

Apertura de proposiciones: El día 17 de febrero de 2009, a las diez y treinta horas, en las oficinas de “Alcalá Natura 21, Sociedad Anónima Unipersonal”.

El importe de este anuncio correrá a cargo del adjudicatario.

Madrid, a 26 de enero de 2009.—El Director General, Santiago Romero Gerbolés.

(01/304/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 19 de diciembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Tracción y Comercio, Sociedad Anónima” (código número 2804012).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Tracción y Comercio, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de octubre de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicha revisión salarial del convenio colectivo en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de diciembre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

NUEVO CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA “TRACCIÓN Y COMERCIO, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Artículo 1. *Ámbito*.—El presente convenio colectivo afecta a la empresa “Tracción y Comercio, Sociedad Anónima”, y al personal asalariado de la misma, en el ejercicio de la actividad desarrollada por la empresa; y en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Vigencia y duración*.—Entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011, prorrogándose tácitamente por períodos de un año, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras organizaciones con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de que no se produjese denuncia, el convenio quedará prorrogado tácitamente por un año más.

Art. 3. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Art. 4. *Comisión paritaria*.—1. Se constituye una comisión paritaria integrada por un representante de cada una de las partes, Empresa y trabajadores, para entender de cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del presente acuerdo le sean sometidas por cualquiera de las partes. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial del convenio que los interesados puedan someterle.

2. Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento, de 22 noviembre de 1994, y su Reglamento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000.

3. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este acuerdo, o cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y a la empresa, incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional citado en el apartado anterior.

4. La comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes desde que lo solicite cualquiera de las partes. Podrá designar de entre sus miembros un presidente y un secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y social, turnándose por períodos de un año. A los efectos de cualquier notificación escrita que cualquier empresa o trabajador deseen remitir a la comisión paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada comisión:

Art. 5. *Retribuciones*.—1. Las condiciones salariales que regirán la jornada normal de trabajo, serán las que se detallan a continuación:

1.1.a) Salario base.—Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial que como Anexo se incorpora al presente convenio colectivo para el año 2008.

1.1.b) Dietas y desplazamiento.—Si por necesidades del servicio, algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión o viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo, la empresa le abonará los gastos de locomoción y dieta. Todos los conductores y ayudantes de reparto en ruta y teniendo en cuenta su especial cometido que en ocasiones les obliga a efectuar las comidas durante el trayecto de la misma, percibirán la cantidad que se acuerde en la negociación referida. Respetándose, en todo caso, las cantidades que por este concepto se vengán abonando en la empresa.

1.1.c) Gratificaciones extraordinarias.—Como complementos de vencimiento periódico superior al mes, la empresa abonará en cada uno de los meses de julio y diciembre una paga equivalente a treinta días de salario. La paga de beneficios quedará prorrateada en doce mensualidades.

1.1.d) Plus ad personam.—Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor de este convenio, vinieran recibiendo el denominado plus de antigüedad percibirán idéntica cuantía en concepto de plus ad personam, quedando congelado dicho concepto en el importe actualmente establecido, sin que en ningún caso le sean de aplicación las posteriores revisiones salariales que puedan producirse respecto de las tablas incluidas en el presente convenio.

Art. 6. *Revisión salarial*.—Las percepciones descritas en el artículo anterior se incrementarán, anualmente, en los mismos porcentajes que el incremento de las percepciones de los distribuidores.

Art. 7. *Jornada*.—1. Para los años 2008 y sucesivos, la jornada ordinaria, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo. Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales); por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. Dentro de la jornada anual establecida, la empresa adaptará los horarios a las necesidades de cada departamento, en función de los volúmenes de venta.

3. En caso de situaciones extraordinarias de ausencia de un trabajador en su jornada, y con el fin de que esta contingencia no perturbe, ni el servicio prestado al cliente, ni el normal funcionamiento de la empresa, la Dirección establecerá el régimen de sustitución que estime más conveniente para cubrir dicha contingencia.

Art. 8. *Horas extraordinarias.*—Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, recogida, reparto, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales. La dirección de la empresa informará mensualmente al delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución de las mismas.

Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal, pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo de cuatro semanas corresponda, según se establece en el artículo 7, no tendrán naturaleza de extraordinarias. Las que excedan de la jornada correspondiente al período de cuatro semanas, así como las que rebasen las nueve horas diarias de trabajo efectivo, tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será el dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Art. 9. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, retribuidas en función de salario base y complemento de antigüedad, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de no llevar un año al servicio de la empresa.

Los trabajadores que lleven menos de un año de permanencia en la empresa disfrutarán de la parte proporcional correspondiente a los meses trabajados, contándose para ello la fracción como mes completo, considerando la fecha 30 de junio como fecha límite para el cómputo de la parte proporcional; por ello, el personal que se incorpore a la empresa después del límite antes señalado, disfrutará de su primer período vacacional a partir del mes de junio del siguiente año.

Art. 10. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID se aplicarán a las parejas de hecho, que desde el 1 de julio de 2007 sean debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que corresponden a los matrimonios, salvo el de días por matrimonio que solo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará “días por registro de pareja de hecho”.

Art. 11. *Movilidad geográfica.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto, los trabajadores deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia del trabajador a población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

Art. 12. *Movilidad funcional.*—Debido a la dificultad por la que atraviesa el sector, que se refleja en una constante disminución de venta durante los últimos años, se acuerda que, con el fin de garantizar el máximo de permanencia de los trabajadores actualmente en plantilla, durante la vigencia del presente convenio se podrá trasladar a los trabajadores si la empresa necesitase, a otro puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que pertenezca, según la siguiente clasificación, aunque sea de inferior categoría profesional que tuviese en el anterior.

Grupos profesionales:

- 1.º Técnicos.
- 2.º Transporte, reparto y almacén.
- 3.º Administrativos.
- 4.º Peones, subalternos, aprendices, ayudante y limpieza.

El trabajador afectado tendrá derecho a recibir el salario convenio que venía recibiendo.

Todo ello sin perjuicio de cualquier acuerdo a que ambas partes pudieran llegar.

Art. 13. *Incapacidad temporal.*—En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal y durante el tiempo que dure la misma, la empresa abonará al trabajador que se encuentre en esta situación las siguientes cantidades:

- Del cuarto al vigésimo día, el 60 por 100 del salario base.
- Del vigésimo primer día, hasta finalizar la incapacidad temporal, el 75 por 100 del salario base.

Cuando las lesiones o enfermedad que padezca el trabajador, sean clasificadas por el organismo correspondiente como sustitutivos de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o como gran invalidez, y la resolución o sentencia que así lo declare sea firme, la empresa abonará al trabajador una mensualidad del salario convenio, equivalente al del último mes efectivamente trabajado.

Art. 14. *Contratación.*—La contratación de los trabajadores podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la empresa, que en la actualidad deriva en el uso de la contratación temporal, concretamente del contrato eventual por circunstancias en la producción con el límite temporal de nueve meses dentro un período de doce meses.

Art. 15. *Período de prueba.*—Dadas las especiales características de nuestra actividad, la complejidad de los reglamentos y normas que la afectan, y la mecanización completa que se ha producido en la empresa, se acuerda ampliar los períodos de prueba para el personal de nueva incorporación hasta tres meses, a fin de que puedan adaptarse sin problemas a la operativa de nuestra organización.

Art. 16. *Productividad.*—El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido con diligencia y máxima precisión, para conseguir la productividad necesaria. El empresario tiene la facultad de dirección, en función de las disposiciones legales y se somete junto con los trabajadores a las exigencias de la buena fe, adoptando las medidas, que estimen oportunas de vigilancia y control, para verificar o hacer que se verifiquen los estados de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar su falta de asistencia al trabajo.

En el caso del personal de reparto será exigible un rendimiento mínimo medio mensual por trabajador que fijará la dirección de la empresa en cada caso.

Art. 17. *Vestuario.*—La empresa facilitará a su personal de movimiento un total de nueve prendas al año, con obligación por parte de los trabajadores de usarlo en el trabajo.

Art. 18. *Faltas y sanciones.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen seguidamente.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

18.1. Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

18.2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

18.3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez habitual y el consumo de drogas salvo que el afectado se encuentre siguiendo tratamiento rehabilitador.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
- o) La alteración de precios de venta al público de los productos que comercializa la empresa para beneficio propio.
- p) El suministro de envases con carga de gas inferior a lo solicitado por los clientes, cobrando el precio del envase de mayor capacidad.
- q) El suministro de envases sin contenido completo de producto, y/o precinto manipulado.
- r) Cualquier otra alteración en los precios o productos objeto de comercialización.

18.4. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique al trabajador afectado las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera serle impuesta, a fin de que en plazo de dos días haga las alegaciones que tenga por conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado el trabajador las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

18.5. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo de los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

18.6. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

18.7. A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

Art. 19. *Seguro colectivo.*—La empresa suscribirá un Seguro Colectivo de Vida del que serán beneficiarios los trabajadores, consistente en la cantidad de 12.020,24 euros.

Art. 20. *Premio de jubilación.*—Como premio a su integración y lealtad, la empresa abonará dos mensualidades del salario convenio que les corresponda, a aquellos trabajadores que en el momento de su jubilación, tuviesen una antigüedad de veinte años en la misma.

Cuando el trabajador tuviera una antigüedad menor de veinte años, pero igual o mayor de quince, la cantidad será equivalente a una mensualidad y media del salario convenio.

Si la antigüedad es inferior de quince años pero igual o superior a diez, la cantidad a percibir será equivalente a una mensualidad del salario convenio.

Art. 21. *Igualdad y no discriminación.*—Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este convenio.

Art. 22. *Disposición final.*—Para todo lo no previsto en el presente convenio, las partes se someten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y en el Acuerdo Marco de Agencias Distribuidoras de gases licuados del petróleo (GLP) (Agencias Distribuidoras de Butano).

En Madrid, a 27 de octubre de 2008.—El presidente de la Comisión, José Marcos Hernández Campos. Por la Dirección de la empresa, María Carmen Barranco Jiménez.—La delegada de Personal, María Luisa Morales Romero.

ANEXO

TABLA SALARIAL AÑO 2008

	Salario	Salario (incluida la prorrata de paga beneficios)	Dos pagas extras
Técnico Titulado Superior	2.045,58	2.216,05	2.045,58
Técnico Titulado Grado Medio	1.081,52	1.171,65	1.081,52
Jefe Transportes	1.000,41	1.083,78	1.000,41
Encargado	1.000,41	1.083,78	1.000,41
Promotor	857,69	929,16	857,69

	Salario	Salario (incluida la prorrata de paga beneficios)	Dos pagas extras
Oficial de segunda (técnico)	878,34	951,53	878,34
Mecánico instalador (técnico)	878,34	951,53	878,34
Mecánico visitador (técnico)	753,40	816,19	753,40
Ayudante (técnico)	728,37	789,06	728,37
Oficial de primera (oficina)	804,14	871,15	804,14
Oficial de segunda (oficina)	768,74	832,80	768,74
Oficial de tercera (oficina)	733,41	794,52	733,41
Auxiliar (oficina)	698,06	756,23	698,06
Telefonista	655,67	710,31	655,67
Almacenero	852,25	923,28	852,25
Guarda	695,45	753,41	695,45
Conductor vehículo pesado	853,45	924,57	853,45
Conductor camión	815,77	883,75	815,77
Conductor reparto	796,94	863,35	796,94
Conductor de carretilla	796,94	863,35	796,94
Ayudante reparto	709,32	768,43	709,32
Mozo almacén	695,67	753,64	695,67
Limpieza	698,06	756,23	698,06

(03/918/09)