

## CONSEJERIA DE EMPLEO

Resolución de 1 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa FAECTA (Cód. 7100772).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa FAECTA (Cód. 7100772), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 15 de mayo de 2006, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 28 de marzo de 2006 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004 de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

### Resuelve

**Primero.** Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

**Tercero.** Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 1 de junio de 2006.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

## TEXTO DE CONVENIO DE EMPRESA

### FAECTA

#### Título I. Normas estructurales.

##### Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio de Empresa, don Serafín Vázquez Treinta con DNI: 28.570.824-V (Delegado de Personal), don Andrés López Franco



con DNI: 27.324.289-J y don Jesús Martín Morán con DNI: 29.780.130-Y, de la parte trabajadora, y don Elio A. Garcia Ruiz con DNI: 28.889.013-R (Director General de FAECTA), doña Auxiliadora Garcia López con DNI: 28.730.533-Z y doña Ana M<sup>a</sup> Noval Ramos con DNI: 44200182-R.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

## **Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la eficacia del presente Convenio que le viene otorgado de acuerdo al Título III del Estatuto de los/as trabajadores/as, el presente Convenio obligar• a todas las relaciones de la empresa FAECTA y trabajadores/as comprendidos/as dentro de los ámbitos funcional, personal y territorial, con la sola excepción de proyectos finalistas, subvencionados por las distintas administraciones, en cuyo caso ser• de aplicación la normativa legal vigente en esa materia, si ello fuera posible.

## **Título II. Condiciones generales.**

### **Artículo 3. Ámbito territorial y funcional.**

El presente Convenio de Empresa regula las relaciones de trabajo, para todos los grupos y categorías profesionales, aplicándose en todos los centros de trabajo de FAECTA, salvo lo dispuesto en el artículo 2, in fine, del presente Convenio.

### **Artículo 4. Ámbito personal.**

Se regir• por el presente Convenio, la totalidad de los/as trabajadores/as que, en la actualidad o en lo sucesivo, prestan sus servicios en la empresa FAECTA, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los/as trabajadores/as, y en este Convenio.

Serán equiparables a todos los efectos del presente convenio las parejas de hecho.

### **Artículo 5. Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga.**

**Vigencia:** El Convenio entrar• en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

**Duración:** La duración del Convenio ser• desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Con posterioridad a esta fecha, la duración se pacta con carácter bianual.

**Prórroga:** El presente Convenio ser• prorrogado si no fuera expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra, en el plazo de tres meses



antes de su vencimiento.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del primer mes de enero de cada año de prórroga. En dicha revisión salarial se tendrá en cuenta el IPC de referencia en el mes de noviembre para el año de referencia más un punto.

### **Artículo 6. Compensación y Absorción.**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de los mismos.

Los aumentos de retribuciones que pueden producirse en el futuro por dispensas legales de general aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones referidas en la presente norma cuando, consideradas en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio de Empresa será nulo y quedará sin efecto en el supuesto que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Si se diese el supuesto anterior, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

## **Título III. Comisión de seguimiento y control.**

### **Artículo 8. De la Comisión.**

Se constituye una Comisión de Seguimiento y Control del presente Convenio con representación paritaria compuesta por cuatro miembros, dos por la empresa y dos por la representación de los/as trabajadores/as.

Por parte de los/as trabajadores/as: el representante de los/as trabajadores/as y un/a trabajador/a designado/a por la Asamblea de trabajadores/as.

Por parte de la empresa: el/la Directora/a General como persona representante de la empresa y otra persona a quien autorice la empresa.

Los acuerdos se adoptarán en todo momento por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que las cláusulas de este convenio.

La Comisión habrá de reunirse, al menos una vez al año en el mes de septiembre.



Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

**Funciones:** La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y Seguimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
3. A instancia de alguna de las partes:
  - Mediar y/o intentar conciliar.
  - Arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo podrán suscitarse en aplicación de este Convenio de Empresa.

**Procedimiento:** Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio de Empresa se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudiesen plantearse en relación a la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello no fuera posible, emitan dictamen al respecto.

Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de las competencias se promuevan ante la Comisión de Seguimiento y Control, habrá de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de Seguimiento y Control, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a dos días hábiles al/la proponente.

La Comisión de Seguimiento y Control, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo



no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedar• abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### **Título IV. Ingresos, provisión de vacantes, ceses y sucesión de empresa.**

##### **Artículo 9. Ingreso y períodos de prueba.**

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el período de prueba, que en ningún caso, podrá• exceder de seis meses para los/as Técnicos/as Titulados/as, ni de tres meses para los/as demás trabajadores/as, excepto para los/as no cualificados/as, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El período de prueba se interrumpirá, durante el tiempo que dure la I.T., continuando éste después del alta.

##### **Artículo 10. Provisión de vacantes. Ascensos.**

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, la Empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Los ascensos de categoría profesional se producirán cuando se reúna la cualificación necesaria para el puesto y antigüedad, aunque exista movilidad geográfica. Asimismo, se tendrá en cuenta las facultades organizativas de la Dirección.

Se especificar• la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y condición, haciéndose llegar la convocatoria a todas las personas que reúnan requisitos para ellas, independientemente del puesto que en ese momento ocupen.

Tanto las pruebas a realizar como su evaluación se basarán exclusivamente, en los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo y en la habilidad de la persona para responder a los mismos.

Los procedimientos de promoción se basarán en criterios objetivos previamente establecidos por escrito, lo que facilitará• la no introducción de prejuicios sexistas en los mismos, asegurándose la presencia de la representación de los/as trabajadores/as en los órganos selectivos.

##### **Artículo 11. Ceses.**



Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la Dirección del plazo señalado en el párrafo anterior, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la dirección de la empresa con quince días de anticipación. Si no realizasen este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base y antigüedad correspondientes a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

### **Artículo 12. Sucesión de Empresa.**

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, no extingue por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el/la cedente, y en su defecto el/la cesionario/a, está obligado/a a notificar dicho cambio a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

El/la cedente y el/la cesionario/a responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

## **Título V. Jornada, vacaciones y licencias.**

### **Artículo 13. Jornada Laboral.**

La jornada de trabajo será de 1.446 horas para el año 2006, a razón de 32 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma:

a) 30 horas que se harán efectivas en período laboral semanal.

b) Las 2 horas restantes de cada semana, se harán efectivas, a requerimiento de la empresa, en la forma y tiempo que se establezcan por las partes con la siguiente distribución:

b.1. El 29% con destino a necesidades de reuniones de órganos sociales de la Federación, actos reconocidos estatutariamente o por régimen de reglamento interno, jornadas y seminarios, y acuerdos de órganos sociales.



b.2. El 29% con destino a formación continua para los/as trabajadores/as.

b.3. El resto ser• desarrollado por los/as trabajadores/as por indicación de la empresa y con destino a impartición docente en especialidades formativas según indicación de la empresa.

El apartado a), antes citado, se distribuye en jornada laboral de lunes a viernes de la siguiente manera:

Lunes: 8,30 a 14,00 horas

16,00 a 18,30 horas

Martes a viernes: 8,30 a 14,00 horas

Durante los meses de julio y agosto, y opcionalmente durante la segunda quincena de junio o primera de septiembre, la jornada laboral correspondiente al apartado a, se distribuir• en el siguiente horario: 8,30 horas a 14,30 horas de lunes a viernes.

En todo lo referente a períodos de descanso durante la jornada laboral se estar• a lo dispuesto en el art. 34.4 del Estatuto de los/as trabajadores/as:

- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deber• establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerar• tiempo de trabajo efectivo.

- En el caso de los/as trabajadores/as menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deber• establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Para los apartados b.2 y b.3, las partes establecerán en su caso la distribución horaria de las mismas, si bien entendido que se conceptúa como jornada laboral.

No obstante lo anterior, la distribución horaria podrá ser modificada por acuerdo entre la empresa y trabajadores/as, pudiéndose ampliar la misma hasta el límite anual establecido, siempre de acuerdo con lo establecido en la normativa legal en la materia, efectuándose en su caso y si procede una nueva distribución horaria.

En todo caso, la empresa podrá compensar horas del apartado b.3 al apartado b.1, sin que ello suponga en ningún caso ampliación de jornada laboral pactada.

Horario Flexible: El personal que por motivos de conciliación de vida familiar y laboral, se vea en la necesidad de someter su jornada laboral a un horario flexible, podrán solicitarlo previa motivación. La Dirección deberá autorizarlo, siempre y







cuando entienda que no vaya en detrimento del desarrollo normal del departamento en el que se encuentre integrado/a dicho/a trabajador/a.

El horario flexible consistirá en el retraso del inicio de la jornada laboral en, como máximo, una hora y treinta minutos. Este retraso supondrá la ampliación, en la misma proporción del horario de trabajo de ese día.

Deberá comunicarlo por escrito con un plazo mínimo de antelación de 10 días para permitir a la empresa capacidad de respuesta.

En el caso de trabajar en la empresa ambos cónyuges, tendrán derecho ambos a disfrutar de esta opción, en los términos anteriormente expuestos.

#### **Artículo 14. Vacaciones.**

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón de 22 días laborables anuales sea cual fuere la categoría profesional a la que corresponda.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. Dada la actividad de la empresa, al menos 3/4 partes de dicho período vacacional se disfrutará durante el mes de agosto. El resto se disfrutará en bloque antes del 10 de enero teniéndose en cuenta los periodos de actividad de la empresa.

La comunicación de las vacaciones se realizará con la suficiente antelación, por escrito en el modelo establecido para ello y se dirigirán a la Dirección, única competente para autorizar las vacaciones para el personal.

Los días 24 y 31 de diciembre se conceden de vacaciones para los/as trabajadores/as siempre que las necesidades de la empresa lo permita. Aquellos/as que no pudieran disfrutar de los mismos tendrán derecho a ellos en otra fecha teniéndose en cuenta los períodos de actividad de la empresa.

#### **Artículo 15. Permisos.**

El personal de la empresa, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. No precisa justificante.
- b) El tiempo indispensable para los exámenes prenatales y técnicas de preparación parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Precisa justificante.
- c) Tres días por el nacimiento de hijo/a. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a



necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Precisa justificante.

d) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad (\*). Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Precisa justificante.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La hora de lactancia podrá ser acumulada hasta el máximo de nueve meses, en días laborables que, deberán disfrutarse en el período inmediatamente posterior a la expiración del permiso por maternidad. Se precisa escrito solicitud.

f) Un día por traslado del domicilio habitual. Se precisa solicitud motivada.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

a) Asistencia a Juicio: Se precisa justificante.

b) Electores/as: Se precisa justificante.

c) Presidentes/as, Vocales, Apoderados/as, Interventores/as: Tendrán derecho al día de la votación y a una reducción en 5 horas de la jornada del día siguiente al de dicho acto. Se precisa justificante.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

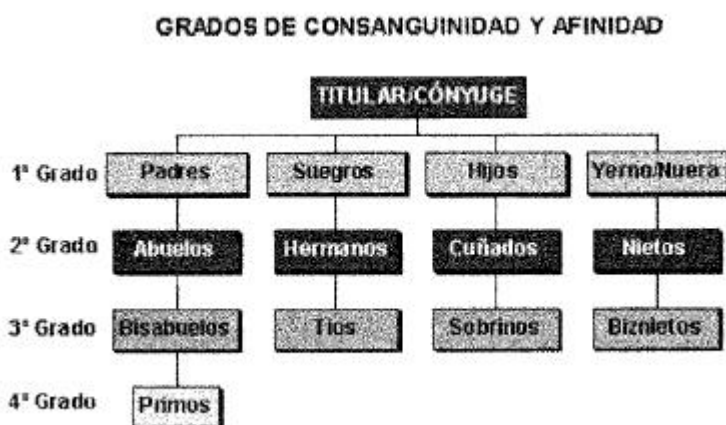
h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se precisa solicitud motivada.

i) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado e) de este artículo.

j) El tiempo indispensable para otros motivos tales como, asistencia al/la médico/a

para trabajador/a o personas dependientes, gestiones legales (DNI, Pasaporte, Notaría, etc.), concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, hasta un máximo de 10 días al año. Se precisa justificante con hora y entrada de salida.

k) Un permiso retribuido para el cuidado de mayores a cargo del trabajador/a de 10 días al año, debiendo justificarse que ello es consecuencia de un tratamiento, enfermedad, deficiencia.



### Artículo 16. Reducción de Jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un/a discapacitado/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en dicho artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de

lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este convenio, corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al/la empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### **Artículo 17. Licencias.**

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio, podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes, ni superior a seis.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

### **Artículo 18. Situación de Incapacidad Temporal.**

El personal sujeto al presente convenio, que cause baja por incapacidad temporal, tendrá la obligación de presentar el correspondiente parte de baja/confirmación/alta a la empresa en el plazo de 5 días naturales, contados a partir de la fecha de su expedición.

Dichos partes podrán ser remitidos a la dirección de la empresa por medios telemáticos en dicho plazo, sin eximir al/la trabajador/a de su presentación posterior.

### **Artículo 19. Maternidad y lactancia.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho

cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo/a como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de veinte semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados/as o minusválidos/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los/as empresarios/as y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Riesgo durante el embarazo: A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En tales supuestos de riesgos por embarazo la empresa asumirá el 100% de la base reguladora.

Excedencia: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.



Los/as sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Similar derecho tendrán los/as trabajadores/as para atender el cuidado de resto de familiares (parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), accidentados/as, enfermos/as o de avanzada edad.

#### **Artículo 20. Formación.**

Cuando sea necesario que el personal sujeto a este convenio realice cursos de formación para el puesto de trabajo que ocupa, y con el objeto de conciliar con la vida familiar la formación, se realizarán dichos cursos de forma semipresencial o a distancia, y en el caso de no ser posible, se estudiará la opción de poder compatibilizarlos con horas de trabajo efectivo, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

### **Título VI. Régimen económico.**

#### **Artículo 21. Salario Base.**

El salario base para cada categoría profesional en jornada de trabajo establecida de acuerdo con el artículo 13 del presente Convenio de empresa será el que figura en la tabla salarial que se une como Anexo I al presente Convenio.

#### **Artículo 22. Complementos Salariales. Antigüedad.**

Los aumentos por antigüedad quedan establecidos en Trienios sobre el salario base del convenio de conformidad con la siguiente escala:

<b>Trienios</b>	<b>% acumulado</b>
Primero	4,5
Segundo	9,00
Tercero	11,43
Cuarto	13,86
Quinto	16,29
Sexto	18,72

Séptimo	21,15
Octavo	26,10
Noveno	31,05
Décimo	36,00
Undécimo	43,20
Duodécimo	50,00

### **Artículo 23. Pagas Extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

#### **Paga de marzo:**

- Devengo: Del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año corriente.
- Pago: A percibir el 20 de marzo.

#### **Paga de verano:**

- Devengo: Del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año corriente.
- Pago: A percibir el 20 de junio.

#### **Paga de Navidad:**

- Devengo: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año corriente.
- Pago: A percibir el 20 de diciembre.

La cantidad a abonar podrá prorratearse mensualmente si así lo acuerdan la empresa y el/la trabajador/a.

La cantidad a abonar por la empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad del salario base más antigüedad.

La empresa abonará en metálico, en concepto de Bolsa de Vacaciones, una cantidad equivalente a quince días de salario base más antigüedad, efectuándose el pago de dicha suma mensualmente prorrateado en nómina.

### **Indemnizaciones no salariales**

#### **Artículo 24. Plus de transporte.**

Por parte de la empresa, se abonará en concepto de ayuda al transporte, a todos





sus trabajadores/as, la cantidad de 4,21 euros por día efectivo de asistencia al trabajo.

### **Artículo 25. Plus de ropa profesional.**

Se establece un plus de ropa profesional con el fin de ayudar a la adquisición de las prendas de vestir. Su cuantía será la que figura en el Anexo I y se abonará en todas las pagas ordinarias (doce mensualidades).

### **Artículo 26. Bolsa de Estudios.**

Los/as trabajadores/as con hijos/as a su cargo percibirán una cuantía de 250 euros anuales por cada hijo/a en concepto de ayuda escolar, desde el momento de la incorporación de la madre o padre al puesto de trabajo, hasta la edad de 17 años inclusive. Esta bolsa de estudios será abonada en el mes de septiembre, y será incrementada en años sucesivos según el IPC.

### **Artículo 27. Salidas y Dietas.**

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador/a fuera de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción que expresamente se fijan en (0,16 euros) por kilómetro, una dieta por importe de (18 euros) día cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de (36 euros) día cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo. La empresa en caso de pernoctación pagará a parte el alojamiento. Será necesario justificar todo.

### **Artículo 28. Cláusula de descuelgue.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para la empresa si acredita objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Si la empresa concurre en las circunstancias expresadas, comunicará a los/as representantes de los/as trabajadores/as su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el Boletín Oficial correspondiente. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los/as representantes de los/as trabajadores/as la



documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo tercero, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión de Seguimiento y Control del convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los/as representantes de los trabajadores/as negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión de Seguimiento y Control examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión de Seguimiento y Control dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurre o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de este artículo.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión de Seguimiento y Control, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligada la empresa afectada por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as, así como los/as miembros de la Comisión de Seguimiento y Control, en su caso, están obligados/as a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de este artículo la empresa durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los/as trabajadores/as, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de este artículo.

## **Título VII. Faltas y sanciones.**

### **Artículo 29. Régimen disciplinario.**



Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, salvo lo establecido en el artículo 35 c). b.

### **Artículo 30. Graduación de faltas.**

Las faltas cometidas por el/la trabajador/a se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

### **Artículo 31. Faltas leves.**

#### **Se considerará faltas leves las siguientes:**

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

### **Artículo 32. Faltas graves.**

#### **Se considerará faltas graves las siguientes:**

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular enfermedad para ausentarse del trabajo y no remitir a la empresa justificante médico.
4. Cambiar, mirar o revolver los enseres personales de los/as compañeros/as sin la debida autorización.
5. La cometida contra la disciplina; en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.





7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. La realización de comentarios sexistas y/o ofensivos.

### **Artículo 33. Faltas muy graves.**

#### **Se considerará faltas muy graves las siguientes:**

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los/as demás trabajadores/as como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
7. Haber recaído sobre el/la trabajador/a sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor/a.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
11. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
12. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando impliquen riesgo de accidente grave.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre.
14. La reiteración en la realización de comentarios sexistas y/o ofensivos.



### **Artículo 34. Régimen de sanciones.**

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as las que se refieran a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al/la trabajador/a.

### **Artículo 35. Sanciones.**

Las sanciones que la Empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

#### **A) Faltas leves:**

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

#### **B) Faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

#### **C) Faltas muy graves:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden (Faltas Muy Graves), se presentará un escrito motivado al Consejo Rector por parte de la Dirección y, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as y en la Empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del/la interesado/a, los/as restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los/as trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los/as Delegados/as Sindicales, si los hubiere.

### **Artículo 36. Prescripción.**

La facultad de la Empresa para sancionar prescribir• 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 todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 37. Expediente contradictorio.**

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del/la representante de la Empresa con las designaciones del instructor/a y secretario/a.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración del autor/a de la falta y a los/as testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente será oído el/la Delegado/a de Personal o el resto de ellos, y se incluir• en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminar• en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esa comunicación se entregará al/la Delegado/a de Personal que participó en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor/a.

### **Artículo 38. Salvaguarda del Derecho a la Intimidad y Dignidad de los/as Trabajadores/as.**

Las conductas contrarias a la Intimidad y Dignidad del/a trabajador/a deberán comunicarse al/la empresario/a, reclamándose protección, quien abrirá una investigación al respecto adoptando, en su caso, medidas que conduzcan a la desaparición de las mismas.

Cuando la conducta infractora haya sido realizada por un/a compañero/a de trabajo, será calificada la misma como incumplimiento grave y culpable, merecedora de la sanción de despido disciplinario (ET. art. 54.2).

La empresa está obligada, conocido el/la infractor/a, a adoptar las medidas necesarias que impidan las dichas conductas, de lo contrario podría incurrir en infracción grave en materia de relaciones laborales.

Entre las conductas contrarias a la Dignidad e Intimidad del Trabajador y de la Trabajadora, se encuentran el acoso sexual y el acoso moral (mobbing, bossing,), así como aquellas otras que puedan catalogarse por el ordenamiento jurídico.

Se considera falta muy grave a efecto de sanciones establecidas en el presente convenio el Acoso Sexual y el Acoso Moral, así como otras conductas contrarias a la dignidad e intimidad de los trabajadores y trabajadoras.

Se prohíbe el traslado forzoso de la persona denunciante de los mismos (hecho constitutivo de infracción grave). Si tales actos se producen desde la posición de superioridad, además de como falta muy grave se considerará como abuso de autoridad, sancionable con inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, dirección, etc.

FAECTA, conocidas las conductas contrarias a derecho abrirá una investigación que se caracterizará por la transparencia y confidencialidad. El/la trabajador/a podrá solicitar que en esa investigación participe una persona ajena a la empresa con experiencia en tal ámbito, debiendo ser imparcial para ambas partes: empresa y trabajador/a.

## **Título VIII. Seguridad y salud en el trabajo.**

### **Artículo 39. Seguridad y Salud.**

En esta materia, se estará a lo establecido en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento, sus modificaciones y actualizaciones.

### **Artículo 40. Deberes del Empresario/a.**

El/la trabajador/a, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. Los/as trabajadores/as tienen el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

## **Título IX. Régimen asistencial.**

### **Artículo 41. Complemento en caso de incapacidad temporal.**



Durante el tiempo que un/a trabajador/a permanezca en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el/la trabajador/a beneficiario/a de la prestación perciba:

a) En procesos de duración igual o inferior a 20 días hasta el 85% del salario real desde el primer día.

b) En procesos de duración superior a 20 días, una vez constatada dicha circunstancia, hasta el 100% del salario real desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% del salario base real a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

#### **Artículo 42. Póliza de seguros.**

La empresa se compromete a contratar póliza de seguros que cubre el riesgo de muerte o gran invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente, con entidad aseguradora por importe de 30.000 euros de indemnización a favor de sus beneficiarios/as de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos/as legales, a formalizar en los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en Boletín Oficial correspondiente, entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación.

Los riesgos cubiertos son:

Muerte por Accidente 24 horas.

Incapacidad Permanente Absoluta 24 horas.

Gran Invalidez 24 horas.

Cubre tanto accidentes en el trabajo como fuera del mismo.

#### **Título X. Otras disposiciones.**

#### **Artículo 43. Jubilación.**

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio se podrán jubilar a la edad de 65 años. No obstante, los que se jubilen con anterioridad a los 65 años de edad, percibirán con cargo a la empresa y siempre que tengan una antigüedad mínima de 10 años, un premio de jubilación equivalente a:

a) Sesenta años: 12 mensualidades ordinarias.





- b) Sesenta y un años: 9 mensualidades ordinarias.
- c) Sesenta y dos años: 6 mensualidades ordinarias.
- d) Sesenta y tres años: 3 mensualidades ordinarias.
- e) Sesenta y cuatro años: 1 mensualidad ordinaria.

Esta medida habrá de estar vinculada a alguna de las siguientes políticas de empleo: mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos/as trabajadores/as o cualquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Si FAECTA no procediera a la realización de alguna de tales políticas de empleo, no tendrá aplicación la medida contenida en el presente artículo.

El/la trabajador/a afectado/a por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### **Artículo 44. Anticipos a cuenta.**

Los/as trabajadores/as fijos/as de plantillas y los/as contratados/as con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de las siguientes circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un período de convalecencia superior a los 60 días, u hospitalización por igual período, del/la trabajador/a, su cónyuge, e hijos/as no emancipados/as.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos/as emancipados/as.
- Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador/a.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge en los supuestos de separación legal.





La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, etc., debiendo ser detraídas de la nómina.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, se firma el presente Convenio por cuadruplicado ejemplar en Sevilla a 31 de enero de 2006.

#### **Por Representación de la Empresa:**

Fdo.: Elio A. García Ruiz

Fdo.: Auxiliadora García López

Fdo.: Ana M<sup>a</sup> Noval Ramos

#### **Por Representación de los Trabajadores:**

Fdo.: Serafín Vázquez Treinta

Fdo.: Andrés López Franco

Fdo.: Jesús Martín Moreno

#### **Anexo I**

#### **Tabla de categorías profesionales**

##### **Grupo O**

Director/a General

##### **Grupo I**

Coordinador/a de Dirección

Director/a de Área

Asesor/a Técnico/a Especialista

Coordinador/a de Proyectos





Director/a Provincial

Técnico/a Comercial/Sectorial

**Grupo II**

Jefe/a de Área

Técnico/a Unidad Gestión

Técnico/a T. Sup.

Técnico/a T. Medio

**Grupo III**

Técnico/a Gestión

Técnico/a Gestión 2ª

**Grupo IV**

Advo/a 1ª

Advo/a 2ª

Responsable Mantenimiento

Responsable Dinamización

**Grupo V**

Aux. Advo/a

Técnico/a Mantenimiento

Dinamizadores/as

**Grupo VI**

Conserje

Ordenanza

Limpiador/a



**ANEXO II**
**TABLA SALARIAL**

	2006	
	S. Base	Plus Ropa
<b>GRUPO 0</b>		
DIRECTOR GERENTE	2645,93	90,62
<b>GRUPO I</b>		
COORDINADOR/A DE DIRECCIÓN	2398,44	90,62
DIRECTOR/A ÁREA	2067,48	90,62
ASESOR/A TECNICO/A ESPECIALISTA	1164,09	85,63
COORDINADOR/A DE PROYECTOS	1155,63	85,63
DIRECTOR/A PROVINCIAL	1315,72	85,63
TECNICO/A COMARCAL/SECTORIAL	1000,30	85,63
<b>GRUPO II</b>		
JEFE/A DE AREA	1509,11	90,62
TÉCNICO/A UNIDAD GESTIÓN	1134,54	85,63
TEC.TITULADO/A SUPERIOR	1021,74	90,62
TEC.TITULADO/A MEDIO	965,02	85,63
<b>GRUPO III</b>		
TÉCNICO/A GESTIÓN	1002,19	85,31
TÉCNICO/A GESTIÓN 2ª	963,06	82,07
<b>GRUPO IV</b>		
ADMINISTRATIVO/A 1ª	954,46	79,30
ADMINISTRATIVO/A 2ª	806,14	73,04
RESPONSABLE MANTENIMIENTO	894,01	79,30
RESPONSABLE DINAMIZACIÓN	774,64	73,04
<b>GRUPO V</b>		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	652,84	57,89
TÉCNICO MANTENIMIENTO	780,42	69,24
DINAMIZADOR/A	734,52	69,24
<b>GRUPO VI</b>		
CONSERJE	652,84	57,89
ORDENANZA	578,99	51,40
LIMPIADORA	578,99	51,40
PLUS TRANSPORTE/DIARIO	4,21	
BOLSA DE VACACIONES		
PAGAS EXTRAORDINARIAS		