

**18454** RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Crafol Outsourcing, S.L.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Crafol Outsourcing, S.L. (Código de Convenio n.º 9016812) que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores 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, 3 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA DE SERVICIOS «CRAFOL OUTSOURCING, SOCIEDAD LIMITADA» Y SUS TRABAJADORES**

**CAPÍTULO I**

1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio establece las bases para relaciones entre la empresa «Crafol Outsourcing, Sociedad Limitada» y sus trabajadores.

2. *Ámbito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «Crafol Outsourcing, S.L.», tiene en territorio español.

3. *Ámbito funcional y personal.*—El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Crafol Outsourcing sociedad limitada» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.

4. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrara en vigor el día 1 de julio de 2007, y mantendrá su vigencia hasta el día 30 de junio de 2011, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, o por convenio colectivo de empresa, en su caso. Con efectos del día 1 de enero de 2008 el salario se revisara según IPC del año anterior.

Una vez firmado el periodo de vigencia del Convenio colectivo, éste se entenderá prorrogado por periodos de un año, salvo denuncia expresa y fehaciente de cualquiera de las partes con, al menos, treinta días de antelación.

5. *Compensación, absorción y garantía «ad-personam».*—Las condiciones contenidas en este convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio, se respetaran las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

6. Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas. A estos efectos se implantara la estructura salarial del presente convenio, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad-personam», tanto en las percepciones salariales como las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

7. *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 más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

8. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de convenio 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 polí-

tica 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 III**

**Clasificación del personal**

9. *Clasificación profesional.*—Las categorías consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

10. *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 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:

Personal directivo y técnico:

Director general.  
Director administrativo.  
Director de personal.  
Titulado grado superior.

Grupo 1B:

Titulado grado medio.  
Jefe de 1.ª administrativo.  
Jefe de 2.ª 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 cargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todos 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 menor.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

Grupo 2A:

Jefe general de servicios.  
Jefe de servicios.  
Jefe de equipo.  
Jefe de tráfico.  
Inspector.  
Coordinador.  
Administrativo oficial de primera.

Grupo 2B:

Administrativo oficial de segunda.  
Grabador de datos.  
Telefonista recepcionista.

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 profesionales que forman este grupo son:

Oficios varios servicios externos:

Oficial de primera oficios varios.  
Oficial de segunda oficios varios.  
Oficial de tercera oficios varios.  
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.  
 Chofer turismo.  
 Mozo-conductor-lavacoches.  
 Azafato/a/auxiliar.  
 Celador.  
 Conserje.  
 Portero.  
 Ordenanza.  
 Cobrador.  
 Subalerno.  
 Montador.  
 Peón/operador.  
 Ayudante de cocina.  
 Ayudante de camarero.  
 Pinche.  
 Botones.  
 Camarero/a de piso.  
 Cajero.  
 Auxiliar de caja.  
 Dependiente/a.  
 Manipulador/reponedor.  
 Aprovisionador.  
 Envasador/empaquetador.  
 Promotor/demostrador.  
 Mozo de almacén.  
 Mozo carga y descarga.  
 Carretillero.  
 Limpiador/a.  
 Empleado/a servicio doméstico.  
 Auxiliar de farmacia.  
 Auxiliar de laboratorio.  
 Auxiliar sanitario.  
 Lector de contadores.  
 Jardínero.  
 Encuestador.

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 a la empresa.
3. El comportamiento del trabajador y la ausencia o amonestaciones en el último año.

#### CAPÍTULO IV

##### Contratos de trabajo. Duración, prueba, finalización y traslados

11. *Clasificación según la duración del contrato.*—En función de su duración, 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.

a) Personal con contrato de duración determinada:

1. Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1 A del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra servicio.

Cuando el cliente resuelve el contrato de arrendamiento de servicio, 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.

2. Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, dichos contratos

podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante convenio de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo.

3. Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 25 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc. Además de las contrataciones que se efectúen para la selección de personal, al objeto de cubrir de forma definitiva un puesto de trabajo

b) Contratos indefinidos:

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio colectivo.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa, terminados aquellos.

d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa y el personal interino contratado para la selección y que quedara definitivamente en la empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habituales y permanentes que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

12. *Período de prueba.*—El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: Seis meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Mandos intermedios: Tres meses.

Personal operativo: Dos meses.

Oficios varios externos: Dos meses.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso el trabajador durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

13. *Cese.*—El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el punto 13 de este Convenio.

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 llevara 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 en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

En el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

14. *Lugar de trabajo.*—La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma provincias, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horario que estima 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 art. 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 aquel 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 la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

15. *Destacamentos.*—Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la provincia 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 reune 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 corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

16. *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 0,20 euros el kilómetro.

17. *Importe de las dietas.*—El importe de las dietas acordadas en este convenio será:

8,44 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

16,88 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

33,78 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

50,67 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Estos conceptos serán revisados en la misma proporción que las tablas salariales.

18. *Traslados.*—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la provincia de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo convenio entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores.

En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la jurisdicción social. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo

19. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de mil ochocientas nueve horas en cómputo anual, a razón de 164,5 por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, de convenio con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar. Dicha jornada se realizará de lunes a domingo con los descansos previstos legalmente.

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.

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

20. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio.

El valor asignado a las horas extraordinarias, dependerá del servicio que se realice debiendo en todo caso tener un incremento del 10 % sobre el precio de la hora normal y de un 15 % si la misma se realiza en 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 equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria se abonará como horas extraordinarias, o se compensará con las jornadas posteriores en un plazo máximo de 15 días.

21. *Festivos.*—Se computarán los correspondientes legalmente al municipio en que se radique cada centro de prestación de servicios y se disfrutarán según calendario de trabajo efectuado en la empresa, salvo que, por razones excepcionales, sea necesario la prestación de servicios, en cuyo caso, se compensarán con descanso sustitutorio.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

## CAPÍTULO VI

### Vacaciones, licencias y excedencias

22. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas que lleve un año al servicio de las mismas. El período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no constar con la antigüedad en la empresa de un año. En el caso de antigüedad inferior al año, el tiempo de disfrute será proporcional al periodo trabajado.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo, los trabajadores antes de 31 de marzo, harán una propuesta de disfrute de las vacaciones a la empresa y ésta, sino existen razones operativas que aconsejen su cambio, dará el visto bueno o, en su caso, hará las objeciones que estime oportunas, en un plazo máximo de 15 días. En lo referentes a los periodos de enfermedad común o accidente de trabajo que coincidan, ya sea desde el inicio o no, con los periodos de vacaciones ya establecidos, estos no interrumpirán ni suspenderán el periodo vacacional acordado. Dicho calendario comprenderá los doce meses del año, de enero a diciembre.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

23. *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.

24. 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.

25. *Licencias.*—Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los supuestos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y en concreto con la duración que a continuación se indica, en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador: Quince días.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

- c) Durante un día por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de convenio con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.
- h) Durante un día al año por asuntos propios. Dicha licencia la tendrán todos 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.
- i) 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.

#### 26. Excedencias.

a) Forzosa.—En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Se concederá por la designación o lección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Voluntaria.—Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. Se fija la duración de las excedencias voluntarias entre cuatro meses y cinco años, dando así cumplimiento a los establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 39/1999, Ley 40/2003 y Ley 51/2003.

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

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, por razones de funcionamiento de la empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

c) Cargos sindicales o políticos.—A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de duración de la misma.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias etc. Previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### CAPÍTULO VII

#### Seguridad e higiene, ropa de trabajo

27. *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.

28. *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 mantenerlo en perfecto estado de conservación, ya 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.

29. *Medios de protección.*—Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

30. *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 veces la empresa, Comité

de Seguridad y Salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de convenio con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En razón a los servicios a prestar, cuando se precien 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.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas y sanciones

31. *Faltas de personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

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.

#### 32. Faltas leves.

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes, o hasta dos faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

2. 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.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

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

6. 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.

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

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

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

#### 33. Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.

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

7. 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.

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

9. 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.

10. 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 tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.

11. Retirada de carné de conducir por parte de la autoridad por un plazo inferior a 6 meses.

#### 34. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc. Tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. 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.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada dentro de su jornada laboral.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación 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.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

16. El abuso de autoridad.

17. 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.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

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

20. 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.

21. La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un período de tiempo superior a los 6 meses.

22. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

#### 35. *Sanciones.*

1. Por falta leve:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- Amonestación pública.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

36. *Prescripción.*—La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en 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.

37. *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 tales empresas, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de convenio con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período mínimo de permanencia no inferior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

## CAPÍTULO IX

### Salario

38. *Retribuciones.*—La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo. El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

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 22 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

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

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

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

#### 39. *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 el 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, se establece 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 15 % 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 30 euros mensuales que se devengara trimestralmente y se abonara a trimestre vencido, atendiendo a posibles penalizaciones en base al siguiente criterio:

	Ningún siniestro — Porcentaje	Sólo 1 siniestro — Porcentaje	Más de 1 siniestro — Porcentaje
Menos de 250 euros . . . . .	100	66	33
Entre 250 y 600 euros . . . . .	100	33	0
Más de 600 euros . . . . .	100	0	0

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 30 euros a percibir los tres meses siguientes a los tres que originan el devengo.

66 % corresponde a 19,8 euros a percibir los tres meses siguientes a los tres que originan el devengo.

33 % corresponde a 9,9 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.

40. *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.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria, fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en el referido IV Convenio de Formación Continua.

La empresa que, en virtud del referido Convenio se someta al procedimiento establecido, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias de mercado.

41. *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 venia 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.

Lo anteriormente indicado es sin perjuicio de la posibilidad por parte de la empresa de poder sancionar al trabajador si así lo considera oportuno.

## ANEXO 1

### Salarios Crafol para 2007

	Salario base	Prorrata pagas extras	Transporte	Total mes	Jornada mensual	Precio hora normal	Precio hora p. transporte	Hora extra + 10%	Hora festiva / nocturna + 15%
<i>Grupo I A</i>									
Dtor. general . . . . .	900	150	114,12	1.164,12	164,5	6,38	0,69	7,78	8,14
Dtor. administrativo . . . . .	900	150	114,12	1.164,12	164,5	6,38	0,69	7,78	8,14
Dtor. de personal . . . . .	900	150	114,12	1.164,12	164,5	6,38	0,69	7,78	8,14
Tít. grado sup. . . . .	900	150	114,12	1.164,12	164,5	6,38	0,69	7,78	8,14
<i>Grupo I B</i>									
Tít. grado medio . . . . .	827,32	137,89	114,12	1.079,33	164,5	5,87	0,69	7,22	7,55
Jefe 1.ª administ. . . . .	827,32	137,89	114,12	1.079,33	164,5	5,87	0,69	7,22	7,55
Jefe 2.ª administ. . . . .	827,32	137,89	114,12	1.079,33	164,5	5,87	0,69	7,22	7,55
<i>Grupo II A</i>									
Jefe gral. servicios . . . . .	700	116,66	114,12	930,78	164,5	4,96	0,69	6,22	6,51
Jefe de servicios . . . . .	700	116,66	114,12	930,78	164,5	4,96	0,69	6,22	6,51
Jefe de trafico . . . . .	700	116,66	114,12	930,78	164,5	4,96	0,69	6,22	6,51
Inspector . . . . .	700	116,66	114,12	930,78	164,5	4,96	0,69	6,22	6,51
Coordinador . . . . .	700	116,66	114,12	930,78	164,5	4,96	0,69	6,22	6,51
Jefe de equipo . . . . .	700	116,66	114,12	930,78	164,5	4,96	0,69	6,22	6,51
Administ. ofic. 1.ª . . . . .	700	116,66	114,12	930,78	164,5	4,96	0,69	6,22	6,51
<i>Grupo II B</i>									
Administ. ofic. 2.ª . . . . .	656,19	109,37	114,12	879,68	164,5	4,65	0,69	5,88	6,15
Grabador de datos . . . . .	656,19	109,37	114,12	879,68	164,5	4,65	0,69	5,88	6,15
Telefonista recep. . . . .	656,19	109,37	114,12	879,68	164,5	4,65	0,69	5,88	6,15

	Salario base	Prorrata pagas extras	Transporte	Total mes	Jornada mensual	Precio hora normal	Precio hora p. transporte	Hora extra + 10%	Hora festiva / nocturna + 15%
<i>Grupo III</i>									
Ofic. 1. <sup>a</sup> ofic. varios .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Ofic. 2. <sup>a</sup> ofic. varios .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Ofic. 3. <sup>a</sup> ofic. varios .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Ayudante .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Aux. mercancías .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Controlador .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Aux. de taller .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Aux. mantenimiento .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Ayudante estamp. ....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Mensajero .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Repartidor .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Chofer turismo .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Mozo .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Azafato/a .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Celador .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Conserje .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Portero .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Ordenanza .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Cobrador .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Subalterno .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Montador .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Peon/operador .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Ayud. cocina .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Ayud. camarero/a .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Pinche .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Botones .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Camarero/a piso .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Cajero .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Aux. caja .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Dependiente/a .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Reponedor .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Aprovisionador .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Envasador .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Promotor .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Mozo almacén .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Mozo carga/descarga .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Carretillero .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Limpiador/a .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Empleado doméstico .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Aux. farmacia .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Aux. laboratorio .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Aux. sanitario .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Lector contador .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Aux. administrativo .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Jardinero .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45
Encuestador .....	570,6	95,1	114,12	779,82	164,5	4,05	0,69	5,21	5,45