

III. Otras disposiciones y actos

A. Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Resolución de 20 de noviembre de 2012 de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Transportes Saez, S.L. de Agoncillo (La Rioja) para 2012, 2013, 2014 y 2015.

201211270005622

III.A.3858

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la Transportes Saez, S.L. de Agoncillo (La Rioja) para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 (Código núm. 26100082012012), que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2012, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

En Logroño a 20 de noviembre de 2012.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Rosario Cuartero Lapeña.

Convenio Colectivo de la Empresa Transportes Sáez S.L.

Para los años 2012, 2013, 2014 y 2015

Art. 1.- Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Transportes Sáez S.L. y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

Dentro del respeto a la Ley, este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de la empresa Transportes Sáez, S.L. y sus trabajadores.

Art. 2.- Ámbito personal

Este convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla, con exclusión de la Dirección General, los Directores con dependencia directa de aquella, los Jefes de Departamento y los Técnicos Titulados Universitarios o niveles profesionales equivalentes que así lo pacten con la Dirección, la cual deberá informar puntualmente al Comité.

Art. 3.- Ámbito territorial

El Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que posee la empresa en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Art. 4.- Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de 4 años, abarcando desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Art. 5.- Denuncia, negociación y prorrogación

La denuncia del presente Convenio, se producirá automáticamente a la finalización del mismo.

El contenido del presente Convenio quedará prorrogado en sus propios términos y permanecerá en vigor entretanto no se suscriba uno nuevo.

Art. 6.- Vigilancia y cumplimiento

Con el fin de resolver las dudas que surjan de la aplicación de las materias reguladas en el presente Convenio, se nombra una Comisión Mixta Interpretativa, de la que forman parte tres representantes de los trabajadores, elegidos de entre los miembros del Comité, y otros tres representantes de la empresa, designados por la Dirección de la misma.

Vocales en representación del Comité:

- Jose Luis Ábalos Victoriano (U.S.O.)
- Fermín Martínez Álvarez. (U.S.O.)
- Roberto Sanpedro Aguilera (U.S.O.)

Vocales en representación de la dirección:

- Eduardo Ruiz de Pascual
- José Manuel Garzón Melero
- Pedro María Prusén de Blas

Para el supuesto de que no fuera posible constituir la Comisión con los expresados miembros, los mismos podrán ser sustituidos eventualmente por los que nombre el Comité de entre sus componentes y la Dirección de la empresa, según proceda.

Para que los acuerdos de la Comisión Mixta Interpretativa sean válidos se requerirá el acuerdo de los dos tercios de sus componentes. En caso de no existir acuerdo, las posibles diferencias surgidas se someterán al procedimiento laboral correspondiente.

Las funciones de la Comisión Mixta Interpretativa serán las siguientes.

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Arbitraje en la totalidad de problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos previstos expresamente en su texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita el dictamen correspondiente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que a la empresa y a los trabajadores correspondan en cuanto a los conflictos de carácter individual.

En caso de conflicto colectivo o desacuerdo dentro de la Comisión Mixta será obligatoria la mediación y conciliación de la Autoridad Laboral del Gobierno de La Rioja, cuyas propuestas de solución podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes.

Art. 7.-Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales y de 1772 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual durante toda la vigencia del presente Convenio.

Los trabajadores disfrutaran por asuntos propios dos días anuales, los cuales deberán ser solicitados por escrito con al menos cinco días de antelación.

Dentro de los primeros 60 días de cada año, se elaborara por la empresa un calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Art. 8.- Tiempo de presencia por razones de espera

Tiempo de presencia es aquel en el que el trabajador permaneciendo al servicio de la empresa y no conduciendo, sobrepasa la jornada ordinaria establecida, considerándose como tal: comidas en ruta, averías en ruta, viajes sin servicio y esperas por carga y descarga, delimitando el tiempo para la comida en ruta en una hora.

Aquellos conductores que hayan completado su jornada de conducción diaria, no se considerará que están al servicio de la empresa.

En cualquier caso, la compensación económica derivada del tiempo de presencia, será la del valor de la hora ordinaria, pudiendo la empresa establecer con sus trabajadores la cuantía y forma de retribución por el concepto de tiempo de presencia, respetando, en cualquier caso, las disposiciones laborales vigentes.

Ante la dificultad de desarrollar el contenido del artículo 8º del R.D.1561/95, de 21 de septiembre (antes Art. 9º del R.D. 2001/1983), así como de cuantificar y determinar los supuestos concretos conceptuales, como tiempo de presencia o espera, para diferenciarlos del tiempo real y efectivo de trabajo, ambas partes acuerdan como compensación al posible exceso de las horas que como jornada ordinaria normal estén establecidas y siempre por razones de espera motivadas por carga y descarga, servicios de guarda, comidas en ruta, etc., establecer un plus en las siguientes cuantías para todos los años de vigencia del Convenio: 0,0375 euros por kilómetro recorrido para el transporte nacional; y 0,0308 euros por kilómetro recorrido para el transporte internacional.

Esta retribución no podrá ser absorbida ni compensada por ninguna otra percepción que el trabajador pudiera recibir, pudiéndose establecer su compensación en tiempo de descanso.

Este concepto deberá ser expresamente recogido en la hoja de salarios de la siguiente manera: 'Artículo 8 Convenio de empresa'.

Quedan excluidos todos los transportes que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, hasta 40 kilómetros desde límite de ésta.

Por otra parte, los trabajadores se comprometen a cumplir rigurosamente lo legislado en materia de descansos, tanto en el aspecto laboral como en lo previsto en la Directiva Comunitaria sobre períodos de descanso y conducción.

La empresa se compromete a facilitar copia de los discos-diagrama a sus conductores caso de existir discrepancias.

Art. 9.- Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario.

Deberán concederse como mínimo la mitad de los referidos días entre las fechas de 1 de mayo al 30 de septiembre ambos inclusive.

Los trabajadores que durante el periodo vacacional inicialmente fijado para el mismo, quedasen afectados por Incapacidad Temporal con hospitalización, tendrán derecho a disfrutar este periodo por tiempo idéntico al que haya durado la hospitalización.

Las nuevas fechas de disfrute de vacaciones las fijará la empresa una vez oídas las sugerencias del trabajador.

Art. 10.- Licencias y permisos

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días en los casos de nacimiento de hijos y dos en los de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se produzca en sábado, domingo o festivo, los trabajadores dispondrán de 4 horas más durante la mañana del día siguiente al festivo, debiendo justificar documentalmente la utilización de este tiempo para efectuar gestiones relacionadas con los hechos.

Cuando por tal motivo, los trabajadores necesiten hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 kilómetros, el plazo será de 3 días y, si fuera superior a 300 kilómetros, de 4 días.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado ala situación de excedencia regulada en el apartado que corresponda en el texto de la Ley De Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por incumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibida una indemnización, se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa

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

Los trabajadores que formen pareja de hecho reconocida y registrada oficialmente gozarán de los derechos expresados en todos los puntos excepto en el punto 1.

Art. 11.- Salario base

El salario base del personal comprendido en este Convenio es el que se refleja el anexo que se adjunta al texto del mismo.

Art. 12.- Incremento salarial

Para la totalidad del período de vigencia del presente Convenio Colectivo, se pacta un incremento salarial anual equivalente al I.P.C. real que experimente el Estado español.

Ambas partes expresamente convienen que, en el supuesto de que la empresa Transportes Sáez, S.L. arrojará beneficios en cualquiera de los ejercicios de vigencia del presente Convenio Colectivo, se deberá llevar a cabo, para su aplicación durante la anualidad siguiente en la que se hayan observado tales resultados positivos, una renegociación al alza de los incrementos salariales correspondientes, para lo cual deberán mantenerse las reuniones que fueran necesarias entre la empresa y el Comité, orientando ambas partes su actuación con arreglo al principio de buena fe.

Art. 13.- Plus convenio

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus convenio consistente en 24,86 euros mensuales. Este plus se percibirá en las 12 mensualidades.

Art. 14.- Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a los trabajadores una gratificación extraordinaria en Navidad, consistente en una mensualidad de salario base, y otra de la misma cuantía correspondiente a la gratificación de Verano.

Estas gratificaciones serán prorrateadas mensualmente y retribuirán los siguientes periodos:

- La gratificación de navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.
- La gratificación de verano del 1 de enero al 30 de junio.

Art. 15.- Dietas

Las dietas que se establecen serán iguales para todo el personal con independencia de su categoría.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir dietas siempre que, por razones del servicio, no puedan realizar desayunos, comidas o cenas en su domicilio habitual, entendiéndose por tal el que en cada momento haya notificado a la empresa y ésta haya aceptado.

La empresa podrá sustituir el importe de las dietas mediante el abono del correspondiente gasto, incluso designando a los trabajadores el lugar en el que deben efectuar el correspondiente consumo, y procediendo ella al abono directo. En todo caso podrá solicitar al trabajador que acredite, mediante la correspondiente factura, el gasto ocasionado.

El importe de las dietas será el siguiente:

- Desayuno 4 euros
- Comida 10,50 euros.
- Cena 10,50 euros.
- Para trasportes internacionales la dieta se fija en 50 euros diarios siempre y cuando los gastos resulten justificados.

La pernoctación se llevará a cabo en el lugar habilitado al efecto en el vehículo que tenga asignado cada trabajador, salvo que concurran circunstancias especiales debidamente acreditadas, en cuyo caso, el empleado deberá ser resarcido, un vez justificado el gasto, por el importe a que ascienda el alojamiento.

Los horarios que dan lugar al derecho de percibir dietas por comer, cenar o pernoctar, se negociarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todos los supuestos planteados la empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida en sustitución de la dieta.

Art. 16.- Retirada o pérdida del carnet de conducir y multas

En los supuestos de sanción administrativa de la que derive la retirada del carnet de conducir y no constituya delito penal, la empresa se verá obligada a mantener al conductor en plantilla asignándole, temporalmente la categoría de peón especializado, mientras dure la sanción de retirada de permiso de conducir.

Se excluyen, en todo caso, las retiradas o pérdidas del carnet de conducir por periodos superiores a tres meses derivadas de sanción por consumo de alcohol o drogas.

Las multas derivadas del incumplimiento del código y normas de circulación serán abonadas por el conductor.

Art. 17.- Ropa de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores de dos buzos o, en su caso, para su uso normal, las prendas y utensilios que sean necesarios para el desarrollo del trabajo. Si existe discrepancia entre la empresa y el trabajador, se pondrá en cocimiento del Comité de Empresa.

Art. 18.- Plus de mercancías peligrosas

Aquellos trabajadores que realicen transporte y/o manipulación de mercancías peligrosas, tendrán que negociar un plus que compense el riesgo y la responsabilidad de la manipulación de dichos productos.

Art. 19.- Premios de no ausencias

Con el fin de premiar la asistencia al trabajo, se establece un premio anual de 250 euros a cada empleado contratado durante todo el año y cuyas ausencias personales sean inferiores al 2%- Para computar estas ausencias se tendrán en cuenta las faltas al trabajo por enfermedad, accidente y permisos o licencias de cualquier. En enero del año siguiente se analizará el ejercicio anterior, abonándose en la nómina de dicho mes.

Art. 20.- Ayuda por hijos minusválidos

La empresa abonará mensualmente a cada trabajador que tuviera a su cargo hijos minusválidos la cantidad de 90 euros por cada uno de ellos.

Art. 21.- Premio por nacimiento

La Empresa establece un premio de 100 euros por nacimiento de hijo.

Art. 22.- Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional del trabajador en acto de servicio, la empresa abonará la diferencia entre lo abonado por la entidad aseguradora y el total que correspondiera al trabajador de hallarse en perfectas condiciones de trabajo, hasta cubrir el salario real del presente convenio.

El disfrute de tales beneficios tendrá un límite de seis meses.

Artículo 23. Póliza de seguros

Para los cuatro años de vigencia del Convenio, la empresa se obliga a la suscripción de una Póliza de Seguro que cubra los riesgos de accidente, sea o no de trabajo, causado en cualquiera de las 24 horas del día y Enfermedad Profesional garantizándose por tales circunstancias la percepción al trabajador o a sus derecho-habientes, de una indemnización a tanto alzado de 33.000 euros, en caso de fallecimiento, y de 42.000 euros, en caso de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez.

En este sentido, el concepto de los diferentes tipos de invalidez es el siguiente:

Incapacidad Permanente Total: Se entenderá por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Incapacidad Permanente Absoluta: Se entenderá por Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Gran invalidez: Se entenderá por Gran Invalidez la situación del trabajador que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Las empresas solicitarán de la Entidad Aseguradora la póliza individualizada y nominal para su entrega a todos los trabajadores de la plantilla.

Art. 24.- Desplazamiento de familiar en caso de accidente

Durante la vigencia del presente Convenio, en el caso de que, por accidente laboral, fuera precisa la hospitalización de algún trabajador, la empresa autorizara, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia. Los gastos que se le ocasionaren a la persona desplazada correrán por cuenta de la empresa, fijándose la cuantía de 40,00 euros diarios con un máximo de 400 euros.

Art. 25.- Salud laboral

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a cumplir con lo establecido en la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del trabajo.

Ante la amplitud de las citadas disposiciones, se considera oportuno reseñar lo siguiente.

La empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo. En materia de prevención los trabajadores recibirán una adecuada formación con cargo a la empresa.

Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión aquella persona que maneje tales bienes de forma habitual, o en su defecto la que designen los representantes de los trabajadores. Este requisito quedara cumplimentado con la revisión oficial obligatoria.

Cuando algún trabajador aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por deficiencias de la maquinaria que debe utilizar lo pondrá en conocimiento de la empresa inmediatamente para, en el plazo más breve posible, se proceda a su subsanación. Si la empresa considerase que tal anomalía no existe o no supone un riesgo, requerirá a un miembro del Comité para que supervise tal inexistencia y, si este no mostrase conformidad a tal anomalía, sin perjuicio de los medios legales que tal representante legal pudiera utilizar, la empresa podrá requerir los servicios de un técnico o experto en prevención de riesgos laborales para que dictamine sobre ello.

Si el riesgo de accidente fuera inmediato, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

La empresa estará obligada a facilitar a su personal, al menos una vez al año, reconociendo médico. A efectos de un control individual de cada uno de los trabajadores se les dotará de una cartilla médica con los datos de cada reconocimiento a los efectos de seguimiento.

Art. 26.- Derechos sindicales

Sin perjuicio de las atribuciones legales que tienen conferidas los miembros del Comité, la empresa deberá poner en conocimiento de estos los finiquitos de relación laboral que se produzcan.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas tendrán carácter acumulativo por periodos bimensuales cuando así lo soliciten los representantes de los trabajadores.

La empresa estará obligada a entregar la copia básica de cada contrato que se efectuó en la misma a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 27.- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, este podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la Empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto actualmente vigente.

Disposiciones Adicionales

Primera.- A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, la regulación contenida en el mismo constituirá, con la única salvedad contemplada en la Disposición Adicional Segunda y respetando en todo caso, lo establecido en las Normas legales y reglamentarias de obligada observancia y aplicación, la única referencia convencional en la regulación de las relaciones jurídico-laborales existentes entre la empresa Transportes Sáez, S.L. y sus trabajadores, anulando y dejando sin efecto cuantos otros Convenios Colectivos hayan venido aplicándose a tales relaciones hasta dicho momento.

No obstante lo anterior, en cuanto a las funciones correspondiente a los trabajadores que ostentan la categoría de Conductor-Mecánico, se añade el relativo a su obligación de participar activamente en la carga y descarga de la mercancía transportada, para lo cual la empresa se compromete a gestionar con sus clientes la puesta a disposición de cuantos medios técnicos y mecánicos sean necesarios con el objeto de facilitar dichos cometidos.

Segunda.- En materia de clasificación profesional, definición de las funciones, cometidos y responsabilidades que corresponden a cada categoría profesional, y régimen disciplinario, ambas partes será de aplicación lo regulado en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (Boletín Oficial del Estado de 29 de enero de 1998).

En lo no dispuesto en el presente Convenio, el 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, en aquellas partes en que se hace vigente y sea de aplicación a empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio.

Tablas del Convenio de				
Transaez 2012				
	Salario	Plus Convenio	Salario Anual	Valor/hora
Jefe de Sección de Administración	1.255,58	24,86	17.876,41	10,09
Ayud. Téc. Sanitario	1.015,72	24,86	14.518,43	8,19
Jefe de Negociado de Administración	1.057,84	24,86	15.108,11	8,53
Comercial	1.006,33	24,86	14.386,94	8,12
Oficial de Primera Administrativo	1.006,33	24,86	14.386,94	8,12
Oficial de Segunda Administrativo	922,40	24,86	13.211,95	7,46
Auxiliar Administrativo	866,49	24,86	12.429,18	7,01
Aspirante Advo. de 16 a 17 años	533,65	24,86	7.769,42	4,38
Jefe de Tráfico de 1ª	1.014,20	24,86	14.497,15	8,18
Jefe de Tráfico de 2ª	973,62	24,86	13.929,09	7,86
Jefe de Tráfico de 3ª	883,74	24,86	12.670,77	7,15
Encargado General	975,88	24,86	13.960,67	7,88
Capataz	887,98	24,86	12.730,13	7,18
Aux. Almacén y Basculero	887,98	24,86	12.730,13	7,18
Conductor Mecánico	34,42	24,86	12.863,11	7,26
Conductor	30,47	24,86	11.420,63	6,45
Conductor Motoc. y Furgonetas	29,66	24,86	11.125,71	6,28
Conductor Carr. Elev. y Fenwiss	29,30	24,86	10.994,31	6,20
Ayudante	28,59	24,86	10.734,43	6,06
Mozo Especializado	28,59	24,86	10.734,43	6,06
Mozo Carga, Descarga y Reparto	28,01	24,86	10.521,27	5,94
Jefe de Taller	1.080,79	24,86	15.429,44	8,71
Encargado de Almacén	965,48	24,86	13.815,07	7,80
Jefe de Equipo	33,64	24,86	12.576,95	7,10
Oficial de 1ª	33,64	24,86	12.576,95	7,10
Oficial de 2ª	33,64	24,86	12.576,95	7,10
Oficial de 3ª	30,47	24,86	11.420,63	6,45
Mozo de Taller	30,47	24,86	11.420,63	6,45
Aprendiz de 1º año	20,73	24,86	7.864,07	4,44
Aprendiz de 2º año	22,02	24,86	8.337,11	4,70
Cobrador de facturas	859,57	24,86	12.332,30	6,76
Telefonista	840,34	24,86	12.063,05	6,81
Portero	840,34	24,86	12.063,05	6,81
Vigilante	840,34	24,86	12.063,05	6,81
Personal Limpieza	30,47		11.121,55	6,28