

## **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DIEZ TODO LIMPIO, S. L., 2009-2011, A NIVEL ESTATAL.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Diez Todo Limpio, S.L. (Código de Convenio n.º 9017702), que fue suscrito, con fecha 16 de marzo 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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, 22 de junio de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DIEZ TODO LIMPIO, S. L., 2009-2011, A NIVEL ESTATAL.**

### **Preámbulo.**

Este Convenio está concertado por la representación de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo I. Extensión y eficacia.**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio de trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre la empresa Diez Todo Limpio, S.L. y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**



Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa Diez Todo Limpio, S.L., tiene en el territorio español.

### **Artículo 3. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Diez Todo Limpio, S.L. y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2009.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2011, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

### **Artículo 5. Denuncia.**

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral dentro de los dos meses anteriores al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

### **Artículo 6. Prelación de normas y derecho supletorio.**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularan las relaciones entre la empresa y su personal de forma preferente y prioritaria.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las demás disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

## **Capítulo II. Absorción y compensación.**

### **Artículo 7. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 2.008, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto



anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose ad personam.

### **Artículo 8. Garantía personal.**

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

## **Capítulo III. Comisión paritaria.**

### **Artículo 9.**

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la empresa y los miembros de la representación de los trabajadores firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.
2. Las partes negociadoras deciden adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales (ASEC).

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión Paritaria respecto de los problemas o cuestiones derivadas de la interpretación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la empresa, sito en Avenida de la Estación, n.º 13, 1.º Izquierda, C.P. 04005, de Almería. Cualquiera de los componentes de este Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por escrito.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos miembros de la representación de la empresa y otros dos de los representantes de los trabajadores firmantes del Convenio Colectivo.

## **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

### **Artículo 10. Organización y modificación de las condiciones del trabajo.**

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio



corresponde a la Dirección de la empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio es facultad de la Dirección de la empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

### **Artículo 12. Derechos de los trabajadores.**

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

## **Capítulo V.**

### **Artículo 13. Clasificación según la permanencia.**

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

1. Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o el servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Cuando concluyan los trabajos de su categoría profesional en las obras o servicios





para los que fue contratado.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la representación de los trabajadores.

2. Será personal eventual aquél que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos de trabajo podrán tener una duración máxima de seis meses en un plazo de doce meses.

3. Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, ausencias por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, o cualquier otra que por Ley se establezca.

4. Será personal temporal, aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### **Artículo 14.**

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los límites máximos de contratación establecidos legalmente y siga prestando servicios a la empresa.
- c) El personal que, contratado para obra y/o servicio determinado, que siguiera prestando servicio en la empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la empresa.

#### **Artículo 15.**

El personal eventual, interino y contratado para obra y/o servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa de la eventualidad o interinidad, así como la duración y persona sustituida, o la obra y/o el servicio objetivo del contrato.





## **Artículo 16. Fijos-discontinuos.**

El contrato de fijo discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Adquirirán tal condición aquellos trabajadores que presten servicios periódicos a la empresa, superiores a dos meses cada uno de ellos, durante cuatro o más años sucesivos.

Quienes presten servicios en trabajos que tengan carácter de fijo- discontinuo serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que esta inicie la actividad. En caso de incumplimiento, el trabajador podrá instar procedimiento de despido ante el Juzgado de lo Social, iniciándose el plazo para el ejercicio de la acción, el día que tuviese conocimiento de la falta de la convocatoria.

El llamamiento al trabajador se efectuará con quince días como mínimo de antelación a la apertura del establecimiento mediante carta certificada con acuse de recibo o procedimiento similar que acredite fehacientemente su recepción. En dicha misiva se le notificará expresamente la fecha de su incorporación. El trabajador o trabajadora llamado/a deberá dar respuesta en el plazo máximo de diez días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento. El incumplimiento por el trabajador de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

Los contratos realizados al amparo del artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores no podrán suponer merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prorrogas de los trabajadores fijos-discontinuos.

## **Artículo 17. Fomento a la contratación indefinida. Contratación de trabajadores minusválidos.**

1. Fomento de la contratación indefinida. Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el fomento del empleo y mejora de su calidad.

2. Contratación de trabajadores discapacitados. Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero («BOE» de 26 de enero de 2000) que contempla las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de los trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 («BOE» de 2 de agosto) y el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero («BOE» de 21 de febrero) que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

## **Artículo 18. Garantía para el personal de contrata de prestación de servicios o mantenimiento y absorción del personal.**

Al término de la concesión de una contrata de mantenimiento y/o conservación, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se de alguno de los supuestos y con el alcance y condiciones que se establecen en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 19. Período de prueba.**

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

Personal directivo y titulado	Seis meses
Personal administrativo	Dos meses
Personal mandos intermedios	Tres meses
Personal operativo	Dos meses
Personal oficios varios	Un mes

La situación de incapacidad temporal suspenderá el citado período de prueba.

## **Artículo 20. Clasificación según funciones.**

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

## **Artículo 21. Categorías profesionales.**

a) Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los tres grupos profesionales en que están repartidos:

Grupo 1A: Personal directivo y técnico: Dicho grupo está compuesto por todos aquellos trabajadores que realizan las funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa así como todos aquellos trabajadores que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas. Forman este grupo las siguientes categorías profesionales:

Director general.

Director administrativo.



Director de Personal.

Titulado de Grado Superior.

Grupo 1B:

Titulado de Grado Medio.

Jefe de Primera Administrativo.

Jefe de Segunda Administrativo.

Grupo 2: Forman este grupo todos aquellos trabajadores que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores en cargos de su ejecución. También estarán englobados en este grupo los trabajadores que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo inferior:

Grupo 2A:

Jefe general de servicios.

Jefe de servicios.

Jefe de mantenimiento.

Jefe de equipo.

Jefe de tráfico.

Jefe de proyectos.

Inspector.

Coordinador.

Administrativo Oficial de Primera.

Encargado.

Supervisor de zona.

Analista.







Técnico administrativo.

Grupo 2B:

Administrativo Oficial de Segunda.

Grabador de datos.

Telefonista recepcionista.

Responsable de servicios.

Responsable de equipo.

Peón especializado.

Grupo 3: Forman este grupo todos los trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores que realicen tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Las categorías que forman este grupo son:

Oficial de primera oficios varios.

Oficial de segunda oficios varios.

Oficial de tercera oficios varios.

Oficial de oficios propios.

Ayudante/auxiliar oficios varios.

Auxiliar de mercancías.

Auxiliar de control o controlador.

Auxiliar de taller.

Auxiliar de mantenimiento.

Administrativo auxiliar.

Ayudante de estampación.

Mensajero.





Conductor/repartidor.

Conductor limpiador.

Chofer turismo.

Mozo-conductor-lavacoches.

Azafato/a/auxiliar.

Celador.

Conserje.

Portero.

Ordenanza.

Cobrador.

Subalterno.

Montador.

Peón/operador.

Ayudante de cocina.

Ayudante de camarero.

Pinche.

Botones.

Camarero/a de pisos.

Cajero.

Auxiliar de caja.

Dependiente/a.

Manipulador/reponedor.

Aprovisionador.

Envasador/empaquetador.





Promotor/demostrador.

Mozo de almacén.

Mozo carga y descarga.

Carretillero.

Limpiador/a.

Limpiacristales.

Empleado/a servicios domésticos.

Auxiliar de farmacia.

Auxiliar de laboratorio.

Auxiliar sanitario.

Lector de contadores.

Jardinero.

Encuestador.

Aprendiz.

Almacenero.

Teleoperador.

Gestor telefónico.

Auxiliar oficios propios.

Vigilante.

Costurero/a.

Planchador/a.

b) El trabajador que realice funciones de superior categoría durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, se le deberá reconocer la categoría que estaba supliendo con el consiguiente aumento de sueldo.

c) Para todo tipo de ascensos o promoción interna se tendrán en cuenta, por orden de importancia, los siguientes aspectos:





1. Las aptitudes para el puesto.
2. La antigüedad en la empresa.
3. El comportamiento del trabajador y la ausencia o amonestaciones en el último año.

#### **Artículo 22. Política de ascensos.**

El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio, se basa en los principios de aptitud, capacidad, expediente personal y asiduidad. Dichos factores serán los principales a tener en cuenta, aunque no los únicos y serán valorados por la dirección de la empresa.

#### **Artículo 23. Ascensos.**

El personal al servicio de la empresa tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes o que se produzcan dentro de su empresa, en igualdad de condiciones de aptitud y profesionalidad.

Los puestos técnicos, directivos, ejecutivos de confianza y jefes de administración de primera serán en todo caso de libre designación por la empresa.

En los demás supuestos la cobertura de la vacante se decidirá por la aplicación de criterios objetivos, cuantificables y contrastables que se definirán en cada caso en función de la plaza. Los representantes de los trabajadores serán informados de las características del puesto, el perfil necesario para cubrirlo, los requisitos y los criterios para la cobertura.

### **Capítulo VI.**

#### **Artículo 24. Lugar de trabajo.**

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horario que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el presente convenio, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores, en su caso. Cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el procedimiento a seguir será el establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen





alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las empresas incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

### **Artículo 25. Destacamentos.**

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la provincia o municipio para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniera la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

### **Artículo 26. Importe de las dietas.**

El importe de las dietas será desde el 1 de enero de 2009 de:

9 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.

18 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

36 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

54 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Los anteriores importes se incrementarán para los años 2010 y 2011 con el IPC previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para el año 2009.

### **Artículo 27. Desplazamientos.**

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,25 euros el kilómetro.

### **Artículo 28. Traslados.**

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de la residencia, y podrán estar determinados



por alguna de las siguientes causas:

- a) Petición del trabajador o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, por escrito.
- c) Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

La movilidad geográfica que se contempla en el presente artículo estará sometida a los plazos y formas establecidos en el actual artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo VII.**

### **Artículo 29. Jornada del trabajo.**

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de mil ochocientos nueve horas en cómputo anual, a razón de 164,5 por mes. Dicha jornada se realizará mediante 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo con los descansos previstos legalmente.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto el comienzo como el final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa, esta podrá en función de las necesidades del servicio y de las



exigencias del cliente, variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por Ley. Si en un mes fuese preciso desarrollar una jornada superior a la estipulada, su compensación en tiempo se habrá de realizar o acomodar en los dos meses siguientes. El número de días trabajados al año no pueden superar los 273.

Siempre que la jornada continuada exceda de seis horas, todo trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos, ese descanso aumentará proporcionalmente en proporción a las horas continuadas de trabajo efectivo que tenga por turno.

### **Artículo 30. Salario Hora Individual.**

La determinación del salario- hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

SHI =	$(365 + G) \times SB$
	$Dt \times \text{Horas jornada ordinaria}$

En dicha fórmula:

SHI: Salario Hora Individual.

365: Número de días del año.

G: Número de días de retribución por gratificaciones extraordinarias.

S: Salario base ordinario.

Dt: Días de trabajo al año deducidos descanso semanal, festivos y vacaciones. Este importe no será superior a 273 días al año.

Horas de jornada diaria: Resultado de dividir la jornada anual entre Dt.

Si por alguna circunstancia algún trabajador tuviera reconocida y viniera percibiendo algún importe por antigüedad en su hoja de salarios ésta se incluirá y añadirá en el importe del salario base.

### **Artículo 31. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 29 de este Convenio Colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias, dependerá del servicio que se realice debiendo en todo caso tener un incremento del 15% sobre el precio de la hora normal y de un 20% si la misma se realiza en un festivo.



De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, salvo pacto en contrario, cuando se inicie un servicio de control o de conducción deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo.

Para 2010 y 2011, dichos importes se revalorizarán con el IPC de cada uno de estos dos años.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descansos en los dos meses siguientes a su realización, en caso contrario se abonarán según lo establecido en este artículo.

### **Artículo 32. Festivos.**

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

En casos excepcionales, previo acuerdo, entre empresa y trabajador, y por causas justificadas, el descanso semanal podrá efectuarse en días distintos a los aludidos en el párrafo anterior.

### **Artículo 33. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma.

En cada empresa y/o centro de trabajo se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, entendiéndose inicialmente como período todo el año si no mediara acuerdo, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con un mes de antelación al inicio del período anual de vacaciones.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año y no haya disfrutado las vacaciones que le correspondieran, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.







Será potestad de la empresa, por razones organizativas, productivas, técnicas o económicas el establecer el número máximo de trabajadores por turno de vacaciones.

La retribución de vacaciones será una mensualidad de los conceptos salariales de la tabla y por los mismos conceptos.

#### **Artículo 34. Licencias de representantes de los trabajadores.**

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

#### **Artículo 35. Licencias de los trabajadores.**

Los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o 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 laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado 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.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

h) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

i) Durante un día al año por asuntos propios. Dicha licencia la tendrán aquellos trabajadores que, contando con una antigüedad mínima de un año en la empresa, lo notifiquen con una antelación mínima de una semana, no pudiendo coincidir, salvo convenio expreso con la empresa, en puentes o vísperas de festivos.

j) Durante un total de ocho horas anuales para la asistencia de una visita para médico especialista, con un máximo de dos horas diarias por visita médica.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

n) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.





ñ) 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 de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración 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.

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.

### **Artículo 36. Excedencias.**

1. Excedencia voluntaria. Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia por plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años.

2. Excedencia forzosa.

a) Por designación o elección para cargo público: Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras se encuentren en esta situación, aquellos trabajadores que sea designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

El trabajador excedente forzoso deberá solicitar su reingreso en la empresa dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. Caso de incumplimiento de esta condición, causará baja definitiva en la empresa.

b) Por funciones sindicales: Los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, si ello les imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.

3. Por maternidad/paternidad.





a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento, el plazo de tres años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

b) En el supuesto de adopción el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o ésta fuera denegatoria, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la empresa en un plazo no superior a 7 días laborables desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la empresa.

c) 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.

d) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

e) Durante el primer período, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. En este sentido, el momento inicial de la «excedencia» con reserva del puesto de trabajo no podrá ser anterior a la fecha en que concluya el descanso por maternidad.

f) Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

g) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en tanto no se oponga a lo establecido en el presente artículo.

4. Por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un



familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad en caso de enfermedad grave o incapacidad, debidamente acreditada mediante certificado médico.

La excedencia por esta causa dará derecho a la reserva de puesto de trabajo, y computará a efectos de antigüedad.

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.

### **Artículo 37. Causas de extinción del contrato de trabajo.**

El cese de los trabajadores en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

A la terminación del contrato, en los contratos de obra o servicio y los contratos de duración determinada, salvo por baja voluntaria, en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de ocho días de salario real por año de servicios, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, que empezará a regir a partir del 1 de Enero de 2009.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo previsto:

Grupo 1: Dos meses.

Grupo 2: Un mes.

Grupo 3: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso, por parte del trabajador en el caso de cese voluntario cuando el contrato sea de duración superior a un año llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho periodo. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa, de quince días, en casos de finalización de contratos de duración superior a un año, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez





días hábiles siguientes a la fecha de baja. En el caso de que el trabajador no devuelva a la empresa en el momento de la baja, documentación, prendas de trabajo u otros objetos propiedad de la misma, quedará condicionado el pago de la liquidación a la entrega de los mismos o a su descuento por su valor efectivo en dicha liquidación.

### **Artículo 38. Maternidad y paternidad.**

1. Maternidad. En el supuesto de parto, el contrato de trabajo quedará en suspenso durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a disfrutar de la paternidad. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el

neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o

acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por el periodo de disfrute de maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por el disfrute del derecho de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con al menos 15 días naturales de antelación.

## Capítulo VIII.

### Artículo 39. Faltas del personal y sanciones.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán según índoles y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

### Artículo 40. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no





se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado que en todo caso se calificará de falta grave.

b) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.

c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material, conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave a muy grave.

f) La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

g) Las faltas de respeto y consideración en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usa palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

h) La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.

i) No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

j) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

k) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

#### **Artículo 41. Faltas graves.**

Serán faltas graves las siguientes:

a) El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado

sanción comunicada por escrito.

b) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

c) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el período de un mes. Será muy grave si de resultas de la ausencia se cause grave perjuicio a la empresa.

d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Falta de respeto y consideración al público.

f) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.

h) La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

i) La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

j) El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

k) El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

l) Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieren especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.

m) Retirada de carné de conducir por parte de la autoridad por un plazo inferior a seis meses.

#### **Artículo 42. Faltas muy graves.**

Serán faltas muy graves las siguientes:



- a) La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- b) Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
- c) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- d) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc. Tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- f) El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
- g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
- h) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la empresa o cualquier otra participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
- i) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio y fuera de los actos de servicio vistiendo uniforme de la empresa.
- j) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice las prestaciones de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
- k) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.
- l) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir





conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

m) El abandono sin causa justificada del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

ñ) Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

o) La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.

p) El abuso de autoridad.

q) La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

r) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

s) Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

t) La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

u) La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por el período de tiempo superior a los seis meses.

v) Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

### **Artículo 43. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.





Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

Despido.

#### **Artículo 44. Prescripción.**

La facultad de la empresa para imponer sanciones deberá ejercitarse por escrito, salvo la amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado del sancionado, salvo que se negara a ello, en cuyo caso lo harán dos testigos. Prescribirán las faltas leves a los diez días; las graves, a los veinte días y las 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 producido.

#### **Artículo 45. Obligación de no concurrencia y de permanencia.**

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de esta empresa, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

### **Capítulo IX.**

#### **Artículo 46. Derechos sindicales.**

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular mensualmente las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.



**Artículo 47. Seguridad e higiene.**

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

**Artículo 48. Enfermedad y accidente.**

El trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de seis meses de duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tendrá derecho a las siguientes percepciones: del primero al decimoquinto día, las establecidas por la ley a cargo del empresario. Del decimosexto al trigésimo, el 80% del salario y del trigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de seis mensualidades de duración el 100% de dicho salario.

**Artículo 49. Seguro de accidente.**

Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores, a partir del momento de alta en la empresa, la percepción de doce mil euros (12.000 €) para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, ocurridos por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Se establece un plazo de carencia de cuarenta y cinco días a partir de la firma del presente Convenio a fin de que se pueda proceder a concertar la pertinente póliza.

**Artículo 50. Ropa de trabajo.**

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerla en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, el que se renovará a medida que se vaya deteriorando.

**Artículo 51. Medios de protección.**

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de





protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

### **Artículo 52. Reconocimiento médico.**

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, si así se lo exigiera la empresa a la iniciación de la prestación a examen médico, así como cuantas otras veces lo considere preciso la empresa, delegados de prevención o, en su defecto, los representantes de los trabajadores, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En razón a los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

### **Artículo 53. Jubilación.**

1. Jubilaciones anticipadas. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación de trabajadores al cumplir estos los sesenta y cuatro años, siempre que se contrate un nuevo trabajador, en la forma y condiciones y cumpliendo los requisitos que establece el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y disposiciones concordantes sobre la materia.

2. Jubilaciones parciales con contrato de relevo. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores. Dada la modificación legislativa permanente en la materia se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

3. Jubilaciones obligatorias. Como medida de política de rejuvenecimiento de las plantillas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del vigente Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, y siempre que los trabajadores afectados hayan cumplido todos los requisitos establecidos legalmente para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, se establece la edad de jubilación forzosa del personal afectado por el presente Convenio a los 65 años.

Con el fin de evitar que se produzca la amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado de forma forzosa las empresas vendrán obligadas bien a la





suscripción de un contrato de trabajo de carácter indefinido con un nuevo trabajador, bien a la transformación de un contrato de trabajo temporal en indefinido o a la implementación de cualquier otra medida de fomento de empleo.

## **Capítulo X. Salario.**

### **Artículo 54. Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del total de la tabla de retribuciones del anexo salarial más la antigüedad, excluida la parte proporcional de las pagas, lo cual deberá ser en el plazo de cinco días máximo.

### **Artículo 55. Retribuciones.**

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 29 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los diez días siguientes al mes natural de devengo.
2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) De vencimiento superior al mes: gratificación de navidad y gratificación de verano.
- c) Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y plus de vestuario.

Para los tres años de vigencia del presente Convenio se establece una cláusula de garantía salarial, de modo que el incremento final nunca será inferior al IPC real fijado por el Gobierno más un punto.

En el caso de que la cláusula de revisión salarial llegase a operar, el incremento resultante se abonará con efectos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años, sirviendo, por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los





salarios o tablas utilizadas en los aumentos pactados en el año de que se trate.

En cada ejercicio, para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, siempre que resulte de aplicación la cláusula de revisión salarial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla resultante.

Se adjunta como Anexo I al presente Convenio, la tabla salarial para el presente año.

### **Artículo 56. Estructura.**

#### 1. Estructura salarial:

a) Sueldo base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

b) De vencimiento superior a un mes: Gratificación de navidad y gratificación de verano. El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

Las partes firmantes acuerdan, que dadas las especiales características de la empresa, las gratificaciones extraordinarias de verano y diciembre serán abonadas mediante prorrateo mensual de las mismas. No obstante lo expuesto las partes podrán convenir individualmente y con carácter excepcional efectuar el pago de dichas gratificaciones, en la medida y forma que las mismas decidan.

2. Indemnizaciones o suplidos: Plus transportes, se establece este plus como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

#### 3. Complementos:

a) Plus de trabajo nocturno: Se fijara un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. El valor asignado a las horas nocturnas, dependerá del servicio que se realice debiendo en todo caso tener un incremento del 20 % sobre el precio de la hora normal.

b) Plus de no siniestralidad: Para el personal de «Rent a Car» se establece un plus de no siniestralidad de un importe de 50 euros mensuales que se devengara trimestralmente y se abonara a trimestre vencido, atendiendo a posibles penalizaciones en base al siguiente criterio:



	<b>Ningún siniestro</b> - <b>Porcentaje</b>	<b>Sólo 1 siniestro</b> - <b>Porcentaje</b>	<b>Más de 1 siniestro</b> - <b>Porcentaje</b>
Menos de 250 €	100	66	33
Entre 250 € y 600 €	100	33	
Más de 600 €	100		

Entendiendo como siniestro todo aquel golpe, desperfecto, rotura, accidente o avería ocasionada ya sea circulando o no en el vehículo a cargo del trabajador en ese momento y del cual deriven parte de accidente al seguro del vehículo o la empresa o bien facturas de talleres mecánicos. Asimismo los importes de los siniestros expresados en euros atienden a los valores de las posibles facturas de los talleres a abonar por la empresa o seguro en las cantidades finales de las mismas.

Debe entenderse asimismo que los porcentajes corresponden en importe de euros a las siguientes cantidades:

100%	corresponde a 50 euros a percibir los tres meses siguientes a los tres que originan el devengo.
66 %	corresponde a 33 euros a percibir los tres meses siguientes a los tres que originan el devengo.
33%	corresponde a 16,50 euros a percibir los tres meses siguientes a los tres que originan el devengo.
0 %	corresponde a la no percepción del Plus de no siniestralidad en ninguna cantidad en los tres meses siguientes a los tres que originan el devengo.

### **Artículo 57. Formación.**

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, practicas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

La actividad formativa obligatoria, se efectuará dentro de la jornada laboral de los trabajadores.

### **Artículo 58. Retirada de carné de conducir.**

En el caso de retirada del carné de conducir a un trabajador de la empresa por una infracción realizada dentro de la jornada laboral y por un período de tiempo inferior a 6 meses, la empresa, y por una sola vez, dentro de sus posibilidades y vacantes existentes, destinará al trabajador a otro servicio de categoría similar, debiendo de abonar al trabajador el mismo salario que venía percibiendo con anterioridad a la sanción. Una vez cumplida la sanción de retirada de carné, el trabajador se reincorporara a su anterior puesto de trabajo.



Caso de rehusar el trabajador el puesto ofertado, se considerará extinguida y resuelta la relación laboral sin derecho por ello, a indemnización o compensación económica alguna.

## **Capítulo XI. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

### **Artículo 59. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regularización contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

### **Artículo 60. No discriminación en las relaciones laborales.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. La prueba de selección de personal que realice la empresa no podrá establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección.
2. Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional se basará en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional: En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las

categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4. Formación profesional: En las acciones formativas de la empresa a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas y otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos o condiciones de la retribución.

6. Tiempo de trabajo: Se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.

7. Demás condiciones de trabajo: En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### Anexo 1. Tabla salarial.

Categoría	Salario base	Prorrata p. Extras	Transporte	Total mes	Jornada mensual	Precio h. Normal	Precio hora p. Transp.	H. Extra + 15%	H. Festiva/nocturna + 20%
GRUPO I A:									
DTOR. GENERAL	1.242,00	207,00	105,00	1.554,00	164,50	8,79	0,63	11,20	11,50
DTOR. ADMINISTRATIVO	1.198,80	199,80	105,00	1.503,60	164,50	8,49	0,63	10,81	11,10
DTOR. DE PERSONAL	1.198,80	199,80	105,00	1.503,60	164,50	8,49	0,63	10,81	11,10
TIT. GRADO SUP.	1.080,00	180,00	105,00	1.365,00	164,50	7,65	0,63	9,74	10,00
GRUPO I B:									



TIT. GRADO MEDIO	992,78	165,46	105,00	1.263,24	164,50	7,04	0,63	9,03	9,43
JEFE 1.ª ADMINISTR.	992,78	165,46	105,00	1.263,24	164,50	7,04	0,63	9,03	9,43
JEFE 2.ª ADMINISTR.	992,78	165,46	105,00	1.263,24	164,50	7,04	0,63	9,03	9,43
GRUPO II A:									
JEFE GRAL. SERVICIOS	840,00	140,00	105,00	1.085,00	164,50	5,95	0,63	7,78	8,12
JEFE DE SERVICIOS	840,00	140,00	105,00	1.085,00	164,50	5,95	0,63	7,78	8,12
JEFE DE MANTENIM.	840,00	140,00	105,00	1.085,00	164,50	5,95	0,63	7,78	8,12
JEFE DE TRÁFICO	840,00	140,00	105,00	1.085,00	164,50	5,95	0,63	7,78	8,12
JEFE DE PROYECTOS	840,00	140,00	105,00	1.085,00	164,50	5,95	0,63	7,78	8,12
INSPECTOR	840,00	140,00	105,00	1.085,00	164,50	5,95	0,63	7,78	8,12
COORDINADOR	840,00	140,00	105,00	1.085,00	164,50	5,95	0,63	7,78	8,12
JEFE DE EQUIPO	840,00	140,00	105,00	1.085,00	164,50	5,95	0,63	7,78	8,12
ADMINIST. OFIC. 1.ª	823,20	137,20	105,00	1.065,54	164,50	5,84	0,63	7,63	7,96
ENCARGADO	823,20	137,20	105,00	1.065,54	164,50	5,84	0,63	7,63	7,96
TÉCNICO ADMITIVO.	823,20	137,20	105,00	1.065,54	164,50	5,84	0,63	7,63	7,96
ANALISTA	823,20	137,20	105,00	1.065,54	164,50	5,84	0,63	7,63	7,96
SUPERVISOR ZONA	823,20	137,20	105,00	1.065,54	164,50	5,84	0,63	7,63	7,96
GRUPO II B:									
ADMINIST. OFIC. 2.ª	795,29	132,54	105,00	1.032,83	164,50	5,63	0,63	7,43	7,75
RESP. SERVICIOS	795,29	132,54	105,00	1.032,83	164,50	5,63	0,63	7,43	7,75
RESP. EQUIPO	795,29	132,54	105,00	1.032,83	164,50	5,63	0,63	7,43	7,75
GRABADOR DE DATOS	787,42	131,24	105,00	1.023,66	164,50	5,58	0,63	7,36	7,68
TELEFONISTA RECEP.	787,42	131,24	105,00	1.023,66	164,50	5,58	0,63	7,36	7,68
PEÓN ESPECIALIZADO	787,42	131,24	105,00	1.023,66	164,50	5,58	0,63	7,36	7,68
GRUPO III:							0,63		
OFIC.1.ª OFIC. VARIOS	698,41	116,40	105,00	919,81	164,50	4,95	0,63	6,66	6,94
OFIC.2.ª OFIC. VARIOS	698,41	116,40	105,00	919,81	164,50	4,95	0,63	6,66	6,94
OFIC.3.ª OFIC. VARIOS	698,41	116,40	105,00	919,81	164,50	4,95	0,63	6,66	6,94
OFIC. OFICIOS PROP	698,41	116,40	105,00	919,81	164,50	4,95	0,63	6,66	6,94
AUX. MERCANCÍAS	691,56	115,26	105,00	911,82	164,50	4,90	0,63	6,59	6,87
AUX. DE TALLER	691,56	115,26	105,00	911,82	164,50	4,90	0,63	6,59	6,87
AUX. MANTENIMIENTO	691,56	115,26	105,00	911,82	164,50	4,90	0,63	6,59	6,87
AUX. CAJA	691,56	115,26	105,00	911,82	164,50	4,90	0,63	6,59	6,87
AUX. FARMACIA	691,56	115,26	105,00	911,82	164,50	4,90	0,63	6,59	6,87
AUX. LABORATORIO	691,56	115,26	105,00	911,82	164,50	4,90	0,63	6,59	6,87
AUX. SANITARIO	691,56	115,26	105,00	911,82	164,50	4,90	0,63	6,59	6,87
AUX. OFIC. PROPIOS	691,56	115,26	105,00	911,82	164,50	4,90	0,63	6,59	6,87
AUX. ADMINISTRATIVO	691,56	115,26	105,00	911,82	164,50	4,90	0,63	6,59	6,87
CONTROLADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
MENSAJERO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
CONDUCTOR/LIMPIADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
REPARTIDOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
CHÓFER TURISMO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
MOZO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
AZAFATO/A	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
CELADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
CONSERJE	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
PORTERO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
ORDENANZA	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
COBRADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
SUBALTERNO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
MONTADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
PEÓN/OPERADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
BOTONES	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
CAMARERO/A PISOS	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
CAJERO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
DEPENDIENTE/A	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
REPONEDOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
APROVISIONADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
ENVASADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
PROMOTOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
MOZO ALMACÉN	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
MOZO CARGA/DESCARGA	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81



CARRETERO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
LIMPIADOR/A	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
LIMPIACRISTALES	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
EMPLEADO DOMÉSTICO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
GESTOR TELEFÓNICO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
LECTOR CONTADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
JARDINERO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
ENCUESTADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
ALMACENERO	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
TELEOPERADOR	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
VIGILANTE	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
COSTURERO/A	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
PLANCHADOR/A	684,72	114,12	105,00	903,84	164,50	4,86	0,63	6,53	6,81
AYUDANTE	671,03	111,83	105,00	887,86	164,50	4,77	0,63	6,40	6,68
AYUD.ESTAMP.	671,03	111,83	105,00	887,86	164,50	4,77	0,63	6,40	6,68
AYUD. COCINA	671,03	111,83	105,00	887,86	164,50	4,77	0,63	6,40	6,68
AYUD. CAMARERO/A	671,03	111,83	105,00	887,86	164,50	4,77	0,63	6,40	6,68
PINCHE	664,18	110,69	105,00	885,56	164,50	4,72	0,63	6,34	6,61
APRENDIZ	657,34	109,55	105,00	871,89	164,50	4,67	0,63	6,27	6,54