente y en su defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito.

En lo no previsto ni regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en los Artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio General del Sector publicado en el B.O.E. n.º 58, de fecha 7 de marzo de 1996.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Clasificación profesional y periodo de prueba.*

Las categorías profesionales serán las especificadas en el anexo correspondiente de este Convenio (tabla salarial), que deberán reflejarse en nómina, así como antigüedad, y número de afiliación a la Seguridad Social. En el caso de ampliación o vacantes de las distintas categorías, los trabajadores de plantilla podrán optar a la promoción de dichas categorías mediante solicitud, estableciéndose para ello una serie de criterios de aptitudes donde se informará al representante sindical para su difusión.

El periodo de prueba vendrá determinado según lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Complementos de incapacidad temporal.*

Accidente de trabajo con hospitalización, 100% de la base de cotización a partir del primer día de la baja, siempre que se requiera hospitalización y mientras dure la misma, con un máximo de 12 meses. Se creará una Comisión de Seguimiento, para analizar cada uno de los accidentes que estén contemplados en este artículo.

Accidente de trabajo, 100% de la base de cotización a partir del día 11, con un máximo de tres meses.

Enfermedad Común, en la primera baja al año y durante los tres primeros días el 60% de la base de cotización y el 100% a partir del día 16 hasta el 60, con un máximo de 60 días computables por años naturales.

Artículo 12. *Compensaciones por muerte o invalidez permanente.*

La empresa suscribirá una póliza colectiva de seguros, a modo de beneficio social del propio trabajador, por un importe de 12.020,24 €, siendo el propio trabajador o sus legítimos herederos los beneficiarios de las indemnizaciones que pudieren derivarse, de accidentes laborales, quedando cubierta la muerte, invalidez permanente total, y la gran invalidez.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 13. *Jornada.*

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales para todo el personal.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades operativas del propio centro de trabajo, así como en las actividades de servicio que se realizan. En cualquier caso, se indicará en el calendario laboral el horario aproximado de mayor efectividad anual, y otros indicativos de las posible variaciones.

Será facultad de cada empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legal establecido.

Cuando la jornada laboral supere las 6 horas continuadas, se realizará un descanso de 20 minutos que se considerará como trabajo efectivo.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones retribuidas. En la retribución de vacaciones estarán incluidos todos los pluses, con excepción del de Transporte, al estar directamente vinculado con el desplazamiento el Centro de Trabajo.

Los trabajadores que se incorporen a cada empresa a lo largo del año, disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional que le corresponda por periodo efectivamente trabajado en la empresa.

El periodo de disfrute de vacaciones se establece en dos bloques.

Bloque A: 15 días continuados entre los meses de junio a septiembre.

Bloque B: dos periodos de hasta los dieciséis días restantes durante el resto de meses.

La distribución de las vacaciones se realizará en función de la operatividad de cada empresa y de los distintos puestos de trabajo. Las empresas solicitarán con carácter previo al 1 de diciembre del año anterior, la solicitud de vacaciones a todos los operarios afectos al convenio, tratando de acomodarse, en la medida de lo posible, a las necesidades del trabajador. Previo al uno de enero, las empresas confeccionarán el calendario de vacaciones del año entrante, comunicándolo individualmente a los trabajadores y a los representantes de los mismos. En caso de duplicación en la solicitud de vacaciones, se distribuirán en función de los periodos vacacionales de ejercicios anteriores, fundamentando la decisión a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que se incorporen a lo largo del año, deberán asumir el periodo de vacaciones que quede establecido en el Calendario, a tal fin, para no influir con los periodos determinados a la plantilla habitual. Se procurará adaptarse a los periodos anteriormente fijados.

Una vez determinado los periodos de vacaciones, estos no podrán ser modificados, salvo acuerdo entre todas las partes afectadas. De no existir este acuerdo, el periodo de vacaciones será el indicado en el calendario a tal fin.

En los supuestos de bajas de IT por AT, antes de iniciar el periodo vacacional, el trabajador afectado con su representante y conjuntamente con la dirección de la empresa podrá establecer un nuevo periodo de disfrute del mismo, siempre que sea dentro del año natural y en el periodo que técnica y legalmente sea posible.

Artículo 15. *Licencias y permisos.*

Todos los trabajadores, previo aviso y justificación, avisando con la debida antelación por escrito, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días en caso de enfermedad grave que requiera hospitalización y durante la misma, del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge. Con desplazamiento superior a 100 km serán dos días más.
- c) Por alumbramiento de la esposa, dos días de licencia, que se podrán prolongar a cuatro días, si concurre enfermedad grave, debidamente acreditada por certificado médico.
- d) 1 día en caso de boda de hijos, coincidente con la ceremonia.
- e) Un día en las festividad de San Martín de Porres, 3 de noviembre, que en caso de coincidir en domingo o festivo se disfrutará otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador.
- f) Por fallecimiento de un compañero de trabajo, la empresa concederá un permiso de dos horas para asistir a los funerales, siempre que estén dentro de la jornada laboral.
- g) Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, y dos días naturales por fallecimiento hasta parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

i) Parto: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de ciento doce días en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos, así como a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumularse los dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante 9 meses con posterioridad al alumbramiento. La reducción puede disfrutarse, indistintamente, por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción en los mismos términos del párrafo anterior.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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. 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 lo no previsto en este apartado, se remitirá al Convenio General del sector y al E.T.

En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada (certificado municipal), el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo.

Excedencias:

a) Excedencia Forzosa: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.1 y punto 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

b) Excedencia Voluntaria: Se solicitará al menos con 15 días de antelación. Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de 1 año y su duración será no menor de 4 meses y no mayor a 5 años. El reingreso será automático en el primer año si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de 30 días. La reincorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones, siempre y cuando durante la excedencia no se haya dedicado a trabajos relacionados con dicho sector. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo la solicitud de prórroga de la misma habrá de presentarse por escrito con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

c) Excedencia por cuidado de un menor: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

d) Excedencia por cuidado de un familiar: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres 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 simultáneamente por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Pudiendo solicitar un nuevo período por duración de un año.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad durante los dos

primeros años y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los apartados b) y c), la solicitudes de excedencia que sean por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

En todos los supuestos anteriormente arriba reseñados, la reincorporación será obligatoria si se solicita con un mes de antelación, salvo las excedencias comprendidas en el punto b) que quedan reguladas de forma específica en dicho apartado.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 16. *Conceptos retributivos.*

La retribución de cada trabajador está compuesta por salarios e indemnizaciones o suplidos, los conceptos salariales serán:

- a) Salario base.
- b) Plus de antigüedad.
- c) Plus de penosos.
- d) Plus de productividad.
- e) Plus de calidad.
- f) Parte proporcional de paga extraordinaria de beneficios.
- g) Plus de nocturnidad.
- h) Incentivos.
- i) Horas extraordinarias.
- j) Suplido de Plus de transporte, que se abonará por periodos completos de asistencia al trabajo, no devengándose en los periodos de permiso o vacacionales.
- k) De vencimiento periódico superior al mes, gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se abonaran en el mes de julio y diciembre, respectivamente. Estas gratificaciones o pagas extraordinarias se compondrán del salario base y el plus de antigüedad.

Incremento salarial para los tres años de vigencia:

1. Año 2009: Según Tabla Salarial anexa.
2. Año 2010: IPC Real año 2009 más 0,50%.
3. Año 2011: IPC Real año 2010 más 0,50%.

Se adjunta como anexo la tabla salarial definitiva.

Artículo 17. *Base de cálculo de las retribuciones mensuales.*

La forma de devengo del salario base será por treinta días mensuales todos los meses del año.

El resto de los pluses, se computaran en función del salario base o de los periodos realmente trabajados, según sea su naturaleza.

Artículo 18. *Antigüedad.*

El complemento o plus personal de antigüedad se consistirá en quinquenios a razón del cinco por ciento del salario base de cada categoría por quinquenio, con un máximo del veinticinco por ciento de incremento sobre el salario base de cada categoría. El complemento de antigüedad, comenzará a devengarse en el mes coincidente que se cumpla el periodo quinquenal.

Artículo 19. *Plus penoso.*

El plus de penosidad, es el reflejado en la tabla salarial anexa.

Artículo 20. *Plus de nocturnidad.*

Todo trabajador que realice dos tercios de su jornada en horas nocturnas (de 21 horas a 6 horas) cobrará toda su jornada íntegra con nocturnidad, es decir el 25 por ciento del salario base, de cada categoría.

En caso de ser menor de dos tercios dentro de la jornada de 21 horas a 6 horas, se percibirá la parte proporcional que corresponda a las horas realmente trabajadas en el horario nocturno.

Artículo 21. *Plus de productividad, calidad e incentivos.*

El plus de productividad y calidad, será el reflejado en la tabla salarial anexa.

Los incentivos, se determinarán por grupos de trabajo o a modo individual, por negociación directa y con la mediación del representante de los trabajadores. En ningún caso serán vinculantes a la empresa de producirse acuerdo entre las partes.

Artículo 22. *Plus de transporte.*

Se abonará un plus cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa, a modo de compensación del transporte por medios propios hasta el centro de trabajo. Así pues, el trabajador no podrá eximir asistencia al centro de trabajo por falta de medio de transporte.

Este plus no se abonará en los periodos vacacionales o de licencia retribuida. No obstante la empresa podrá abonar dicho plus, en el importe que proporcionalmente corresponda, durante todos los periodos salariales.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

El importe de las gratificaciones o pagas extraordinarias será el siguiente:

De verano: 30 días de salario base más antigüedad, abonándose durante el mes de julio de cada año.

De Navidad: 30 días de salario base más antigüedad, abonándose durante el mes de diciembre de cada año.

De beneficios: 30 días de salario base más antigüedad, que se abonará prorrateada durante las doce mensualidades anuales.

En casos excepcionales y por mutuo acuerdo entre las partes, se podrán abonar la totalidad de las Gratificaciones o pagas extraordinarias prorrateadas durante las doce mensualidades.

CAPÍTULO V

Beneficios asistenciales

Artículo 24. *Ropa de trabajo y medios de protección laboral.*

La empresa dotará a todo el personal de la ropa de trabajo y los medios de protección laboral, según se indica:

- a) Dos uniformes de verano, consistentes en dos pantalones y dos camisas o camisetas de manga larga.
- b) Dos uniformes de invierno, consistentes en dos buzos de trabajo.
- c) Un par de botas de protección por año.
- d) Dos gorras de trabajo por año.
- e) Un equipo de protección de agua.

- f) Un par de protectores auditivos.
- g) Guantes de protección (según necesidades).
- h) Mascarillas de protección bucal (según necesidades).

Asimismo, los puestos de trabajo que por sus características así los requieran (Mecánicos, etc.), serán provistos de todos los medios de protección personal indicados en la normativa de Seguridad e higiene Laboral.

Para toda la plantilla un anorak cada dos años.

El color de la ropa será el que se decida por parte de las empresas, quienes identificarán la ropa con la nomenclatura comercial que precise en cada momento.

Todo el personal deberá ir correctamente uniformado en todo momento en que preste su trabajo en la empresa, haciendo uso inexcusable de los medios de ropa y protección laboral suministrados por la empresa.

Artículo 25. *Jubilación.*

Los trabajadores y trabajadoras al respecto de «La Jubilación Parcial» estarán a lo que dispone el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Salud laboral.*

Se crea Comité de seguimiento en cuanto a Salud Laboral, que mantendrá reuniones trimestrales, donde participarán los Delegados de Prevención y los servicios de prevención de las Empresas, que podrán ser asesorados por los técnicos que estimen convenientes. De dichas reuniones se levantará el acta correspondiente.

Artículo 27. *Cobertura retirada permiso de conducir.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio tienen asegurada la suspensión del permiso de conducir de sus trabajadores, por un período no superior a 6 meses, mediante Póliza de Contrato de Seguro, para todos aquellos casos en los que no se vulnere la Legislación vigente; siendo estas empresas las únicas beneficiarias de dicha Póliza para, de este modo, poder sustituir al trabajador afectado, que continuará, por un período no superior a 6 meses, percibiendo el 100% de su salario y, en cuyo periodo, estará obligado a realizar los trabajos que le encomiende la empresa, dentro de las ocupaciones normales de la misma. Todas las situaciones que queden fuera de la cobertura de la mencionada Póliza se regularizarán conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional única.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por acuerdo entre los representantes legales de la empresas Senderol, S.L., Reciclados y Servicios del Mediterráneo, S.L.U. y Eco Actrins, S.L.U., y la representación legal de los trabajadores de cada una de las empresas, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Convenio colectivo para el grupo de empresas de Senderol

Tabla salarial 2009 (4% s/s. Base + 1% sobre pluses)

Categorías	Salario base	Pl. penoso	Pl. produc.	Pl. calidad	Pl. transp.	Pagas extr.	Total año	Mensual	Pagas ex.
Director medio ambiente	939,29	187,86	319,28	364,89	107,46	2.817,86	25.843,24	1.997,06	939,29
Técnico medio ambiente	686,70	137,34	163,31	211,68	85,66	2.060,10	17.476,30	1.341,91	686,70
Encargado general	699,82	139,96	267,61	297,34	107,46	2.099,45	20.245,81	1.570,51	699,82
Jefe departamento	692,00	*	300,84	297,34	107,46	2.075,99	18.847,69	1.455,31	692,00

Categorías	Salario base	Pl. penoso	Pl. produc.	Pl. calidad	Pl. transp.	Pagas extr.	Total año	Mensual	Pagas ex.
Capataz	656,08	131,22	169,91	220,89	85,66	1.968,25	17.133,35	1.318,43	656,08
Jefe administrativo	686,70	*	195,38	212,38	107,46	2.060,10	16.483,30	1.259,16	686,70
Oficial administrativo	664,83	*	161,41	118,95	85,66	1.994,49	14.364,62	1.086,25	664,83
Auxiliar administrativo.	638,58	*	101,94	76,46	85,66	1.915,74	12.747,36	955,85	638,58
Conductor.	647,34	129,47	107,90	80,70	107,46	1.942,01	14.816,41	1.126,81	647,34
Palista-maquinista	647,34	129,47	107,04	80,70	107,46	1.942,01	14.806,11	1.125,95	647,34
Jefe de equipo	638,59	127,72	59,47	54,30	85,66	1.915,77	13.504,58	1.018,95	638,59
Peón especialista	629,83	125,97	50,98	42,48	85,66	1.889,50	13.108,60	987,41	629,83
Peón	616,72	123,34	33,57	29,32	85,66	1.850,16	12.513,54	940,01	616,72
Peón mantenimiento.	612,34	122,47	25,48	29,32	85,66	1.837,02	12.340,27	926,30	612,34
Jefe de taller.	656,08	131,22	219,17	157,18	107,46	1.968,25	17.221,58	1.325,78	656,08
Mecánico	638,58	127,72	127,42	84,96	85,66	1.915,74	14.687,80	1.117,55	638,58
Ayudante mecánico	616,72	123,34	44,51	59,47	85,66	1.850,16	13.006,58	981,09	616,72
Basculero - telefonista *	612,34	*	21,24	38,23	85,66	1.837,02	10.926,65	808,50	612,34
Vigilante - guarda - jardinero . . .	612,34	*	21,24	38,23	85,66	1.837,02	10.926,65	808,50	612,34
Limpiador de planta	612,34	122,47	21,23	38,23	85,66	1.837,02	12.396,15	930,96	612,34
Limpiador de oficinas	612,34	*	21,24	38,23	85,66	1.837,02	10.926,65	808,50	612,34