



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 2 de octubre de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo sobre condiciones laborales correspondiente a la Empresa Kronospan, MDF, S.L. de Salas de los Infantes (Burgos).

Visto el texto de acuerdo sobre condiciones laborales, correspondiente la Empresa Kronospan, MDF, S.L. suscrito por la Dirección y el Comité de Empresa, el día 8 de agosto de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 24 de septiembre de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma de Mercado Laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos. Burgos, 2 de octubre de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Antonio Corbí Echevarrieta

\* \* \*



## ACUERDO SOBRE CONDICIONES LABORALES

### CAPÍTULO I

#### *Artículo 1.º – Ámbito personal.*

El presente acuerdo sobre condiciones laborales será aplicable a todo el personal de la Empresa Kronospan MDF, S.L., en su planta de Salas de los Infantes.

#### *Artículo 2.º – Vigencia y duración.*

Este acuerdo sobre condiciones laborales entrará en vigor, al día siguiente de su firma, finalizando el 31 de diciembre del 2014.

Vencida la vigencia, se seguirá aplicando el mismo en sus propios términos hasta que se pacte el convenio que lo sustituya.

#### *Artículo 3.º – Partes contratantes.*

El presente acuerdo sobre condiciones laborales lo firman la representación de la Dirección de la Empresa Kronospan MDF, S.L. y el Comité de Empresa de la misma.

#### *Artículo 4.º – Denuncia.*

De acuerdo entre las partes, el acuerdo sobre condiciones laborales queda denunciado a la fecha de 31 de diciembre de 2014. Vencida su vigencia se seguirá aplicando tal como establece el artículo 2.º.

### CAPÍTULO II

#### RÉGIMEN RETRIBUTIVO

#### *Artículo 5.º – Salarios.*

Los salarios anuales y pluses para el año 2014, serán los que figuran en las tablas salariales que se unen al acuerdo sobre condiciones laborales en el Anexo I.

Tabla A: Tabla salario día/mes por categoría y grupos profesionales.

#### *Artículo 6.º – Paga variable.*

En principio y únicamente durante el año 2014 se implantará el sistema de retribución variable que tiene establecido el Grupo Kronospan en el área del sur de Europa.

Dicho pago variable tendrá carácter trimestral y no consolidable, y depende de hasta diez variables diferentes, según se establece en la política retributiva del Grupo, la cual será de aplicación a efectos de esta paga variable.

Como consecuencia de la puesta en marcha de la planta, con la reforma realizada, se determinarán los parámetros en función de los cuales se calculará esta paga variable.

Asimismo la Empresa se compromete a explicar el funcionamiento de dicho sistema y a acordar dichos parámetros de una manera realista con el Comité de Empresa.

Una vez se determinen las posibilidades reales de fabricación, tras la ampliación de la prensa ya operativa, se determinarán los parámetros en función de los cuales se calculará esta paga variable.



Esta paga tiene carácter experimental y podrá retirarse a instancia de cualquiera de las dos partes a partir del 1 de enero de 2015.

*Artículo 7.º – Revisión salarial.*

No habrá revisión salarial durante la vigencia del convenio el año 2014.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo acuerdo sobre condiciones laborales antes del 1 de marzo de 2015; de no ser así, ambas partes se comprometen a negociar de forma inmediata la revisión de tablas salariales y se instará judicialmente el inicio del resto de las negociaciones.

*Artículo 8.º – Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal de la plantilla tiene prorrateadas las tres pagas extras previstas en el Convenio Colectivo de Empresa, tal y como recoge el artículo 31 del E.T.

El prorrateo de las mismas está ya incluido en las tablas salariales añadidas al Anexo I.

*Artículo 9.º – Plus de sábados y domingos.*

Todo trabajador/trabajadora que realice su jornada ordinaria de trabajo coincidiendo con sábado y/o domingo, percibirá un plus, de 50 euros por cada sábado y 50 euros por cada domingo trabajado (se generará cuando el trabajo se desarrolle desde las 6:00 AM del sábado hasta las 6:00 AM del lunes).

Es un complemento salarial no consolidable.

*Artículo 10.º – Nocturnidad.*

El plus de nocturnidad se abonará al 24,1% del salario base diario (Tabla A del Anexo I), por jornada de trabajo nocturno desde las 22:00 a las 6:00 horas.

Es un complemento salarial no consolidable.

*Artículo 11.º – Pluses de festivos.*

Se establece un plus de 105 euros por cada día que se trabaje y que tenga carácter de festivo oficial legalmente establecido (desde las 6:00 AM del día festivo hasta las 6:00 AM del día siguiente). Los domingos no se consideran festivos.

Se considerarán también festivos el turno de noche que dé comienzo en los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando una fiesta oficial caiga en sábado será acumulable a la retribución establecida en el artículo 9.º.

*Artículo 12.º – Plus cambio de turno.*

Se establece un plus de 27,5 euros, el cual se abonará cuando se produzca un cambio de turno del trabajador, a petición de la Empresa, con menos de 5 días de preaviso.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial que sean llamados con una antelación menor a 3 días (plazo legalmente previsto) para hacer horas complementarias o fuera del turno que les correspondiera, también percibirán este plus.



No se cobrará:

1. Cuando el trabajador cambie nuevamente de turno para volver a su turno habitual.

*Artículo 13.º – Grupos profesionales.*

Se establece un sistema de clasificación de grupos profesionales según Tabla A del Anexo I.

La adscripción del personal a cada grupo no será definitiva, favoreciendo la promoción a grupos superiores.

Si cualquier trabajador por petición de la Empresa realizase funciones de un puesto de trabajo perteneciente a un Grupo profesional superior al que pertenece, el tiempo durante el cual dicho trabajador estuviese realizando dichas funciones será retribuido con el salario del Grupo superior.

Para lo no reflejado en este acuerdo sobre condiciones laborales en cuanto a movilidad entre grupos, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del E.T.

*Artículo 14.º – Kilometraje.*

Los trabajadores que tengan que efectuar desplazamientos por necesidades de la Empresa dentro del territorio nacional y utilicen su propio vehículo, recibirán la cantidad bruta de 0,24 euros por km recorrido con motivo del desplazamiento.

*Artículo 15.º – Dietas.*

Los trabajadores que tengan que efectuar desplazamientos por necesidades de la Empresa recibirán la correspondiente compensación por los gastos necesarios incurridos por el desplazamiento.

Las jornadas que se trabajen durante el desplazamiento se considerarán trabajadas a todos los efectos.

Si por motivos de dicho desplazamiento el trabajador viera perjudicada su retribución, con respecto a su calendario, la Empresa compensará dicho perjuicio retribuyendo al trabajador las cantidades que hubiese percibido según su calendario.

Los días coincidentes con días libres en los que se preste servicio por razón de un desplazamiento tendrán la consideración de pendientes a disfrutar.

Cualquier desplazamiento será puesto en conocimiento de Comité de Empresa. La Empresa abonará como máximo por comida 15 euros y por cena 15 euros.

*Artículo 16.º – Recibo salarial o nómina.*

La nómina será el documento justificativo del pago del salario, básicamente mantendrá la siguiente estructura:

– Salario: Refleja la cantidad base de un día o mes, es decir, salario bruto anual de cada categoría dividido en 365 días o 12 meses respectivamente (Tabla A añadida al Anexo I).

– Nocturnidad: Reflejará los días trabajados de noche con una retribución por ese concepto del 24,1% del salario/día.



– Fin de semana: Reflejará el número de sábados y domingos trabajados en el mes a 50 euros/día.

– Festivo: Reflejará el número de días festivos trabajados en el mes, si los hubiera, a 105 euros/día.

### CAPÍTULO III

#### *Artículo 17.º – Jornada laboral.*

Durante la vigencia de este acuerdo sobre condiciones laborales, la jornada laboral será de 219 días (1.752 horas) más 5 días (40 horas) de bolsa de horas de realización obligatoria, que se trabajarán a solicitud de la Empresa. La tabla salarial adjunta al presente acuerdo incluye la retribución de la jornada y la retribución de la bolsa de horas indicada.

#### *Artículo 18.º – Bocado.*

Ambas partes acuerdan que el descanso recogido en el artículo 34.4 del E.T. no tendrá un momento específico asignado, disfrutando el trabajador de este descanso, cuando las necesidades productivas se lo permitan, en su puesto de trabajo.

#### *Artículo 19.º – Horas extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio, su realización será voluntaria por parte del trabajador.

– Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdidas de materias primas, no imputables a la Empresa.

– Podrán realizarse asimismo horas extraordinarias para suplir las irregularidades en el relevo de los trabajadores a turnos, por causas no imputables a la Empresa.

– Las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a la Empresa y a los trabajadores afectados por el mismo, la posibilidad de compensar preferentemente de mutuo acuerdo las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso (1 hora extra = 1 hora y 45 minutos), en lugar de ser retribuidas monetariamente.

– Las horas extraordinarias realizadas dentro de los supuestos antes mencionados, si no son compensadas por tiempo de descanso, se abonarán al precio normal más el 75%, se incluirán en la nómina y se entregará mensualmente relación nominal de las horas realizadas por la plantilla a los representantes de los trabajadores.

– En todo lo no recogido en este artículo se estará a lo regulado en artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Provincial de Fabricantes de Muebles de Burgos y Convenio Estatal.

#### *Artículo 20.º – Vacaciones.*

Las vacaciones oficiales serán de 30 días naturales, de los cuales como mínimo 15 días naturales ininterrumpidos se disfrutarán en periodo estival (de junio a septiembre, ambos incluidos).



Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador/a cause baja por I.T. motivada por la práctica de intervención quirúrgica o por su hospitalización, hasta pasar a la situación de alta.

La retribución por vacaciones comprenderá la media de las retribuciones salariales percibidas en concepto de salario día (Tabla A) durante el primer trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha del disfrute.

*Artículo 21.º – Calendario y flexibilidad.*

La jornada laboral ordinaria será de 219 días (1.752 horas) más 5 días (40 horas) de bolsa de horas.

Se elaborará el calendario, o calendarios correspondientes donde quedarán fijados los días reflejados, tanto las jornadas anuales de trabajo, arriba mencionadas como las vacaciones que a cada trabajador le correspondan; dicho calendario será proporcionado por la Empresa a los trabajadores, antes del día 15 de diciembre.

Las medidas de flexibilidad que la Empresa considere necesarias por necesidades productivas, serán negociadas y acordadas entre esta y la representación legal de los trabajadores.

*Artículo 22.º – Permisos y licencias.*

Todos estos permisos y licencias que a continuación se detallan, deberán ser solicitados por escrito, con anterioridad a su disfrute, con una antelación mínima de 24 horas, siempre que sea posible. Entendiendo que dado que el permiso se genera en la fecha del hecho causante, de no solicitarle cuando se produce, se pierde este derecho.

Todos los permisos que sean generados por hospitalización se generarán en la fecha que se produzca la hospitalización, se podrán disfrutar mientras dure dicho motivo. Los días de permiso generados serán los laborables que por calendario correspondieran trabajar en la fecha que dio origen al permiso. El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

– En caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros, tres días naturales, ampliables hasta cinco en caso de desplazamiento superior a 150 km.

– En caso de fallecimiento o enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados, tíos y abuelos políticos, dos días naturales, ampliables hasta cuatro en caso de desplazamiento superior a 150 km.

– En caso de intervención quirúrgica no hospitalaria que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Esta circunstancia deberá de constar en el documento que justifique el permiso.

– En caso de nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales, ampliables hasta cinco en caso de desplazamiento superior a 150 km.



– El tiempo necesario empleado en acudir a los servicios médicos de la Seguridad Social.

– El tiempo necesario para acompañar al cónyuge e hijos a médicos especialistas, con un máximo de 24 horas, en caso de desplazamiento a otra provincia, será de 48 horas.

– En caso del matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales, que será solicitado a su jefe más inmediato con una antelación de un mes.

– En caso de cambio de domicilio habitual, un día laborable solicitándolo con una antelación de 15 días.

– En caso de matrimonio de hermanos/as, padres e hijos un día; este permiso deberá ser solicitado a su jefe inmediato con una antelación 15 días.

– En caso de renovación del DNI, pasaporte o permiso de circulación, el tiempo indispensable para su renovación; este permiso deberá ser solicitado a su jefe inmediato con una antelación 15 días.

– El tiempo indispensable, o el que marque la norma, para deberes inexcusables de carácter público o personal.

Lactancia, podrá optarse por:

– Ausencia de 1 hora o fracciones de media hora, o

– Reducción de la jornada en media hora, o

– Las medias horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de días completos de permiso retribuido, computándose al efecto las horas de permiso que hubiera podido disfrutar desde su incorporación al puesto de trabajo, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

Todos estos permisos se hacen extensibles a las parejas de hecho legalmente reconocidas, debiendo necesitar para ello documento expedido por el organismo público correspondiente del censo de las parejas de hecho.

En lo relativo al permiso por matrimonio se tendrá derecho a su disfrute en una sola ocasión; solo se generará nuevamente el derecho a este permiso cuando el trabajador/a contraiga matrimonio civil con otra persona diferente a la que dio lugar el primer permiso.

Todo permiso deberá contar con la debida justificación documental, fehaciente, que deberá entregar el interesado en el plazo de los tres días siguientes a su reincorporación al puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO IV SALUD LABORAL-SOCIAL

##### *Artículo 23.º – Reconocimientos médicos.*

La Empresa garantiza el reconocimiento médico general y específico a sus trabajadores en función de su puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán anuales, salvo que requieran ser realizados en periodos más breves en función de la peligrosidad para la salud del trabajador/a.



Los reconocimientos médicos generales serán gratuitos para el trabajador/a.

El tiempo empleado por los trabajadores para pasar los dichos reconocimientos médicos se considerará tiempo de trabajo efectivo, aunque se realice fuera de la jornada laboral.

Los resultados se darán conocer única y exclusivamente al interesado.

*Artículo 24.º – Incapacidad temporal.*

Cuando se produzca la baja de un trabajador por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará hasta el 60% del salario base del mes anterior de la baja (Tabla A) desde el día 1.º al día 3.º de la baja. A partir del 3.º día se complementará la prestación de la Seguridad Social por IT el 75,72% del salario base (Tabla A). En el caso de que la tendencia anual móvil del absentismo mensual por este concepto (índice TAM) inmediato anterior sea inferior al 1% la Empresa abonará el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja desde el primer día.

Si no procede aplicar el complemento por rebasar el porcentaje previsto para el índice TAM, la Empresa complementará la prestación que el trabajador perciba por dicha contingencia del INSS u organismo competente hasta el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del día 21 de la baja.

Cuando se produzca la baja de un trabajador por enfermedad o accidente laboral, la Empresa complementará la prestación que el trabajador perciba por dicha contingencia del INSS u organismo competente hasta el 75% de la base reguladora desde el 1.º día hasta el 7.º día y a partir del 8.º complementará dicha prestación hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja. Este complemento únicamente se hará efectivo en caso de que la tendencia anual móvil de absentismo mensual por este concepto (Índice TAM) inmediato anterior sea inferior al 1%.

Si no procede aplicar el complemento por rebasar el porcentaje previsto para el índice TAM la Empresa complementará la prestación que el trabajador perciba por dicha contingencia del INSS u organismo competente hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del 21 día de la baja.

*Artículo 25.º – Seguridad y salud laboral.*

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, estando compuesto por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores.

Las partes firmantes del presente acuerdo sobre condiciones laborales son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en prevención de riesgos laborales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en la Empresa, de fomento de la información de los trabajadores así como de la formación de los mismos.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la Empresa implica la asunción por estos de la obligación de cumplir la normativa de seguridad en





cualquier actividad que realicen u ordenen y en las medidas que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Los empleados deben trabajar de forma segura y sin riesgos innecesarios.

Los empleados tienen un papel clave que desempeñar en esto. Ellos tienen la responsabilidad de pensar y actuar con sensatez, y hacer una evaluación adecuada de la tarea antes de ponerse a trabajar en ella.

Esta política se resume en lo siguiente:

Es parte de su deber básico como empleado mientras esté en el trabajo: Llevar a cabo sus funciones de manera segura y razonable.

Llevar a cabo sus funciones con competencia y cuidado.

Tener un cuidado razonable de su salud y seguridad, así como de la de otras personas. Cooperar con la Empresa en la medida en que sea necesario para que pueda desempeñar sus funciones de conformidad con la legislación en materia de seguridad y salud laboral.

Reportar todos los accidentes e incidentes peligrosos a su supervisor tan pronto como sea posible.

Informar a la Empresa de cualquier situación de trabajo que implique un peligro grave e inminente para la salud y/o la seguridad.

Cumplir plenamente con todas las normas de seguridad vigentes en su puesto de trabajo.

El incumplimiento de los deberes de seguridad y salud o de las normas de seguridad en la Empresa hará que los trabajadores pueden incurrir en responsabilidad disciplinaria en virtud del régimen que corresponda.

*Artículo 26.º – Prendas de trabajo.*

La Empresa dotará al trabajador/a de ropa de trabajo 2 equipaciones completas al año, para el correcto desempeño de sus funciones, en función del puesto y características del mismo que desempeñe cada trabajador.

Igualmente la Empresa repondrá a los trabajadores nuevas prendas cuando las anteriores se hayan deteriorado por su uso normal.

En todo caso, para la reposición de la ropa de trabajo, será imprescindible entregar a la Empresa la prenda desgastada o que haya quedado fuera de uso.

*Artículo 27.º – Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

El presente acuerdo sobre condiciones laborales, su interpretación y aplicación se rige por el principio de igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.



*Artículo 28.º – Comisión paritaria.*

La Comisión paritaria, encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este acuerdo sobre condiciones laborales estará compuesta por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Comité.

*Artículo 29.º – Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Se estará a lo dispuesto en el II acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito el 18 de abril de 2005 entre CECALE, UGT y CCOO y publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León número 96 de 20 de mayo de 2005, o acuerdo que lo sustituya.

CAPÍTULO V  
DERECHOS SOCIALES

*Artículo 30.º – Cesta de Navidad.*

Antes del 24 de diciembre de cada año, la Empresa hará entrega a cada uno de los trabajadores que estén en alta en esa fecha, de un paquete de Navidad con un valor de 58 euros. El valor de la cesta de Navidad se actualizará con las variaciones sobre el salario acordadas.

*Artículo 31.º – Seguros.*

La Empresa tendrá concertado un convenio a favor de sus trabajadores con la siguiente cobertura:

Para el año 2014 las coberturas ascenderán a:

- Muerte por accidente de trabajo enfermedad profesional 31.000 euros.
- Gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 35.000 euros.
- Invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 35.000 euros.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento documental de dicho seguro.

*Artículo 32.º – Formación.*

Las horas de formación de carácter obligatorio, es decir, las correspondientes en materia de Prevención de Riesgos Laborales y las así consignadas por la Empresa, serán retribuidas/compensadas a precio de hora ordinaria.

DISPOSICIÓN FINAL

Para todo lo no previsto en el presente acuerdo sobre condiciones laborales, se estará lo dispuesto en el ET, en el Convenio general del sector de la madera, Convenio Provincial de Fabricantes de Muebles de Burgos y demás disposiciones legales que estén en vigor en cada momento.

\* \* \*



**TABLA A**  
Tablas salariales y grupos profesionales

Grupos profesionales	Puestos	Salario día	Salario mes	Salario anual (*)
<b>GRUPO 3</b>	Encargado		2.052,48 €	24.629,76 €
<b>GRUPO 4</b>	Mantenimiento mecánico - of 1ª	62,7134 €		22.890,39 €
	Mantenimiento eléctrico - of 1ª	62,7134 €		22.890,39 €
<b>GRUPO 5</b>	Gruista	57,4921 €		20.984,62 €
	Secadero	57,4921 €		20.984,62 €
	Desfibrador	57,4921 €		20.984,62 €
	Caldera	57,4921 €		20.984,62 €
	Prensa	57,4921 €		20.984,62 €
	Lijadora	57,4921 €		20.984,62 €
	Mantenimiento mecánico - of 2ª	57,4921 €		20.984,62 €
	Mantenimiento eléctrico - of 2ª	57,4921 €		20.984,62 €
<b>GRUPO 6</b>	Palista	56,6800 €		20.688,20 €
	Carretillero	56,6800 €		20.688,20 €
	Expediciones	56,6800 €		20.688,20 €
	Flejador	56,6800 €		20.688,20 €
<b>GRUPO 7</b>	Portería	53,9019 €		19.674,19 €
	Astilladora	53,9019 €		19.674,19 €
	Laboratorio	53,9019 €		19.674,19 €
<b>PLUSES</b>	Nocturnidad	24,10%	Salario Base	
	Fin de semana día	50,00 €		
	Festivo día	105,00 €		
(*) Basado en 365 días de cálculo				