

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOLIXEIRO SERVICES, S.L PARA LOS AÑOS 2009, 2010, 2011, 2012 Y 2013.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autolixeiro Services, S. L. (Código de Convenio n.º 9017332), que fue suscrito, con fecha 23 de septiembre de 2008, 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, apartado 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, 4 de febrero de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez. Convenio Colectivo de la Empresa Autolixeiro Services, S. L., para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOLIXEIRO SERVICES, S.L PARA LOS AÑOS 2009, 2010, 2011, 2012 Y 2013.**

### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación para la Empresa Autolixeiro Servixces, S. L. (ALXS, S. L.), y todos sus trabajadores en todo el territorio nacional.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Queda comprendido en este Convenio todo el personal asalariado de la Compañía ALXS, excepto los que ejerzan funciones de alta dirección o alto consejo y las personas ligadas por contratos mercantiles o civiles.

### **Artículo 3. Duración, prórroga y denuncia.**

La duración del presente Convenio será de cinco años, del 01/01/09 al 31/12/13, y se prorrogará de año en año si no se denuncia con tres meses de antelación al término de su vigencia, esto es, con tres meses de antelación al 31 de diciembre de 2013. La referida denuncia deberá hacerse con la comunicación a la que hace referencia el Artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. El texto del presente



Convenio será de obligado cumplimiento mientras no sea sustituido por otro que en su día se negocie.

#### **Artículo 4. Garantía («ad personam»).**

Las cantidades superiores pactadas a título personal así como los pactos individuales recogidos de forma escrita entre trabajador y Empresa serán respetadas en su totalidad.

#### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las mejoras del presente Convenio podrán ser compensadas o absorbidas con cualquier otra mejora voluntaria o por disposición legal en cómputo anual, excepto que expresamente se pacte lo contrario.

#### **Artículo 6. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 1.759 horas al año o su parte proporcional en el caso de contratos a tiempo parcial distribuidas a través de ocho horas diarias de Lunes a Domingo. Se establece un período de descanso obligatorio de 15 minutos para jornadas superiores a 6 horas diarias, que no se considerará como jornada efectiva de trabajo. Dicha jornada se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Se podrán practicar jornadas diferentes derivadas de contratos a tiempo parcial. En caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida, se fija como porcentaje de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la Empresa el 60% de la jornada ordinaria especificada en dichos contratos. Con carácter general el plazo para la comunicación de los días y horario de realización de las horas complementarias será de una semana, sin perjuicio de eventuales circunstancias de fuerza mayor o extraordinarias de carácter urgente.

De acuerdo con el artículo 34.2.º del ET, con independencia de las posibles jornadas especiales en determinados servicios se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada anual, preferentemente en turnos de noche.

Asimismo se establece el cómputo plurianual de jornada, denominado bolsa de horas, para utilizar en casos de fuerza mayor y cuyo desarrollo y limitaciones de uso se recogerán en un documento aparte.

Independientemente de la jornada pactada, los trabajadores se comprometen a asistir a dos horas de formación al año fuera de la jornada normal de trabajo si así los requiere la Empresa. Dichas horas no serán retribuidas, si bien se abonará un plus de transporte de 3,00 euros.

La fijación del horario de trabajo y del calendario laboral será facultad de la





Dirección, la cual establecerá con intervención de la Representación Legal de los Trabajadores el cuadro horario y calendario laboral para todo el año en cada uno de los centros de trabajo. Este calendario deberá confeccionarse antes del 30 de mayo de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio salvo que se inicie una nueva actividad para un cliente o se cree un nuevo centro de trabajo. En el supuesto de que no exista acuerdo, el criterio que necesariamente deberá prevalecer será el de adecuarse a las necesidades de la Empresa de cara a servir a los clientes. En el caso de que un cliente modifique su calendario de trabajo, la Empresa podrá modificar igualmente el suyo propio con el fin de poder servir adecuadamente a dicho cliente.

La Dirección de la Empresa, si las necesidades de trabajo así lo exigiesen, podrá establecer turnos de trabajo rotativos con carácter semanal.

Para ello, se notificará tanto a la Representación de los Trabajadores como al personal afectado con una antelación de siete días a la fecha en la que se vaya a producir este cambio de horario. Excepcionalmente y en el caso de una urgencia demostrada, este aviso previo podrá ser suficiente efectuarlo con 48 horas de anticipación. No será necesario aviso previo en los supuestos de cambios que se establezcan por común acuerdo, bien sea por petición del trabajador o de la Empresa.

Las prioridades para establecer el personal afectado por un posible trabajo a turnos será la siguiente:

1. El personal que voluntariamente se preste a ello.
2. El personal que tenga recogida esa posibilidad en su contrato de trabajo.
3. El personal con menor antigüedad en la Empresa.
4. El personal de menor edad.
5. El personal con cargas familiares.
6. El resto de los trabajadores.

Los trabajadores podrán estar encuadrados en cualquiera de los horarios de mañana, tarde, noche o partido vigentes para cada año.

En el caso del turno de noche y a los efectos previstos en el segundo párrafo del artículo 36.3. del Estatuto de los Trabajadores, ningún trabajador permanecerá en dicho turno más de una semana seguida, salvo adscripción voluntaria.

### **Artículo 7. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales consistirán en el disfrute de 30 días naturales, con el





siguiente orden de preferencia:

1. Coincidiendo con el período vacacional o de descanso o de suspensión de actividad del Cliente.
2. En los meses de julio y/o agosto. Los días no disfrutados en dichos meses se acumularán, si es posible, a días festivos.
3. En Navidad o Semana Santa.

El periodo de vacaciones se interrumpirá en el supuesto de que el trabajador contraiga matrimonio en el periodo vacacional.

### **Artículo 8. Revisión salarial.**

Para cada uno de los años posteriores al de la firma del presente Convenio el incremento salarial será del IPC previsto por las autoridades para cada uno de dichos años (2009, 2010, 2011, 2012 y 2013) y se aplicará desde el día 1 de enero. En el caso de que hubiese diferencias al alza entre el IPC previsto y el IPC real se compensará dicha diferencia mediante un único pago que se efectuará conjuntamente con la nómina del mes siguiente al que el INE u organismo que lo sustituya publique dicho dato. El importe de este pago será la diferencia entre el salario anual que el trabajador percibiría si se aplicase el IPC real y el que efectivamente percibió en dicho período.

### **Artículo 9. Plus nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana.

Los trabajadores que realicen su jornada o parte de la misma en el horario especificado en el párrafo anterior, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe será el 15% del salario base hora por cada hora o su parte proporcional realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

No percibirán plus de nocturnidad los trabajadores que sean contratados para realizar su trabajo específicamente en horario nocturno.

### **Artículo 10. Plus de jefes de equipo.**

Aquellos trabajadores que tengan asignadas expresa y documentalmente funciones de jefe de equipo, percibirán un complemento de puesto de trabajo de 500 euros anuales a cobrar en las doce mensualidades (no en las pagas extraordinarias), que aparecerá en los recibos de salarios bajo la rúbrica «Plus de Jefe de Equipo». Tanto el puesto de Jefe de Equipo como el plus correspondiente, no son consolidables de futuro, por lo que el trabajador que ocupe ese puesto





podrá cesar en sus funciones previa notificación por parte de la Empresa con quince días de anticipación a la fecha de cese, dejando igualmente de percibir el mencionado plus.

### **Artículo 11. Plus de trabajos especiales.**

Aquellos trabajadores que realicen trabajos en los que concurra de modo manifiesto una toxicidad continuada superior a la normal e identificada como tal por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente, percibirán un «Plus Tóxico» durante el año 2009 en la cuantía de 0,50 euros por hora de trabajo efectiva sometidos a dicho riesgo. Para el resto de los años de vigencia del Convenio se incrementará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º referido a la revisión salarial.

### **Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán antes del 15 de julio y otra antes del 15 de diciembre, consistentes en el abono del salario base más los pluses sobre los que no se especifique otro modo de percepción. En el caso de los trabajadores mensuales, la prima de puesto establecida en este convenio se calcula en cómputo de 12 pagas, por lo que no se percibe en las pagas extraordinarias.

### **Artículo 13. Plus de asiduidad y puntualidad.**

Con el fin de estimular a los trabajadores a evitar el absentismo por cualquier causa se establece un plus de asiduidad para el año 2008 de 3 euros por cada día efectivamente trabajado. Si el trabajador faltase al trabajo más de 3 días al mes no percibirá el plus correspondiente a dicho mes. El incumplimiento de horario o las faltas de puntualidad conllevarán la pérdida del 33% del plus correspondiente a ese día. Si el trabajador incumpliese el horario en más de 5 ocasiones en un mismo mes no percibirá el importe del plus correspondiente a dicho mes. Para la percepción de este plus será necesario que el absentismo global del centro de trabajo no supere el 4% en el mes de devengo, excluyendo las bajas superiores a 45 días y las licencias retribuidas recogidas en el artículo 21 de este convenio. Este plus se incrementará en los años sucesivos en las mismas condiciones que el resto de los conceptos del convenio salvo en el caso de revisión por desviación del IPC y se abonará conjuntamente con la nómina del mes siguiente al de devengo.

### **Artículo 14. Gastos de desplazamiento.**

Las dietas por gastos de desplazamiento y locomoción a los que los trabajadores tengan derecho serán abonados en los términos y cuantías establecidos por la legislación en vigor.





### **Artículo 15. Pago de nominas.**

Las nóminas serán abonadas mediante transferencia bancaria a una cuenta bancaria del trabajador los días 5 del mes siguiente al mes de devengo. En caso de que el día 5 fuese inhábil se abonará el inmediato día hábil anterior. Si el día 5 coincidiese de tal forma que no mediasen al menos dos días hábiles entre el último día del mes de devengo y el primer día hábil anterior al mencionado día 5, el pago se hará el inmediato día hábil posterior. Las liquidaciones por finiquito se abonarán igualmente por transferencia bancaria el inmediato día hábil posterior a la fecha de finiquito, cerrándose así el proceso del mismo.

El trabajador deberá aportar un documento que acredite que posee la titularidad de la cuenta cuando se incorpore a la Empresa o cuando desee cambiar de cuenta de cobro.

### **Artículo 16. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias podrán abonarse en la cuantía en que se fije que en ningún caso podrá ser menor al valor de la hora ordinaria, o compensarse por tiempos equivalentes de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización.

La prestación de horas extraordinarias será siempre voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o en contrato individual de trabajo.

### **Artículo 17. Periodo de prueba.**

Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- a) Técnicos titulados: 6 meses.
- b) Resto de los trabajadores: 2 meses.

En todo caso el periodo de prueba no superará el 50% de la duración establecida para el contrato.

### **Artículo 18. Medidas de fomento del empleo y de la contratación laboral.**

- a) Contrato de obra. Con el fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado según lo previsto en el artículo 15.1.º, letra a), del ET, modificado en virtud de la Ley 12/2001, de 9 de julio, y RDL 5/2006.





Estos contratos podrán cubrir todas las tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo y cuya duración sea cierta o se pueda prever, estén directa o colateralmente relacionados con la actividad de la Empresa. La inclusión en este Convenio no se podrá entender en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1.a) del ET.

b) Contrato para la formación. Se establece el contrato para la formación, cuyo objeto principal es la adquisición de los conocimientos y destrezas necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo. Dicho contrato tendrá una duración máxima de dos años y podrá celebrarse por un plazo inferior a ese período, con una duración mínima de seis meses, siendo posible su prórroga de seis en seis meses, por acuerdo entre las partes, hasta agotar el plazo máximo establecido. Los destinatarios de este contrato serán jóvenes de entre 16 y 20 años inclusive que carezcan de la titulación adecuada para ejercer en el puesto de trabajo en el que se van a formar. La formación a recibir por esos trabajadores será la especificada en el plan de formación de la Empresa, cuyas características se recogen en el artículo 36 del Convenio

El número de trabajadores contratados mediante esta modalidad estará limitado por lo dispuesto el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Para todos los demás aspectos relacionados con esta modalidad de contratación se estará a lo dispuesto en el ET y legislación vigente.

### **Artículo 19. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

### **Artículo 20. Movilidad geográfica.**

Se establece que la movilidad geográfica no tendrá ninguna limitación no recogida por la legalidad vigente. Tendrá consideración de traslado el desplazamiento del trabajador a un centro de trabajo distinto del habitual y situado en un radio de más de 35 km del mismo de forma definitiva o de una duración superior a 12 meses en un período de 3 años, plazo en el que adquirirá la condición de permanente. Se establece que para el caso de traslado permanente el trabajador recibirá un único pago en concepto de ayuda económica cuyo importe será el salario base de 2 meses. Se establece además una licencia de 2 días laborables, solo en el caso de que el traslado sea definitivo de forma inicial y no por agotamiento del plazo de 12 meses mencionado anteriormente. La Empresa preavisará al trabajador y a sus representantes con





un mínimo de 30 días naturales a la fecha en la que el traslado se lleve a cabo o adquiriera la condición de definitivo. No tendrán consideración de traslado los desplazamientos realizados por trabajadores contratados para prestar servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes siempre y cuando se recoja tal circunstancia en el contrato de trabajo.

### **Artículo 21. Licencias.**

El régimen de licencias se acomodará a lo dispuesto en los siguientes apartados:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo: 2 días naturales natural y 2 días naturales más si el hecho causante ocurre fuera de la provincia.
- c) Por matrimonio de hijos: 1 día natural y 1 día natural más si el hecho causante ocurre fuera de la provincia.
- d) Por muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos, padres políticos, abuelos, nietos e hijos: 2 días naturales y 2 días naturales más si el hecho causante ocurre fuera de la provincia.
- e) Por muerte de hermanos políticos, abuelos políticos y tíos: 2 días naturales y 2 días naturales más si el hecho causante ocurre fuera de la provincia.
- f) Por muerte de tíos políticos y sobrinos: 1 día natural natural y 1 día natural más si el hecho causante ocurre fuera de la provincia.
- g) Por exámenes: El tiempo necesario con justificación hasta un máximo de 4 días/año siempre y cuando se cursen con regularidad enseñanzas regladas de carácter oficial.
- h) Por alumbramiento de la mujer trabajadora: lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A todos los efectos de este Artículo, se entenderá por enfermedad grave, siempre que exista necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica, necesidad de acompañante y siempre que así sea calificado por el facultativo correspondiente.

Para hacer uso de las licencias retribuidas recogidas en los apartados a), c), y g) de este artículo será necesario solicitar por escrito su disfrute con al menos una semana de antelación a la fecha del hecho causante, esto es del matrimonio o el examen, así como aportar justificante acreditativo del mismo.

Para hacer uso de la licencia retribuida recogida en el apartado b) de este artículo será necesario avisar a la Empresa dentro del primer día laboral de disfrute de la licencia, y aportar justificante de ese mismo hecho al regreso del disfrute del







permiso.

En el caso de las licencias retribuidas recogidas en los apartados d), e) y f) será necesario aportar justificante ó en su defecto cumplimentar el impreso a tal efecto.

La Empresa queda facultada para comprobar la veracidad de los justificantes aportados.

#### **Artículo 22. Asistencia a consulta médica.**

El trabajador tendrá derecho de hasta 3 horas/día de licencia para asistir a la consulta con el médico de cabecera de la Seguridad Social siempre que el horario de dicha consulta coincida con el horario laboral del trabajador. Para hacer uso de este derecho deberá notificárselo a la Empresa con al menos 24 horas de anticipación y aportar el justificante firmado por el médico.

En caso de asistencia a la consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario del especialista con el de trabajo se haya prescrito dicha consulta por el facultativo de medicina general, el trabajador podrá disponer de hasta 20 horas al año. Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá presentar en la Empresa el volante de asistencia y, posteriormente aportar justificante firmado por el especialista.

#### **Artículo 23. Póliza de seguros.**

La Empresa deberá concertar con primas integras a su cargo una póliza de seguros que cubra las siguientes indemnizaciones:

Fallecimiento por causa natural, incluso enfermedad profesional	30.000 euros
Invalidez permanente total o absoluta por causas naturales o por enfermedad profesional	30.000 euros
Fallecimiento por accidente laboral o común	36.000 euros
Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente laboral o común	36.000 euros

#### **Artículo 24. Seguridad e higiene.**

La Empresa se obliga al cumplimiento inexcusable de las normas sobre seguridad e higiene acomodando su actuación a lo prevenido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 25. Comisión mixta paritaria.**

Para entender de las cuestiones relativas a este Convenio, se designará una comisión paritaria de las partes negociadoras, que estará integrada por cuatro miembros, dos por parte de la RLT y tres por parte de la Empresa

En el supuesto de discrepancias sobre la aplicación del Convenio, se procederá de la siguiente forma:

1. La comisión paritaria conocerá el conflicto y emitirá informe.
2. En el caso de persistir las discrepancias el conflicto se someterá a un procedimiento de mediación para intentar la consecución de un acuerdo entre las partes. El mediador se nombrará por consenso de la comisión paritaria.
3. De resultar infructuosa la mediación y no haber acuerdo queda a criterio de las partes acudir a un sistema de arbitraje como el AGA, o bien al ámbito judicial competente.

### **Artículo 26. Deber de paz sindical.**

La Representación Legal de los Trabajadores desiste expresamente del ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia de este convenio. El no cumplimiento de este Artículo conllevará una penalización del 10% de los incrementos salariales pendientes de aplicar durante dicha vigencia.

### **Artículo 27. Prendas de trabajo.**

La Empresa entregará desde el primer día de trabajo las prendas de protección e higiene necesarias según la legislación vigente.

El personal obrero percibirá dos prendas al incorporarse por primera vez, una de manera inmediata y otra pasada una semana desde la incorporación. Se entregará una más cada seis meses.

En los puestos que se necesite calzado especial por motivos de seguridad, la Empresa facilitará el mismo procediéndose a su renovación cuando sea necesario.

Los operarios que realicen trabajos especiales, que serán definidos por el Comité de Seguridad y Salud Laboral o por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales recibirán una prenda más cada cuatro meses.

Para la sustitución de prendas deterioradas o desgastadas por el uso o EPI,s será obligatoria la entrega de la prenda o EPI deteriorado. Dicha entrega podrá diferirse al siguiente día hábil.

Las prendas de trabajo recogidas en este Artículo, deberán ser usadas con el cuidado debido, para mantenerlas en el mejor estado de higiene y estética posible, debiendo utilizarse a medida que se vayan sustituyendo remplazando las más antiguas con las nuevas entregadas.

Los equipos de protección individual deben de permanecer siempre en las instalaciones de la Empresa, y deberán ser utilizados con el cuidado debido para



mantenerlos en el mejor estado posible.

### **Artículo 28. Excedencias.**

a) Excedencia forzosa. La excedencia forzosa se concederá por designación o elección de un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público ó sindical, perdiéndose este derecho una vez transcurrido este plazo.

b) Excedencia voluntaria.-El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada en la Empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite su inicio, dando la Empresa recibo de su prestación. La concesión de la excedencia por parte de la Empresa también se realizará por un comunicado escrito.

Al menos con un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia, el trabajador debe comunicar por escrito su solicitud de ingreso, que será atendida por la Empresa cuando hubiera una vacante de igual o similar categoría a la suya.

### **Artículo 29. Reconocimientos médicos.**

La Empresa se compromete a efectuar al menos una revisión médica anual para todos los trabajadores, que computará como tiempo de trabajo.

El reconocimiento consistirá como mínimo en audiometría, control de la vista, análisis de sangre y orina, y exploración clínica.

Estas revisiones serán efectuadas por el Gabinete Técnico Provincial de Salud Laboral, la Mutua correspondiente, o en su caso la propia Seguridad Social, o cualquier otra Entidad habilitada para ese fin.

### **Artículo 30. Capacidad disminuida.**

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tenga aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.





### **Artículo 31. Acoso sexual.**

Se les reconoce a los trabajadores el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Se considera acoso sexual la situación en la que se produce efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea una discriminación por razón de sexo y, por tanto, se prohíbe. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrán utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

### **Artículo 32. Ineptitud del trabajador.**

Se considera ineptitud sobrevenida del trabajador a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.a) del ET:

a) La pérdida o suspensión temporal o definitiva de la titulación o certificación habilitante para el ejercicio de la profesión o desempeño del puesto de trabajo para el que fue contratado o el que desempeña en la actualidad.

b) La falta de titulación o certificación habilitante que el trabajador haya afirmado poseer en su solicitud de empleo o C. V. y, sin embargo, no poseyera en la fecha de dichos documentos.

c) La retirada temporal o definitiva del permiso de conducir siempre y cuando el trabajador desempeñe un puesto de trabajo que requiera la utilización o conducción de vehículos o que se especifique la obligatoriedad de estar en posesión de dicho permiso en el contrato de trabajo. En este caso no se considerará ineptitud si la suspensión no es superior a seis meses pero el trabajador queda obligado a disfrutar la totalidad de sus vacaciones pendientes.

Una vez agotadas éstas, pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo restante de suspensión y con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Para su reincorporación deberá notificar a la Empresa con 15 días de anticipación el fin de la suspensión del permiso y el día de su incorporación demostrar documentalmente que finalizó dicha suspensión. La Empresa podrá notificar al trabajador el inicio de las vacaciones obligatorias por esta causa en cualquier fecha desde que tenga conocimiento de la suspensión y hasta el final de la misma, si bien las vacaciones no podrán comenzar hasta que la suspensión sea efectiva.

### **Artículo 33. Procedimiento disciplinario.**

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el presente artículo.





Corresponde a la Empresa, en el uso de su facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Al mismo tiempo la Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta Grave y Muy Grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de imposición.

#### **Artículo 34. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: Leve, Grave y Muy Grave.

1. Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo de hasta tres veces en un periodo de un mes.

b) La omisión de fichajes de entrada o salida en el trabajo o en los sistemas de control existentes en el centro de trabajo en los que el trabajador preste servicio de hasta dos veces en el período de un mes.

c) La inasistencia al trabajo no justificada de un día en un periodo de un mes.

d) No notificar con carácter previo la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de poder hacerlo.

e) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes, proveedores o compañeros de la Empresa.

g) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuese responsable.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia o en la situación personal del trabajador que tenga incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de instrucciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicio o riesgo para las personas o las cosas.





j) La inasistencia a los cursos de formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo o en las horas pactadas a tal efecto en este convenio sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros durante la jornada de trabajo en presencia de personas ajenas a la Empresa, especialmente clientes o proveedores.

l) La colocación de cualquier anuncio, cartel, calendario mural, etc. fuera de los lugares específicamente reservados para ello o, en su defecto, sin autorización expresa

m) No solicitar a la Empresa la entrega de los EPI correspondientes cuando se carezca de ellos o no solicitar su cambio por deterioro.

2. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en más de seis ocasiones en un periodo de un mes, nueve en el período de un trimestre u 11 en el período de un semestre.

b) La omisión de fichajes de entrada o salida en el trabajo o en los sistemas de control existentes en el centro de trabajo en los que el trabajador preste servicio de hasta cuatro veces en el período de un mes, seis en el período de un trimestre u ocho en el período de un semestre.

c) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes.

d) La inasistencia no justificada de un día en el período de un mes cuando ésta afecte al relevo o sustitución de un compañero o cause perjuicios notables a la Empresa.

e) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuviesen incidencia tributaria o en la seguridad social.

f) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio en el desenvolvimiento laboral.

g) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de las que se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

h) Suplantar a otro trabajador, alterando registros o controles de entrada o salida del trabajo.

i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo,





siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

j) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La falta de aseo o limpieza personal que de lugar a quejas justificadas de los compañeros, habiendo mediado advertencia previa por parte de la Empresa.

l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y teniendo mediada sanción.

m) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o dignidad de las personas.

n) La embriaguez o estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, si repercute negativamente en el trabajo ó constituyen un perjuicio ó peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

o) El consumo de bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo

p) La no utilización de EPI en los puestos de trabajo que así lo requieran cuando el EPI está a disposición del trabajador y éste ha sido convenientemente formado e informado de la obligatoriedad de su uso o permitir que los trabajadores a su cargo trabajen sin EPI cuando el trabajo así lo requiera.

3. Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes o más de veinte al cabo de un año.

b) La omisión de fichajes de entrada o salida en el trabajo o en los sistemas de control existentes en el centro de trabajo en los que el trabajador preste servicio de hasta ocho veces en el período de un mes, diez en el período de un trimestre, doce en el período de un semestre o veinte el período de un año.

c) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e) La simulación de enfermedad o de accidente, entendiéndose que existe





infracción laboral, cuando encontrándose el trabajador de baja por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de muy grave toda la manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o por enfermedad.

f) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si por la consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

g) La habitual embriaguez o estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultadas físicas o psicológicas del desempeño de las funciones.

h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

i) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

k) Los malos tratos de palabra o de obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.

l) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en un período de dos meses y fuesen objeto de sanción.

m) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio a la Empresa o a sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos a abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por Directivos, Jefes o Mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y con perjuicios para el trabajador.

n) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

o) Las infracciones extremadamente graves en materia de seguridad laboral, entendiéndose como tales:

1. Utilizar maquinaria industrial, maquinaria de producción o vehículos de motor sin la preceptiva autorización.

2. Eliminar, manipular, desactivar o hacer un uso indebido de las instalaciones,







maquinaria, vehículos o dispositivos de seguridad sin autorización expresa.

3. Incumplir deliberadamente las normas de seguridad: Por ejemplo, suprimiendo procedimientos durante las operaciones de mantenimiento, reparación, producción o servicios.

4. Crear fuentes de incendio de forma intencionada en zonas en las que se den las condiciones para una alta probabilidad de incendio y explosión, así como incumplir de forma intencionada las normas de seguridad laboral en dichas zonas.

5. Desactivar deliberadamente los dispositivos de seguridad y los dispositivos de parada de emergencia.

6. La utilización de la maquinaria o las instalaciones por parte de más trabajadores de los permitidos por las normas de protección para los operarios (uso de la maquinaria por parte de uno o más trabajadores).

7. Sobrepasar las distancias de seguridad y hacer uso de equipos especializados sin un permiso actualizado.

8. Hacer uso de maquinaria y herramientas que precisen ser reparadas.

9. Las infracciones en materia de tráfico cometidas con vehículos o maquinaria al servicio de la Empresa que conlleven peligro muy grave para la integridad de las personas. La comisión de la falta se considera probada cuando la infracción figure como muy grave en la sanción de tráfico.

p) Las infracciones en materia de seguridad de sistemas de información, entendiéndose como tales:

1. Compartir o facilitar el identificador de usuario y la clave de acceso facilitados por la Empresa con otra persona física o jurídica, incluido el personal de la propia Compañía.

2. Intentar distorsionar o falsear los registros históricos de actividad (LOG) del Sistema.

3. Intentar descifrar las claves, sistemas o algoritmos de cifrado y cualquier otro elemento de seguridad que intervenga en los procesos telemáticos o productivos de la compañía.

4. Destruir, alterar, inutilizar o de cualquier otra forma dañar los datos, programas o documentos electrónicos de la Empresa o de terceros.

5. Obstaculizar voluntariamente el acceso de otros usuarios a la red mediante el consumo masivo de los recursos informáticos y telemáticos de la Compañía, así como realizar acciones que dañen, interrumpan o generen errores en dichos





sistemas.

6. Enviar mensajes de correo electrónico de forma masiva o con fines comerciales o publicitarios sin el consentimiento del destinatario o de la Dirección de la Empresa (Spam).

7. La utilización de la red para participar en juegos en línea.

8. Intentar leer, borrar, copiar o modificar los mensajes de correo electrónico o archivos de otros usuarios.

9. Utilizar el sistema para intentar acceder a áreas restringidas de los sistemas informáticos de la Empresa o de terceros.

10. Intentar aumentar el nivel de privilegios de un usuario en el sistema.

11. Introducir voluntariamente programas, virus, macros, applets, controles ActiveX o cualquier otro dispositivo lógico o secuencia de caracteres que causen o sean susceptibles de causar cualquier tipo de alteración en los sistemas informáticos de la entidad o de terceros.

12. Introducir, instalar, descargar de Internet, reproducir, utilizar o distribuir programas informáticos no autorizados expresamente por el Departamento de Sistemas de Información, o cualquier otro tipo de obra o material, regulado por el derecho de la propiedad intelectual o industrial, cuando no se disponga de autorización para hacerlo.

13. Instalar copias de cualquier programa, incluidos los estandarizados y los de carácter gratuito, sin previo consentimiento del Departamento de Sistemas de Información.

14. Borrar o desinstalar cualquiera de los programas instalados legalmente.

15. Utilizar los recursos telemáticos de la Compañía, incluida la red Internet, para actividades que no se hallen directamente relacionadas con el puesto de trabajo del usuario.

16. Introducir contenidos obscenos, inmorales u ofensivos y, en general, carentes de utilidad para los objetivos de la compañía, en la red corporativa de la misma.

17. Encriptar mensajes de correo electrónico.

18. Utilizar el correo electrónico para asuntos particulares o no relacionados con la operativa de la Empresa.

19. Uso del acceso a redes públicas como Internet para asuntos particulares o no relacionados con la operativa de la Empresa.





20. El acceso a conversaciones en tiempo real en tiempo real (Chat/IRC).
21. El acceso a páginas web (www), grupos de noticias (Newsgroups) y otras fuentes de información como FTP, etc. que no contengan información relacionada con la actividad de la Empresa o con los cometidos del puesto de trabajo del usuario, teniéndose que disponer de la oportuna autorización.
22. La instalación o modificación de hardware sin autorización por el Departamento de Sistemas de Información, cambiar la ubicación de los equipos o su asignación a personas a las que no corresponden.
23. El uso de programas informáticos sin la correspondiente licencia, así como el uso, reproducción, cesión, transformación o comunicación pública de cualquier tipo de obra o invención protegida por la propiedad intelectual o industrial.
24. Crear ficheros de datos personales sin la autorización de la Dirección
25. Cualquier otra actividad expresamente prohibida por las normas sobre protección de datos e Instrucciones de la Agencia de Protección de Datos.
26. Cruzar ficheros con datos de carácter personal y/o confidencial para obtener otros sin la correspondiente autorización de la Dirección.

### **Artículo 35. Régimen de sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Cambio de turno de trabajo.

Cambio de puesto de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.

Cambio de centro de trabajo.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.





Traslado sin derecho a percepción de ayudas.

Despido.

35.1 Prescripción. Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas señaladas comenzará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

### **Artículo 36. Plan de formación.**

La Empresa elaborará con carácter bianual un plan de formación en el que se recojan la previsión de actividades formativas a realizar en dicho período. La información recogida en dicho plan se irá actualizando a medida que se vayan realizando las actividades formativas previstas.

En dicho plan se incluirán igualmente las actividades de Formación Profesional Ocupacional y Continua que le sean concedidas a la Empresa por el Organismo competente.

Antes de la elaboración definitiva en cada período de vigencia, la Representación Legal de los Trabajadores estará informada del proyecto de contenido de dicho Plan de Formación y dispondrá de un plazo de una semana para pronunciarse sobre el mismo si así lo desea. Posteriormente, la Empresa fijará dicho Plan para su ejecución.

No obstante lo anterior, se establece que el Plan de Formación es un instrumento «vivo», al que se podrán modificar sus contenidos si las circunstancias así lo determinasen.

### **Artículo 37. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

Mantener y promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta



por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mantener la representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa y las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

Continuar con el estudio e implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

Ambas partes se comprometen, igualmente, a realizar un seguimiento tendente al logro y mantenimiento de dichos objetivos.

### **Disposición adicional.**

Ambas partes acuerdan el adelanto de la aplicación del clausulado del presente Convenio Colectivo al día 1 de octubre de 2008, así como los efectos económicos derivados del mismo.

### **Disposición final primera.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las demás disposiciones de aplicación.

### **Disposición final segunda.**

Las partes firmantes del presente Convenio son la Representación Empresarial y la Representación Social de los Trabajadores.

### **Anexo 1. Relación de puestos de trabajo a efectos del artículo 18 del Convenio.**

<b>Puesto</b>	<b>Puesto</b>	<b>Puesto</b>	<b>Puesto</b>
Administrativo postventa.	Esmaltador.	Montador componentes chapa.	Responsable sistemas información.
Ajustador componentes carrocería.	Instalador aire acondicionado.	Montador componentes poliéster.	Secretaria dirección.
Alineador carrocerías.	Instalador barras.	Montador estructuras.	Sellador.
Aplicador poliéster.	Instalador bastidores.	Montador chasis.	Soldador fcaw.
Armador estructuras en banco.	Instalador calefacción.	Montador conexiones interiores.	Soldador mig.



Armador estructuras en carrocería.	Operador contact center.	Montador de puertas.	Soldador oaw.
Armador puertas.	Operador call center.	Montador parabrisas.	Soldador paw.
Asesor técnico comercial.	Instalador sistemas eléctricos.	Montador ventanas.	Soldador rp.
Auxiliar jefe de equipo.	Instalador calefacción edificios.	Panelador interior y maleteros.	Soldador rsew.
Butaquero.	Instalador aire acondicionado edificios.	Panelador exterior.	Soldador saw.
Carpintero.	Jardinero.	Plegador chapa.	Soldador smaw.
Cerrajero.	Pintor edificios.	Preparador componentes poliéster.	Soldador tb.
Comercial.	Electricista edificios.	Preparador carrocería.	Soldador tig.
Comercial-ventas.	Conductor ligeros.	Preparador componentes.	Soldador ts.
Cortador bastidores/ furgones.	Conductor pesados.	Preparador de pisos.	Taladrador.
Cortador chapa.	Conductor autobuses.	Producción se.	Técnico.
Cortador perfilera hierro.	Fontanero.	Prototipador.	Técnico administración.
Cortador oxicorte.	Tapicero.	Proyectista.	Técnico rr.hh.
Cortador plasma.	Informático.	Proyector protección anticorrosiva.	Técnico calidad.
Tapicero.	Auxiliar administrativo compras.	Recepcionista.	Técnico compras.
Curvador perfilera hierro.	Auxiliar administrativo comercial.	Responsable producción ec.	Técnico formación.
Desmontador componentes.	Auxiliar administrativo ventas.	Responsable producción mpr.	Técnico homologaciones.
Diseñador.	Auxiliar administrativo gestión.	Responsable administración.	Técnico postventa.
Electricista interiores.	Auxiliar administrativo rrhh.	Responsable calidad.	Técnico procesos.

Electricista exteriores.	Limpiador planta.	Responsable comercial.	Verificador.
Encargado chapa.	Limpiador/sellador.	Responsable comercial nacional.	Vigilante/portero.
Encargado mecánica.	Mecánico.	Responsable compras.	Telefonista.
Ensamblador interiores.	Modelista.	Responsable postventa.	Vigilante/portero.

## Anexo 2. Tablas salariales año 2009.

Personal diario.

Categorías profesionales	Euros/día Salario Convenio	Prima de puesto euros/día laborable					
		Escalas					
		A	B	C	D	E	F
Personal obrero de oficio:							
Oficial de 1. <sup>a</sup>	35,000	5,000					
Oficial de 2. <sup>a</sup>	33,000	2,300	4,600				
Oficial de 3. <sup>a</sup>	32,000	2,200	3,500	4,000			
Conductor	32,000	3,500	4,000	5,600	8,000		
Carretillero	30,000	1,500	2,250	3,500	4,300	4,500	
Especialista	30,000	1,000	1,500	2,250	3,500	4,300	4,500
Peón	22,000	4,500	5,500	6,500	8,000	9,500	11,000
Técnicos titulados:							
Titulado Superior	35,000	6,000	13,500				
Titulado Medio	33,000	6,000	13,500				
Mandos intermedios:							
Jefe de Servicio	35,000	12,000					
Jefe de Turno	33,000	6,000	13,500				
Encargado	33,000	4,000	8,500	12,000			
Organización del trabajo y administrativos:							
Jefe de 1. <sup>a</sup>	35,000	12,000					
Jefe de 2. <sup>a</sup>	33,000	6,000	13,500				
Técnico de 1. <sup>a</sup>	35,000	5,000					
Técnico de 2. <sup>a</sup>	33,000	2,300	4,600				
Técnico de 3. <sup>a</sup>	32,000	2,200	3,500	4,000			



Auxiliar	30,000	1,000	1,500	2,250	3,500		
Telefonista	22,000	4,500	5,500	6,500	8,000	9,500	
Personal subalterno:							
Almacenero	30,000	1,000	1,500	2,250	3,500		
Mozo de Almacén	22,000	4,500	5,500	6,500	8,000	9,500	

### Anexo 3. Tablas salariales año 2009.

Personal mensual.

Categorías profesionales	Euros/mes Salario convenio	Prima de puesto euros/mes (12 pagas)					
		Escalas					
		A	B	C	D	E	F
Personal obrero de oficio:							
Oficial de 1. <sup>a</sup>	1.064,583	94,167					
Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.003,750	43,317	86,633				
Oficial de 3. <sup>a</sup>	973,333	41,433	65,917	75,333			
Conductor	973,333	65,917	75,333	105,467	150,667		
Carretillero	912,500	28,250	42,375	65,917	80,983	84,750	
Especialista	912,500	18,833	28,250	42,375	65,917	80,983	84,750
Peón	669,167	84,750	103,583	122,417	150,667	178,917	207,167
Técnicos titulados:							
Titulado Superior	1.064,583	113,000	254,250				
Titulado Medio	1.003,750	113,000	254,250				
Mandos intermedios:							
Jefe de Servicio	1.064,583	226,000					
Jefe de Turno	1.003,750	113,000	254,250				
Encargado	1.003,750	75,333	160,083	226,000			
Organización del trabajo y administrativos:							
Jefe de 1. <sup>a</sup>	1.064,583	226,000					
Jefe de 2. <sup>a</sup>	1.003,750	113,000	254,250				
Técnico de 1. <sup>a</sup>	1.064,583	94,167					
Técnico de 2. <sup>a</sup>	1.003,750	43,317	86,633				
Técnico de 3. <sup>a</sup>	973,333	41,433	65,917	75,333			
Auxiliar	912,500	18,833	28,250	42,375	65,917		





Telefonista	669,167	84,750	103,583	122,417	150,667	178,917	
Personal subalterno:							
Almacenero	912,500	18,833	28,250	42,375	65,917		
Mozo de Almacén	669,167	84,750	103,583	122,417	150,667	178,917	

