

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo del personal de Manipulado y Envasado de Cítricos de la empresa Tana, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0230/2014.

Fecha: 30 de diciembre de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29006522012000.

Visto el texto del acuerdo de fecha 21 de marzo 2014 de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo de empresa de Manipulado y Envasado de Cítricos - Tana, Sociedad Anónima, con expediente REGCON número 29/01/0230/2014 y código de acuerdo 29006522012000 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS DE LA EMPRESA TANA, S. A.

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial*

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Tana, Sociedad Anónima, Málaga, que presten sus servicios en oficinas, transportes, mantenimiento, así como en el manipulado y envasado de agrios.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

La vigencia del convenio será de un año, que empezará a contar desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014, cualquiera que sea la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento se entenderá prorrogado por un año más con el incremento del coste de la vida del año anterior y así sucesivamente.

El incremento salarial para el periodo de vigencia del convenio será del 0,60% sobre las tablas salariales actualmente en vigor, que queda reflejado en la disposición final de este convenio.

Artículo 3. *Contratos de trabajo*

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, serán contratados por escrito, teniendo la obligación la empresa de hacerlo por triplicado y entregar después de haberlo firmado y visado por la oficina de empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se suscribe con el personal, fijo discontinuo, la antigüedad de éste en la empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado. El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den al seno de la empresa cuando dichas vacantes correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de la antigüedad dentro de la misma categoría o grupo profesional.

Artículo 4. *Llamamiento al trabajo*

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según la costumbre de la empresa y en su defecto mediante notificación escrita indicando lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo. De esta notificación firmada acusará recibo el trabajador, para que exista constancia del llamamiento.

El llamamiento, en cada campaña, se efectuará por riguroso orden de antigüedad y dentro de cada categoría.

Por el cómputo de antigüedad a efectos de llamamiento o cese, se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados con anterioridad a la campaña, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto de los modelos C-1 y C-2 y subsidiariamente la fecha de inscripción en el libro de matrícula.

Para futuras campañas, y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente convenio a los ya acreditados, actualizándose la lista anualmente.

En el plazo de treinta días, a contar de la fecha de publicación de este convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, si la empresa aún no lo hubiere efectuado, vendrá obligada a exponer una lista de los trabajadores fijos discontinuos, en la que figurará la antigüedad de éstos a efectos de llamamiento o cese, en la forma antes indicada con obligación del trabajador de presentar a la empresa las quejas relativas a su antigüedad en la misma.

Artículo 5. *Trabajo femenino*

La empresa afectada por este convenio, intensificará su atención y preocupación para que se reduzcan, en el límite de lo posible, las situaciones en que la mujer haya de realizar su trabajo de pie y harán que, cuando así haya de efectuarse, tal trabajo resulte lo más cómodo posible para la trabajadora. A tal efecto el comité de empresa o los delegados de personal, podrán realizar propuestas para que se mejoren las condiciones de trabajo de la mujer.

Artículo 6. *Comedores y actualización de instalaciones*

Se estará a lo que dispongan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo.

Artículo 7. *Seguridad e higiene*

1) Ropa de trabajo. La empresa vendrá obligada a facilitar al personal fijo discontinuo ropa de trabajo en la cantidad y condiciones siguientes:

- Al ingreso dos prendas de trabajo.
- En años sucesivos una prenda previa entrega de la usada.
- Un chaleco.

El personal eventual recibirá ropa de trabajo en las debidas condiciones higiénico-sanitarias durante el tiempo que dure su prestación, debiendo devolverla al finalizar el trabajo.

La ropa de trabajo se considerará como perteneciente a la empresa, debiendo ser destinada exclusiva y obligatoriamente para el servicio de la misma.

2) Prendas de seguridad y medios de protección personal. Del mismo modo se entregará al personal aquello medios de protección personal y prendas de seguridad que se definan para cada puesto de trabajo, el uso de dichos medios de protección y prendas de seguridad será obligatorio y conforme a lo definido en la vigente legislación sobre prevención de riesgos laborales.

3) Comité de seguridad y salud. Se acuerda por ambas partes potenciar el funcionamiento de este comité actualizando su composición y estableciendo una programación de reuniones que permita alcanzar unos objetivos de actuación.

Artículo 8. *Jornada*

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo distribuida de lunes a domingo.

Se establece un régimen de turnos de trabajo, de tal forma que se trabaje un domingo sí y otro no. A los trabajadores que les corresponda trabajar el turno del domingo descasarán el martes y el sábado de esa semana y a los que le corresponda el turno normal lo harán el sábado y el domingo. La jornada del domingo será de siete horas de trabajo si bien se retribuirán ocho.

Las fracciones inferiores de horas que se trabajen diariamente, se acumularán semanalmente y, siempre que sumen más de una hora en la semana pasarán a ser retribuida como una hora más de trabajo al importe de la hora base.

En el régimen de turnos establecido, la empresa se compromete a respetar los turnos de trabajo una vez establecidos, si bien hasta tres veces al trimestre se le podrá modificar el turno al trabajador una vez se le haya fijado.

Artículo 9. *Vacaciones*

El personal fijo y discontinuo, tendrán derecho a unas vacaciones de treinta (30) días naturales, más los festivos que se produzcan (que no coincidan en sábado o domingo) en el periodo de disfrute. El personal fijo discontinuo, disfrutará dichas vacaciones en la parte proporcional de los trabajados en los doce meses anteriores.

El importe de las vacaciones no podrá ser prorrateado en el salario, y en ningún caso podrá compensarse el disfrute de las vacaciones con el abono de la misma, el disfrute se hará entre los meses de junio y septiembre, preferentemente.

En el supuesto de que un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el periodo de vacaciones o caiga en ella durante el disfrute de la misma (en este caso por los días que le falte por disfrutar) tendrá derecho al disfrute de las mismas aunque el año natural haya finalizado y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año en que se originaron.

Artículo 10. *Antigüedad*

Se calculará sobre el salario base de convenio en cada categoría profesional, para el personal fijo y fijo discontinuo. A razón de quinquenios al cinco por ciento con un tope máximo de cinco quinquenios.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias*

Para todo el personal se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre. Su importe será de 30 días de salario base más antigüedad.

Para el personal fijo discontinuo y eventual, será prorrateado diariamente conforme al número de días trabajados.

Artículo 12. *Paga de beneficios*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán una paga de beneficios consistente en el 10% del salario base anual incluido las pagas extras de julio y Navidad. El personal fijo lo cobrará el día 15 de octubre y el eventual y fijo discontinuo prorrateadas en el salario/día. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que existan en la cuantía de esta paga.

Artículo 13. *Plus transporte*

Consistirá en una cantidad fija por día efectivo de asistencia al trabajo, según se refleja en la tabla salarial anexa al presente convenio

Artículo 14. *Horas extraordinarias*

Ambas partes firmantes de este convenio consideran que la realización de horas extraordinarias deben reducirse a las más estrictas, necesaria y mínima realización tanto por el bien empresarial como la formación del empleo.

Por lo tanto aquellas que sean inevitables de realizar serán las ocasionadas por carácter estructural de la actividad empresarial.

MODULO DE CÁLCULO

El dividendo estará contenido por los siguientes sumando de los conceptos salariales que a continuación se detallan: salario base, complemento puesto de trabajo, parte proporcional pagas extras, parte proporcional vacaciones y el divisor por el número de horas totales realizadas en el año, esto es de 1.800 horas, el cociente resultante se incrementará: las ocho primeras horas que realicen los trabajadores/as en el mes se retribuirán con un 25% de recargo sobre la hora base y al 75% todas las de más que tengan que realizar a partir de la octava.

s. base + c.p. trabajo + p.p.p. extras + p.p. vacaciones

1.800 horas

Artículo 14 bis. *Plus de nocturnidad*

El trabajador/a que tenga que realizar su jornada laboral entre las 10 de la noche y las seis de la mañana percibirá un plus de 1,60 euros por hora trabajada si es perceptor de complemento de antigüedad en cualquiera de sus tramos, y de 1,20 euros hora si no lo percibe. Todo ello con independencia de grupo o categoría profesional al que pertenezcan.

Artículo 15. *Hojas de salario*

Se entregará mensualmente en modelo oficial y desglosarán obligatoriamente los conceptos salariales que en ella se contienen. En especial los pagos proporcionales al tiempo trabajado que no podrán englobarse en un solo concepto.

Artículo 16. *Contrato de relevo*

Todo trabajador que cumplido los 60 años, quiera reducir su jornada de trabajo a la mitad, se lo comunicará a la empresa y ésta vendrá obligada a realizar un contrato de relevo en los términos y condiciones contemplados en el artículo 12 de la Ley 32/84, de 2 de agosto, así como en las normas de pertinente aplicación y desarrollo de la disposición referida.

Artículo 17. *Comisión paritaria*

Estará compuesta por dos miembros de cada representación sindical firmantes en este acuerdo; y dos por la parte económica, asesorado por ambas partes por las personas que ellos consideren. Y que se consignarán en este documento a la firma del presente acuerdo.

Artículo 18

Son funciones de la comisión paritaria interpretar las normas establecidas en el convenio y vigilar el cumplimiento del mismo.

La de solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 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, pudiendo adoptar los acuerdos para acudir a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico con dicha finalidad previos a la vía Jurisdiccional social, en caso de falta de acuerdo.

Artículo 19

La comisión paritaria se reunirá a convocatoria de cualquiera de las partes. La convocatoria se hará por escrito, y la reunión deberá celebrarse obligatoriamente en el plazo máximo de ocho días desde la misma.

Artículo 20. *Permisos retribuidos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Veinticuatro horas anuales a cada trabajador para asistencia médica.
- g) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

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.

Artículo 21. *Régimen sindical*

Sin perjuicio de las normas que sobre esta materia puedan establecerse por disposiciones legales futuras, a las cuales se adaptará lo aquí establecido, la empresa respetará los derechos y garantías del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, como establece la ley.

Artículo 22. *Plus de productividad*

El plus de productividad se calcula a partir del rendimiento medio efectivo mensual de cada faenera.

Este rendimiento (RME) se calcula una vez se tienen contabilizados todos los envases confeccionados por cada faenera de forma individual. El proceso que se sigue para la obtención del mismo es el siguiente:

En el almacén de empaquetado se registra todo lo que se hace individualmente (todos los tipos de envases, calibres, variedades y categorías). Los datos se toman con un lector de códigos de barras y se procesan diariamente. Los datos obtenidos son heterogéneos entre sí, por tratarse de confecciones, calibres y variedades distintas, pero con la aplicación a los mismos de factores correctores (obtenidos tras años de continuas comprobaciones) se hacen homogéneos y por tanto comparables. Diariamente se obtiene un listado resumen con todos los datos y el rendimiento medio efectivo, además de una hoja informativa individual que se facilita a cada trabajadora y que sirve para posteriores comprobaciones en caso de discrepancias.

Se recompensará la productividad en el empaquetado a partir del RME mensual de 105 kg./hr, y el importe correspondiente al plus de productividad se calcula de la siguiente forma:

- Se retribuye porcentualmente respecto al salario. Quiere decir que se paga por el tanto por ciento de productividad que supera los 105 kg./hr, y que el importe a abonar se obtiene tomando el salario como base de cálculo.
- Los conceptos de las tablas salariales a considerar son: “Salario base” y “Partes proporcionales de las extras”.
- Se establecen dos franjas retributivas distintas:
 1. Considera el aumento de productividad de 0% a 10% (equivalente al RME de 105 a 116 kg./hr).
 2. Incremento de productividad superior al 10% (RME mayor a 116 kg./hr).
- En la primera franja se premia la productividad a razón de 2,5 por 1. Es decir, el importe a pagar es el resultado de multiplicar el porcentaje por encima de los 105 kg./hr (menor al 10%) por 2,5 y por la parte correspondiente del salario.
- En la segunda franja el tanto por ciento del salario que se abona en concepto de plus es igual al tanto por ciento de productividad por encima de los 116 Kg./hr (mayor al 10%).

- El importe máximo para el plus de productividad es el del 33% del salario, que equivale al 18% de incremento en productividad (123,9 kgs/hr del RME).
- Las horas a considerar son las trabajadas y no las que realmente se ha estado empaquetando, siempre y cuando las horas trabajadas no sean superiores al doble de las horas de empaquetado, considerándose en este caso como máximo el doble de las horas empaquetadas. Por ejemplo: Si las horas trabajadas en el mes son 160, pero se ha estado empaquetando solo 60, se considera el salario correspondiente a 120 horas (el doble de 60) pero no 160 horas (que son las realmente trabajadas).
- No se considerarán para el plus las faeneras que hayan empaquetado menos del 30% del tiempo total de trabajo (esto es para los casos de las faeneras que realizan otras actividades además del empaquetado). Aunque la empresa se compromete a evitar estos casos para que toda faenera pueda acceder a la obtención del plus.

**** Productividad no puede significar nunca reducción de calidad, por lo que se seguirán haciendo controles post-empaquetado, y los envases que no reúnan los requisitos mínimos de calidad serán devueltos para su reacondicionamiento.

Artículo 23. *Régimen disciplinario*

DEFINICIÓN DE FALTAS LABORALES

1. Los trabajadores podrán ser sancionados, por la empresa, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este título.

2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que vengan impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial con carácter enunciativo, por el presente acuerdo.

3. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 24. *Faltas leves*

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el periodo de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar este aviso.
3. Faltar al trabajo un día, en el periodo de un mes, sin causa que lo justifique.
4. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encargado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podría ser considerada como grave o muy grave.

Artículo 25. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el periodo de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa en aplicación de la legalidad vigente. Si el incumplimiento de las medidas de seguridad, así como la no utilización de los medios de protección de seguridad y salud es reiterado, implica grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.
8. Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo.
9. La reincidencia en la comisión de faltas leves –excepto las de puntualidad e inasistencia– aunque sean de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.
10. Dedicarse a juegos, distracciones o charlas durante el desempeño de la actividad laboral, siempre que ello implique desatención del trabajo. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa.

Artículo 26. *Faltas muy graves*

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de seis meses.
2. La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el período de un mes.
3. La indisciplina o desobediencia o si constituye una conducta continuada y persistente.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
6. Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.
7. La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado, o de los objetivos de producción pactado con carácter general o para cada sector de actividad con los representantes legales de los trabajadores en función de los productos y de las necesidades de producción de cada momento.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente.
10. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

Artículo 27. *Sanciones*

La empresa podrá imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Despido.

Artículo 28. *Ejecución de las sanciones*

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Artículo 29. *Procedimiento*

1. Las sanciones por las faltas leves podrán ser comunicadas al trabajador de forma verbal.
2. Las sanciones por las faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.
3. Los representantes legales de los trabajadores serán informados, por la empresa, de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
4. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Artículo 30. *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días, 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 la falta.

Disposiciones finales

Primera. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que de personal vengán disfrutando los trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente convenio, cuando las mismas no sean de carácter económico.

Tabla salarial para el año 2014 personal fijo discontinuo y eventual para salario día/hora:

	SALARIO BASE	C PUESTO TRABAJO	P.P. PAGA EXTRA	FESTIVOS	VACACIONES.	PLUS TRANSP.	TOTAL
ENCARGADO SECCION	21.287/día 3.275/hora	2,523 0,388	7,972 1,226	5.146 0,792	2.025 0,312	1,207 0,186	40.16 6,179
PEON ALMACEN	21.287/día 3.275/hora		7,972 1,226	5.146 0,792	2.025 0,312	1,207 0,186	37.637 5,791
ENCARGADA SECCION	21.287/día 3.275/hora	2,523 0,388	7,972 1,226	5.146 0,792	2.025 0,312	1,207 0,186	40.16 6,179
AUX.CONTROL CALIDAD	21.287/día 3.275/hora	2,523 0,388	7,972 1,226	5.146 0,792	2.025 0,312	1,207 0,186	40.16 6,179
FAENERA	21.287/día 3.275/hora		7,972 1,226	5.146 0,792	2.025 0,312	1,207 0,186	37,637 5,791
APRENDICES	18.883/día 2.905/hora		7.082 1,089	4,561 0,702	1,798 0,277	1,207 0,186	33,51 5,159

Málaga, 22 de marzo de 2014.