

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**  
**SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Consortio Escuela Hostelería de Málaga, código de convenio 2906352, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 8 de febrero de 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 8 de febrero de 2007.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA Y SUS  
TRABAJADORES**

**DEL CONSORCIO ESCUELA “LA CÓNSULA”**

**1. Ámbito territorial y personal.**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo para la empresa Consortio Escuela de Hostelería “La Cónsula”, afecta a todo el personal de la misma, sean trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales, interinos o contratados para obra o servicios determinados, en prácticas, en formación, o reclutados bajo cualquier modalidad



prevista por la vigente normativa legal.

## **Artículo 2. Vigencia.**

La vigencia de este convenio será desde el día 1 de julio del año 2006 al 30 de junio del año 2008.

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por concluido definitivamente mediante denuncia fehaciente, que deberá formularse, al menos con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas obligacionales como las normativas.

Hasta la publicación del nuevo convenio las tablas salariales se incrementarán todos los años de acuerdo con lo que determine el Gobierno de la Nación para el personal de las Administraciones Públicas en la Ley de Presupuestos.

## **Artículo 3. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones del presente convenio constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la autoridad competente anulase algunas de sus cláusulas, este tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad.

## **Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas.

Toda disposición de rango superior, que represente una mejora a favor de los trabajadores, será de aplicación a partir de su entrada en vigor siempre que, considerada en cómputo total, superase las condiciones del presente convenio.

## **Artículo 5. Comisión paritaria.**

De conformidad con lo establecido en la letra e) del número dos del artículo 85 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se designa la comisión paritaria de representación de las partes negociadoras, que estará compuesta por cuatro vocales, dos en representación de la empresa e igual número en representación de los trabajadores, así como de los asesores jurídicos respectivos.

Dicha comisión paritaria del convenio es el órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.





Las funciones y actividades de la comisión no serán obstáculo, en ningún caso, para que los trabajadores, en el libre ejercicio de sus derechos, puedan acudir, en defensa de sus intereses, ante las autoridades laborales, administrativas o jurisdiccionales, competentes.

La comisión paritaria emitirá el fallo o resolución adoptada, en caso de reuniones ordinarias, en el plazo de cuatro días.

En caso de duda la comisión paritaria elevará consulta a la autoridad laboral competente.

## **2. Retribuciones.**

### **Artículo 6. Sueldos.**

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a) Conceptos salariales: Salario base, complemento de antigüedad, plus de convenio, complemento de categoría.
- b) Conceptos no salariales: Plus de Transporte.
- c) Complemento personal: Este complemento lo percibirán los trabajadores, que una vez implantada la nueva estructura salarial, tengan derecho a él, como figura en el anexo II.

Aquellos trabajadores que tengan el contrato parcial indefinido en los Consorcios Escuelas de Hostelería “La Cónsula” y “La Fonda”, percibirán sus retribuciones anuales brutas en proporción al tiempo que realmente trabajen en cada uno de ellos. En igual medida son acreedores a todos y cada uno de los derechos económicos y sociales contemplados en este convenio.

### **Artículo 7. Salario base.**

Será el que se especifica con carácter mensual, para cada categoría, en la tablas salariales, que figuran en el anexo I del presente convenio.

### **Artículo 8. Plus convenio.**

Es un concepto salarial fijo, igualmente asignado al nivel salarial al que se pertenezca, grupo o categoría profesional, abonándose durante todos los meses del año, y en las dos pagas extraordinarias, según la cuantía que, para cada categoría, figura en las tablas salariales del anexo I del presente convenio.

### **Artículo 9. Complemento de categoría.**



Es un concepto salarial fijo, asignado a la categoría profesional, abonándose durante los doce meses del año, según cuantía que, para cada categoría, figura en las tablas salariales del anexo I del presente convenio.

#### **Artículo 10. Complemento de antigüedad.**

Con la finalidad de fomentar la vinculación del personal con el Consorcio Escuela de Hostelería de “La Cónsula”, se establecen aumentos periódicos del salario por tiempo de servicios prestados en la empresa.

Dichos aumentos son de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa antes mencionada.

Tendrán una cuantía del 3% sobre el salario base bruto anual, por cada tres años de servicios prestados, y se abonará mensualmente, incluidas las pagas extras, comenzando a devengarse al mes siguiente en que se cumpla la antigüedad establecida.

#### **Artículo 11. Plus de transporte.**

Este plus, que tendrá naturaleza no salarial, es la cantidad fija que percibe cada trabajador en compensación por los gastos originados como consecuencia de su desplazamiento al centro de trabajo, con motivo de su prestación laboral.

La cuantía del mismo será la que figura en el anexo I y lo percibirán todos los trabajadores que a la firma de este convenio presten sus servicios en la empresa.

Este plus no tendrá carácter retroactivo para aquellos trabajadores que a la firma del convenio no lo venían percibiendo.

Dicho plus se abonará todos los meses del año, salvo en periodos de incapacidad temporal.

Aquellos trabajadores que actualmente vienen percibiendo este plus, y tienen su residencia en Churriana, lo continuarán percibiendo en idéntica cuantía que en la actualidad, que es la recogida en el anexo I del presente convenio, quedando, de futuro, congelada dicha cuantía durante toda la vida laboral de cada trabajador, salvo los trabajadores que cambien de dicha residencia.

Los nuevos trabajadores que sean contratados por la empresa Consorcio Escuela de Hostelería “La Cónsula”, una vez firmado el presente convenio, tendrán derecho a percibir este plus en las mismas condiciones que el resto de la plantilla, salvo aquellos que residan en Churriana, que no lo percibirán.

#### **Artículo 12. Complemento personal.**

Una vez implantada la nueva estructura salarial del presente convenio, el



complemento personal solo lo percibirán los trabajadores que tengan derecho al mismo.

Dicho complemento personal se abonará en doce mensualidades iguales, en las cuantías que le correspondan a cada trabajador con derecho a percibirlo.

A este complemento, no se le aplicará la subida de convenio pactada y será compensable y absorbible, en sucesivos incrementos salariales.

### **Artículo 13. Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, plus convenio, más antigüedad, pagaderas en los meses de junio y diciembre. Dicho importe se abonará entre los días 15 al 20 del mes correspondiente.

Tendrá derecho a la parte proporcional de estas gratificaciones, en relación al tiempo realmente trabajado, el personal que durante la vigencia del presente convenio ingrese o cese en la empresa.

### **Artículo 14. Revisión salarial.**

La subida salarial para los años 2006 y 2007, será la que determine el Gobierno de la Nación para el personal de la Administraciones Públicas en la Ley de Presupuestos de dichos años y se aplicará a todos los conceptos salariales.

Este incremento no será de aplicación al complemento personal que, para aquellos trabajadores que tengan derecho a él, figura en el anexo I del presente convenio, ni al plus de transporte de aquellos trabajadores que actualmente lo vienen percibiendo y residen en Churriana.

### **Artículo 15. Definición de categorías.**

#### **Docentes.**

**Jefe de estudios:** Es el responsable de la planificación, organización y desarrollo de la programación docente del curso académico del Consorcio Escuela de Hostelería, ejerciendo las funciones control y vigilancia de su cumplimiento, así como la coordinación entre los profesores y alumnos del Centro.

**Profesor titular:** Es quien ejerce la función docente en materias específicas y el desarrollo de los programas establecidos en el Centro, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación.

**Profesor instructor:** Es quien ejerce la función docente en materias propias de su especialidad profesional y el desarrollo de los programas establecidos en el Centro, a ellos encomendados en virtud de sus probados conocimientos



específicos y reconocida experiencia.

Dado que la escuela de hostelería “La Cónsula” dispone de Cocina, y Restaurante abierto al público, cumpliendo la función de “Aula de prácticas”, entre los cometidos del personal de cocina, y restauración está comprendida la realización de las tareas propias de su especialización profesional, por lo que las categorías profesionales de este personal que imparte docencia se denominará de la siguiente forma:

- Profesor Instructor-Jefe de Restauración.
- Profesor Instructor-Jefe de Cocina.
- Profesor Instructor-2º. Jefe de Cocina.
- Profesor Instructor-Jefe Rango.
- Profesor Instructor-Jefe Partida.
- Profesor Instructor-Pastelero.

**Orientador:** Técnico con titulación universitaria, preferiblemente en Ciencias Humanas y Sociales que presta servicios de asesoramiento especializado y personalizado y acompañamiento a personas demandantes de empleo con la finalidad de mejorar su empleabilidad y promover su inserción laboral. El asesoramiento personalizado incluye información profesional (sobre contenidos, condiciones y requisitos de las ocupaciones y la oferta formativa, sobre estructura y dinámica de los mercados de trabajo) definición de objetivos profesionales, diseño y desarrollo de itinerarios personalizados de inserción, técnicas de búsqueda de empleo y/o promoción del autoempleo.

### **Administración.**

**Jefe de administración:** Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o secretaría del Centro.

**Oficial administrativo:** Es quien, bajo la dirección del Jefe de Administración ejerce la función administrativa o de gestión del centro de trabajo con responsabilidad.

**Auxiliar de administración:** Es quien ejerce las funciones administrativas que les son encomendadas directamente por el Jefe de Administración.

### **Servicios.**

**Jefe de cocina:** Es quien tiene a su cargo las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y

repostería.

**Jefe de partida:** Es quien, de forma cualificada y bajo la supervisión del Jefe de Cocina, organiza y realiza las partidas o servicios de cocina necesarios.

**Jefe de restauración:** Es quien tiene a su cargo las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento del Restaurante.

**Jefe de rango:** Es quien de forma cualificada y bajo la supervisión del Jefe de Restauración, organiza y realiza los rangos o servicios de restauración necesarios.

**Jefe de compra:** Es quien se encarga del aprovisionamiento, custodia y distribución del material necesario para el desarrollo y actividad del centro.

**Conserje:** Es quien atiende a la vigencia y cuidado de los espacios interiores del Centro, así como a la recepción y distribución del correo y documentación administrativa.

### 3. Tiempo de trabajo.

#### Artículo 16. Duración de la jornada.

La duración de la jornada en computo semanal es de treinta y siete horas y media, (respetando el límite máximo de 9 horas por día), que se realizarán de lunes a viernes y se aplicará un horario continuado.

Entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir, como mínimo, doce horas, computándose, a tales efectos, tanto las horas trabajadas en la jornada normal como las extraordinarias.

#### Artículo 17. Horario laboral.

Los trabajadores de la empresa Consorcio Escuela de Hostelería “La Cónsula”, mantendrán el mismo horario laboral que venían disfrutando antes de la firma del presente convenio, salvo pacto en contrario entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dicho horario permitirá el descanso semanal de dos días (sábado y domingo).

El tiempo dedicado al almuerzo es de media hora, teniendo un horario preferentemente en función de las necesidades de la empresa y será considerado tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 18. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa, el primer mes del año, el calendario



laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a quienes se entregará una copia, exponiéndose en lugar visible del centro de trabajo un ejemplar del mismo.

El calendario laboral recogerá la expresión exacta de la distribución de la jornada anual:

- Jornada anual.
- Descanso durante la jornada.
- Descanso entre jornadas y semanal.
- Días festivos y otros días inhábiles.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias se registrará diariamente y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

No tendrán la naturaleza de extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal legal o pactada, pero no superen la jornada pactada en cómputo trimestral, o de ciclos inferiores en su distribución semanal, si dicha jornada se hubiese convenido, lo que se reflejará en los calendarios laborales. Las horas que sobrepasen la jornada trimestral o de ciclos inferiores, en su citada distribución semanal, serán siempre retribuidas como extraordinarias.

La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, siempre que estas no puedan ser sustituidas por personal contratado al efecto.

Las horas extraordinarias serán obligatoriamente reflejadas en nómina.

Las horas extraordinarias, a elección de la empresa, se podrán abonar con un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria, o bien compensarse en descanso, igualmente con un incremento del 75% sobre la jornada normal de trabajo que haya realizado en exceso, dentro de los tres meses siguientes a su realización.

### **Artículo 20. Vacaciones.**

Todo el personal tomará, necesariamente, sus vacaciones anuales durante el mes de agosto, salvo pacto en contrario entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.





El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal será de treinta días naturales, más los días laborales de Semana Santa y una semana en Navidad.

A los trabajadores que no lleven en la empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho les corresponderá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico en todo ni en parte.

#### **Artículo 21. Baja por incapacidad transitoria derivada de enfermedad o accidente de trabajo.**

En concepto de compensación económica de las situaciones enunciadas (I. T. por enfermedad no laboral, por riesgo durante el embarazo o de accidente de trabajo) la empresa completará las prestaciones económicas que perciba el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o entidad aseguradora de accidente de trabajo, en la cuantía necesaria para alcanzar la distribución total que hubiera percibido, de encontrarse en activo, excepto el plus de transporte.

### **4. Licencias y suspensión de la relación laboral.**

#### **Artículo 22. Licencias retribuidas.**

- a) 15 días naturales por matrimonio o pareja de hecho legalmente reconocida.
- b) 2 días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador. Cuando el trabajador, con tal motivo, necesitase hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- c) 2 días por nacimiento de hijo del trabajador.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual, si el traslado se produjese dentro de la localidad de residencia del trabajador.  
Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, dentro de la misma provincia 2 días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto duración de la ausencia y a su compensación económica.

- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con



derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o madre en casos de que ambos trabajen.

## **5. Beneficios sociales.**

### **Artículo 23. Seguro de accidente.**

Se establece un seguro de muerte por accidente cuyo importe es de 6.010,12 euros. En caso de invalidez permanente derivada de accidente en sus grados de total para su profesión habitual y absoluta para todo trabajo que ocasione la pérdida del empleo, el importe del seguro ascenderá a 9.015,18 euros.

Los beneficiarios de tal seguro, serán en el primero de los supuestos, los derechohabientes del causante y en el segundo de ellos el propio trabajador.

### **Artículo 24. Manutención.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a una comida sana y abundante. Será para todos igual y en comedor único en la empresa.

### **Artículo 25. Formación y perfeccionamiento profesional.**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Administración Pública o por las organizaciones sindicales en el marco de acuerdos con Instituciones de la Administración. La asistencia a estos cursos se realizaría en función de las materias y técnicas impartidas en los mismos, manteniendo el orden riguroso de los trabajadores asistentes a los mismos, todo ello con la participación de los representantes sindicales de los trabajadores legalmente elegidos.

## **6. Prevención de riesgo.**

### **Artículo 26. Salud laboral y medio ambiente.**

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a



la protección de su salud e integridad, la ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones Públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Los firmantes de este convenio están obligados a la aplicación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus reglamentos.

Con el fin de asegurar que los delegados de prevención están adecuadamente informados, la empresa pondrá a su disposición las siguientes informaciones en relación con las condiciones de trabajo y salud:

- Estadísticas de accidente.
- Notificación de incidentes y/o accidentes graves.
- Notificación de cualquier síntoma de enfermedad profesional.
- Estadísticas de enfermedad que causan baja.
- Estadísticas de los resultados de vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.
- Planes de formación en salud laboral y medios ambientales.

Los reconocimientos médicos a los trabajadores se efectuarán conforme a lo expresado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 22 Vigilancia de la Salud).

#### **Artículo 27. Vestuarios.**

La empresa proveerá prendas de trabajo y calzado, en función del departamento, adecuados a los cometidos a realizar y su uso será obligatorio, previa adaptación, homologación y limpieza de los mismos.

Al personal de cocina, servicio, conserje y auxiliar se le facilitará un uniforme por temporada.

#### **Artículo 28. Herramientas.**

La empresa estará obligada a proporcionar a sus trabajadores las herramientas y materiales de trabajo necesarios para la realización de su cometido. Los responsables de los distintos departamentos cuidarán periódicamente de las que las diferentes herramientas existan y estén en condiciones óptimas para su cometido.



## **7. Derechos sindicales.**

### **Artículo 29. Funciones de los representantes de los trabajadores.**

Los delegados de personal, como representante de todos los trabajadores de la empresa, deberán tener como función fundamental la defensa de los intereses de sus representados. Por ello, se les deberán reconocer de los derechos y dar las facilidades que establezca la ley (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se prueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

### **Artículo 30. Cuota sindical.**

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado, y previa conformidad, siempre, de este (Ley Orgánica 11/1981, de 2 de agosto, de libertad sindical).

## **8. Fomento del empleo.**

### **Artículo 31. Ingresos de personal.**

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o plazas a cubrir. Los candidatos deberán reunir los requisitos y superar las pruebas que en caso se establezcan.

### **Artículo 32. Contratación y periodo de prueba.**

La empresa entregará a los representantes de los trabajadores (delegados de personal) copia de los contratos que se efectúen en la empresa.

El periodo de prueba en los contratos tendrá una duración de treinta días para los jefes de grupos profesionales, y de quince días para el resto del personal.

### **Artículo 33. Estabilidad del empleo.**

El periodo máximo de contratación de trabajadores de empresas de trabajo temporal no podrá ser superior a cinco días.

### **Artículo 34. Mantenimiento del empleo.**

Durante la vigencia del presente convenio la empresa se compromete a mantener el volumen de empleo actual, así como a la creación de nuevos puestos de trabajo que se deriven del aumento de la producción.

### **Artículo 35. Promoción interna.**

Crear una bolsa de promoción interna para las vacantes que se producen en la empresa.

### Artículo 36. Excedencias.

Las excedencias se regulan de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### Derechos supletorios.

Serán nulos de pleno derecho todos los pactos individuales entre empresa y trabajador, siempre que sean inferiores a los pactados en el presente convenio.

En todo lo no previsto en este convenio colectivo de empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

ANEXO I

	CATEGORÍA	S. BASE	P. TRANSPORTE	P. CONVENIO	COMP. CATEGORÍA	BRUTO
Grupo 1	Jefe de Estudios	1.311,07	58,68	400,00	1.020,75	2.790,50
	Jefe de Admón.	1.311,07	58,68	400,00	1.075,00	2.844,75
	Prof. Idiomas/Informática	1.311,07	58,68	400,00	920,75	2.690,50
	Prof./Inst. Jefe Cocina	1.311,07	58,68	400,00	1.520,75	3.290,50
	Prof./Inst. 1.º Jefe Restauración	1.311,07	58,68	400,00	920,75	2.690,50
	Orientador	1.311,07	58,68	400,00	220,75	1.990,50
Grupo 2	Prof./Inst. 2.º Jefe cocina	1.233,93	58,68	350,00	795,69	2.438,30
	Prof/Inst. Jefe de Rango	1.156,82	58,68	300,00	511,90	2.027,40
Grupo 3	Prof/Inst. Jefe de Partida	1.156,82	58,68	300,00	511,90	2.027,40
	Prof/Inst. Pastelero	1.156,82	58,68	300,00	511,90	2.027,40
	Of. 1.º Administ.	1.079,69	58,68	250,00	414,10	1.802,47
Grupo 4	Jefe de compra	1.079,69	58,68	250,00	414,10	1.802,47
	Aux. Administrativo	886,89	58,68	200,00	357,55	1.503,12
Grupo 5	Conserje	886,89	58,68	200,00	305,18	1.450,75