

## CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO ESCUELA DEL MARMOL DE FINES

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.

1. El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta de la Empresa Consorcio Escuela del Mármol de Fines, presten sus servicios en régimen laboral dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente.

2. Quedan excluidos de éste convenio:

a) Los trabajadores de alta dirección.

b) Aquellos profesionales cuya relación con el Consorcio Escuela esté sujeta a contratos regulados por el Derecho Civil o Mercantil.

c) El personal que preste sus servicios en otras empresas que tengan suscrito contrato de empresa con el Consorcio Escuela, aunque dicho personal realice sus actividades en dicho centro.

#### Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio se suscribe por un periodo de tres años, entrando en vigor el 1 de Enero de 2008 y finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2010.

#### Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo que el mencionado Consorcio tenga en la provincia de Almería.

#### Artículo 4. Denuncia, Prórroga y Revisión.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá pedir, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia.

2. Una vez denunciado el convenio, éste se mantendrá en vigor en su totalidad hasta la firma de otro que lo sustituya. En estos casos, el régimen salarial se verá incrementado en la cuantía del IPC previsto por el Gobierno para ese año en los Presupuestos Generales del Estado. De este incremento quedarán excluidos los conceptos no salariales.



3. De no producirse la denuncia, según lo establecido en el párrafo anterior, éste Convenio se considerará prorrogado en su totalidad por períodos anuales completos.

En estos casos, el régimen salarial se verá incrementado en la cuantía del IPC previsto por el Gobierno para ese año en los Presupuestos Generales del Estado. De este incremento quedarán excluidos los conceptos no salariales.

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las condiciones establecidas en el vigente convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. Este operará de forma global y en cómputo anual.

### **Artículo 6. Validez.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tiene vigencia individualmente. En el supuesto de que la Autoridad judicial anulase algunas de sus cláusulas, ésta tendrá que ser renegociada de nuevo, no afectando a la vigencia del resto de condiciones.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio.**

1. En el plazo de treinta días a contar desde la firma del presente convenio se constituirá en el domicilio social de la empresa la Comisión Paritaria del Convenio.

2. La Comisión estará integrada por cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores. La Comisión estará presidida por el representante de la empresa, que asimismo proporcionará los medios materiales necesarios para la correcta gestión de sus funciones y competencias.

La Comisión podrá designar un secretario/a, sin voz ni voto, encargado de la gestión administrativa de la misma, que procederá, además, a la redacción del acta de las reuniones que, en su caso, deberán ser firmadas por todos y cada uno de los componentes.

Cada una de las partes podrá ser asistida por dos asesores/as, que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión podrá funcionar tanto en pleno como en comisiones, siendo éstas en todo casos de carácter paritario y representativas de de las principales organizaciones sindicales con implantación en al empresa.

3. La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por unanimidad. En él se regulará, al menos, el procedimiento de



funcionamiento y las reglas de convocatoria, así como las posibles misiones específicas que se deseen crear.

Las reuniones de carácter ordinario tendrán lugar una vez cada trimestre, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter extraordinario, a solicitud de cualquiera de las partes, en el plazo de 4 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán ser aprobadas por unanimidad, salvo que otra cosa se disponga en el propio reglamento interno. En caso de discrepancia, ambas partes se obligan a someter las mismas a los procedimientos establecidos en el SERCLA., en relación con lo establecido en el artículo 51 de éste convenio.

4. La comisión Paritaria tendrá, al menos las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Conocer de cuantos conflictos se susciten en la interpretación o aplicación de éste convenio. Ambas partes se comprometen a someter este tipo de conflictos colectivos ó cuantos otros de de este mismo carácter, tanto de reglados como no reglados, a la Comisión Paritaria como trámite previo al acceso a la jurisdicción. En su caso, ambas partes se comprometen a utilizar los procedimientos articulados en el SERCLA, en relación con lo establecido en el art. 51 de éste convenio.

d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a las partes afectadas.

e) Cuantas otras se le encomienden a lo largo del presente convenio o las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, procediesen a otorgarle.

5. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no serán obstáculo 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.

No obstante, ambas partes acuerdan que los trabajadores podrán someter a la Comisión Paritaria o a la Comisión creada en ella a tal efecto cuantas reclamaciones o quejas estimen pertinentes, estando obligada la empresa, en su caso, a contestarla razonadamente en el plazo de veinte días, salvo supuestos de fuerza mayor.



## Capítulo II. Organización del trabajo

### Artículo 8. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y en las disposiciones de carácter interno con que se doten, así como a los cauces de participación establecidos para la representación legal de los trabajadores./as.

### Artículo 9. No discriminación y respeto a la privacidad del trabajador/trabajadora.

La empresa se compromete a evitar cualquier discriminación por razón de género, raza, religión, creencias políticas o sindicales, orientación sexual, capacidad o edad.

En la medida de lo posible la empresa se compromete a fomentar la contratación de colectivos desfavorecidos y a compaginar la vida laboral y familiar de sus empleados.

Igualmente queda terminantemente prohibido cualquier tipo de acoso moral y sexual en el trabajo. La Comisión Paritaria podrá conocer de cuantas reclamaciones se presenten al respecto y, de común acuerdo, adoptar normas básicas de actuación, así como códigos de conducta en esta materia.

## Capítulo III. Selección del personal, contratación y fomento del empleo.

### Artículo 10. Selección e Ingresos de Personal.

1. Dada la naturaleza pública de esta empresa la selección de personal se realizará bajo los principios generales de publicidad, objetividad e imparcialidad, mediante procesos que garanticen una selección basada en el mérito y la capacidad de los candidatos.

2. La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o plaza a cubrir.

3. Para la cobertura de éstas vacantes será prioritaria la promoción interna, mediante criterios y pruebas selectivas, sujetas a los principios de publicidad, merito y capacidad.

En el caso de no cubrirse la vacante con el personal de la empresa se estará a un Concurso de provisión de Vacantes en turno libre. Solo se acudirá a la contratación externa de forma supletoria cuando por el grado de conocimientos o peculiaridad de la función no resulte posible su realización mediante trabajadores



que ya han trabajado en la empresa.

### **Artículo 11. No discriminación de los trabajadores temporales, o a tiempo parcial.**

1. Los trabajadores con contratos temporales o a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida o a tiempo completo, sin perjuicio de las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción y de aquellas expresamente previstas en la legislación o normativa reglamentaria.
2. Cuando corresponda y en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de forma proporcional a la duración de sus contratos o a la jornada pactada en relación con la jornada ordinaria.
3. Cuando el disfrute de un derecho este condicionado a una determinada antigüedad, ésta se computará de la misma forma para todos los trabajadores. Para los empleados temporales se computará toda la actividad desarrollada previamente en la empresa, siempre que entre uno y otro contrato no medien más de veinte días hábiles.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, la antigüedad se computará a prorrata de su jornada, con independencia de la duración del contrato.

### **Artículo 12. Forma de los contratos.**

1. Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito cuando así se disponga por norma legal o reglamentaria.
2. De conformidad con la legislación laboral vigente, deberá de entregarse una copia básica al delegado/a de personal.
3. Los representantes legales deberán conocer por anticipado los diversos modelos de contratos.

### **Artículo 13. Contratos en prácticas.**

1. El contrato en práctica se celebrará cumpliendo los requisitos subjetivos y formales establecidos en el art. 11 ET y en sus respectivas normas de desarrollo
2. La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de dos años.
3. La retribución de este tipo de trabajadores será del 60% el primer año, y el 75% el segundo año del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.





#### **Artículo 14. Contrato para la Formación.**

1. El contrato para la formación podrá celebrarse en todos y cada uno de los supuestos señalados en el art. 11 ET y en sus respectivas normas de desarrollo.
2. La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años. Excepcionalmente y en función de las tareas asignadas y de la necesidad formativa del puesto a desarrollar la duración de este contrato podrá ampliarse a tres años o incluso a cuatro si se tratase de personas discapacitadas.
3. El tiempo de formación teórica nunca podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en éste convenio colectivo.
4. La retribución de estos trabajadores será la fijada en éste convenio colectivo en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 15. Contrato de obra o servicio determinado.**

1. A efectos de este convenio se acuerda considerar como obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia la realización de actividades ligadas a partidas presupuestarias anuales e inestables de carácter finalístico.
2. La reiteración en el tiempo de dichos planes no supondrá ni generará derechos de estabilidad de tales empleados.
3. La empresa se compromete, en la medida de lo posible, a reiterar la contratación con los empleados temporales utilizados en anteriores experiencias siempre que la titulación y cualificación sean las adecuadas.

#### **Artículo 16. Contratos eventuales y de interinidad.**

1. Ambas modalidades se regirán por su normativa legal y reglamentaria específica.

#### **Artículo 17. Contratos de Inserción.**

1. Se estará a lo dispuesto en la ley 43/06 de 29 de Diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
2. En la selección de los mismos se tendrán en cuenta los correspondientes programas reglamentarios.
3. La retribución de estos empleados será la establecida para el mismo grupo y categoría profesional.

#### **Artículo 18. Reglas comunes a los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad.**





1. La Comisión Paritaria estudiará las reclamaciones sindicales de posible abuso en la utilización de la contratación temporal.
2. Los/as trabajadores/as temporales previamente contratados por esta empresa tendrán prioridad para la cobertura de cuantas vacantes temporales vayan suscitándose dentro de su mismo grupo o categoría profesional. Con este fin, una vez terminado el servicio tendrán derecho a acceder a la posible Bolsa de trabajo, respetando su prioridad para el acceso al mismo.
3. Los/as trabajadores/as temporales, incluidos aquellos con contratos formativos, tienen el derecho, mientras subsista su relación laboral, a conocer la existencia de puestos vacantes. Para ello la empresa dará publicidad a los mismos mediante los correspondientes tablones de anuncios dispuestos de forma visible en el centro de trabajo.
4. Los/as trabajadores/as temporales, no podrán ser discriminados en las actividades formativas, si bien no se considerará discriminatoria la exigencia razonable de una cierta antigüedad para acceder a los mismos.
5. Los contratos temporales, de acuerdo con el art. 49 ET, tendrán derecho a una indemnización de ocho días por año trabajado a su finalización. Dicha indemnización sólo se abonará en aquellos casos de agotamiento o finalización normal del contrato, no así en todos aquellos supuestos en los que el contrato se extinga antes de tiempo.

#### **Artículo 19. Contratos a Tiempo Parcial.**

1. Se considerará contrato a tiempo parcial aquel que conforme al art. 12 ET tenga una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo de referencia.
2. La determinación de la distribución de la jornada ordinaria de estos/as trabajadores/as, así como de los respectivos horarios se realizará de la misma forma que la de los trabajadores a tiempo completo.
3. Dada la peculiaridad de esta empresa, la jornada de estos trabajadores podrá sufrir todas aquellas interrupciones necesarias para la correcta adecuación con las necesidades de la empresa. No obstante, la empresa se compromete a intentar reducir al mínimo dichas interrupciones.
4. La conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial será siempre voluntaria. La empresa se compromete a informar mediante los mencionados tablones de la existencia de vacantes. En éstos casos se respetarán, siempre dentro de la legalidad, y en la medida de lo posible, las preferencias establecidas en el artículo 12 ET.
5. Salvo que otra cosa pudiera disponer un convenio sectorial, el número de horas







complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

6. La distribución de las horas complementarias será potestad de la dirección de la empresa, en función de sus necesidades productivas. Trimestralmente, se dará información a la representación de los trabajadores.

7. La realización de las horas complementarias se comunicará al trabajador con una semana de antelación, salvo supuestos perentorios e imprevisibles, en lo que tal comunicación se realizará con 24 horas de antelación.

8. La retribución de las horas complementarias será la misma de la hora ordinaria.

9. La extinción de éste pacto por decisión del trabajador no podrá afectar a la vigencia del previo contrato a tiempo parcial. A éstos efectos se considerará necesidad formativa la atención regular de un curso para la obtención de un título oficial siempre que exista incompatibilidad horaria.

#### **Artículo 20. Periodo de prueba.**

1. El periodo de prueba se formalizará por escrito en todos los contratos de trabajo.

2. Su duración será de tres meses para los responsables de Departamento y categorías profesionales superiores y de un mes para el resto del personal.

3. La suspensión del contrato suspende el cómputo de dicho plazo.

4. En todo lo restante se estará al ET.

### **Capítulo IV. Clasificación profesional.**

#### **Artículo 21. Definición de Grupos y Categorías.**

GRUPO I: FORMADORES.

Forman parte de este grupo profesional todos aquellos/as que, con la titulación necesaria o equivalente, desarrollen funciones formativas, de orientación o de dirección de las mismas.

Este grupo profesional se estructura en tono a cinco categorías que se enuncian de forma ejemplificativa, y sin que por tanto la empresa se comprometa a cubrirlas necesariamente

Categorías Grupo I:

- Jefe/a de Estudios: Es quién ejerce las funciones de dirección y coordinación de la actividad formativa, reuniendo las condiciones necesarias y titulación de grado





medio.

- Jefe/a de Departamento: Es quién ejerce la función docente en materias específicas, elabora y coordina el desarrollo de los programas impartidos en el Centro, reuniendo las condiciones y titulación necesarias o equivalentes.

- Orientador/a. Es quién ejerce las función de orientación e inserción laboral, reuniendo condiciones y titulación necesarios.

- Profesor/a. Es quién ejerce la función docente, en materias propias de su especialidad profesional y el desarrollo de los programas establecidos por el centro, a ellos encomendados reuniendo las condiciones y titulación necesarios o equivalentes.

- Monitor/a. Es quién ejerce la función docente en materias propias de su especialidad profesional, y de apoyo al desarrollo de los programas establecidos por el centro, a ellos encomendados en virtud de sus probados conocimientos y reconocida experiencia.

## GRUPO II: ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES.

Forman parte de este grupo todos aquellos trabajadores que, con la titulación necesaria, desarrollan prioritariamente labores de administración o ligada a la gestión de los servicios generales de la empresa.

Este grupo profesional se estructura en torno a cinco categorías que se enuncian de forma ejemplificativa y sin que por tanto la empresa se comprometa a cubrirlas necesariamente.

### Categorías Grupo II:

- Jefe/a de Administración. Es quién tiene a su cargo la dirección administrativa y secretaria del Centro, reuniendo las condiciones necesarias titulación de grado medio.

- Administrativo/a. Es quién ejerce funciones administrativas que le son encomendadas directamente por el Jefe de Administración, reuniendo condiciones y titulación necesarios.

- Auxiliar Administrativo: Es quién ejerce las funciones administrativas que le son encomendadas ya sea por el Jefe de Administración o por el Administrativo, reuniendo condiciones y titulación necesarios.

- Encargado/a de Servicios Generales. Es quién atiende el servicio de las instalaciones y equipos del Centro así como su correcto mantenimiento.

- Auxiliar de Servicios Generales. Es quién bajo la supervisión y dirección del



Encargado de Servicios generales, realiza los servicios y tareas necesarias para el mantenimiento de las distintas instalaciones y equipos.

GRUPO III: SERVICIOS ESPECIFICOS.

Forman parte de este grupo todas aquellas personas que desarrollan funciones no docentes, ni administrativas o de gestión.

### **Artículo 22. Movilidad Funcional**

1. En ejercicio de su poder de dirección, la empresa podrá encargar a los trabajadores funciones pertenecientes a su grupo profesional o categoría equivalente, con pleno respeto de los límites y derechos reconocidos en el art.39 ET.

2. El desarrollo de funciones superiores a las establecidas en su contrato durante periodo superior a seis meses en un año u ocho en dos provocará, previa petición del trabajador, su recalificación profesional o ascenso, siempre que la misma no entre en contradicción con las reglas objetivas sobre promoción profesional y ascenso contempladas en el presente convenio o que pudieran ser de aplicación a esta empresa por mandato legal o constitucional.

Expresamente quedan excluidos de esta posibilidad de promoción aquellos supuestos en que la realización de tareas superiores sea debida a excedencias, suspensiones u otras vicisitudes que conlleven el derecho a reserva del puesto de trabajo por parte del empleado afectado.

Y todo ello, sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderle. Así, mientras permanezca en la situación descrita percibirá la diferencia retributiva que exista entre su categoría y la categoría que se le asigne.

3. Cuando por necesidades imprevisibles y de carácter urgente, en la actividad productiva o docente, se haga necesaria la realización por un trabajador/a de funciones de categoría inferior a la que corresponda a su categoría profesional, la duración de estas funciones será por el tiempo estrictamente necesario y se le mantendrá al trabajador/a la retribución y demás derechos de su categoría profesional. De dicha situación se informará a los representantes de los trabajadores conforme a la normativa legal.

## **Capitulo V. Retribuciones.**

### **Artículo 23. Estructura Salarial.**

El salario de los trabajadores/as acogidos a este convenio estará formado por los siguientes conceptos:





- Salario Base
- Complemento de Categoría.
- Antigüedad.
- Complemento por resultados o por consecución de objetivos.
- Plus de Artillero
- Pagas Extraordinarias.

1. Salario Base. Será el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo, en las tablas salariales, que figuran en anexo I del presente Convenio.

2. Complemento de categoría. Será el que se especifica con carácter mensual para cada categoría profesional, dentro de cada grupo, en las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente Convenio. La mitad de su cuantía se integrará al Salario Base a la firma del presente Convenio, haciéndolo el resto de la cuantía antes del finalizar la vigencia del convenio, siempre que exista disponibilidad presupuestaria.

3. Antigüedad. Consistirá en una cantidad anual, fijada en el Anexo I, en función de la categoría donde esté encuadrado el/la trabajador/a y cuya cuantía se establece en el 3.50% del salario base anual por cada tres años de servicio efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes en que el trabajador/a cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos.

4. Complemento por resultados o por consecución de objetivos. Este complemento, que tendrá naturaleza de salarial, será el que en cuantía y en cómputo anual, no superior al 10% del salario base, corresponda a aquel trabajador al que se le encomiende y acepte voluntariamente la realización de tareas que requieran un alto grado de responsabilidad en su ejercicio y disponibilidad horaria. Este complemento no es consolidable y su devengo dependerá de la efectiva realización y encargo de dichas funciones.

5. Plus de Artillero. Los trabajadores que desempeñen la función de Artilleros, percibirán, además de las retribuciones correspondientes a su categoría profesional, una prima por día efectivo de trabajo, en la cuantía establecida en cada momento por el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Sector Canteras y Serrerías del Mármol de la provincia de Almería.

6. Pagas Extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base, pagaderas en los meses de junio y diciembre.





Dicho importe se abonará entre los días 15 al 20 del mes correspondiente.

Aquellos trabajadores que tengan un contrato parcial percibirán sus retribuciones anuales brutas en proporción al tiempo de trabajo de cada uno de ellos. En igual medida son acreedores de todos y cada uno de los derechos económicos y sociales contemplados en éste Convenio.

Asimismo, tendrán derecho a la parte proporcional de las retribuciones, en relación al tiempo realmente trabajado, el personal que durante la vigencia del presente convenio ingrese o cese en la empresa.

#### **Artículo 24. Forma de Pago.**

El abono de las retribuciones salariales se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador/a por meses vencidos, y dentro de los cinco primeros días de cada mes. La hoja de salario será la actualmente utilizada por la empresa con las modificaciones que, en su caso, se acuerden por la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 25. Revisión Salarial.**

El incremento de las retribuciones para el personal laboral, durante la vigencia del presente convenio será ,para el año 2008, el establecido en la Tabla Anexo I de éste Convenio Colectivo; para el año 2009, el resultado de aplicar el incremento del IPC Real de ese año más el 0,5 %. Para el año 2010, dicho incremento será el correspondiente al IPC Real de ese año. Esta cláusula de Revisión Salarial, de carácter retroactivo, se establece para corregir las posibles pérdidas de poder adquisitivo, debiendo ser tomada por las partes firmantes como referencia en sucesivos procesos de negociación colectiva.

#### **Artículo 26. Dietas y kilómetros.**

1. Cuando el personal laboral que, por necesidad del servicio u orden de la empresa, debidamente autorizados y en el ejercicio de sus funciones, realicen desplazamientos y/o estén obligados a realizar comidas fuera de su residencia, serán compensados conforme a lo dispuesto para el personal al servicio de la Junta de Andalucía en el Decreto 404/2000, de cinco de Octubre o sus sucesivas actualizaciones normativas.

2. Cuando el desplazamiento se efectúe en vehículo propiedad del trabajador se le abonará una cantidad estipulada en los Presupuestos de la de la Junta de Andalucía para los funcionarios de la misma .Asimismo se abonarán los billetes de peaje en aquellos casos que proceda.

#### **Artículo 27. Anticipos.**



Todo el personal que lo solicite y siempre que la tesorería lo permita, tendrá derecho a un anticipo sobre sus retribuciones de hasta 600 euros, que serán detraídos mediante dos retenciones de igual cuantía en las nóminas correspondientes a los dos meses siguientes al de la concesión, o mediante la retención total de la cuantía solicitada en la siguiente paga extraordinaria que le corresponda.

## **Capítulo VI. Tiempo de trabajo.**

### **Artículo 28. Jornada Laboral.**

1. La jornada ordinaria anual máxima, descontados los descansos semanales, las vacaciones y los festivos, se establece en 1575 horas.
2. Dadas las peculiares características de la actividad desarrollada por este Consorcio, la distribución de la jornada así como los horarios se fijarán por la empresa, previa información a los representantes de los trabajadores, con quince días de antelación. Dicha información será comunicada mediante el tablón de anuncios.
3. En todo caso, entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán mediar, como mínimo doce horas, computándose, a tales efectos tanto las horas trabajadas en la jornada normal como las extraordinarias.

La jornada ordinaria de trabajo diaria no podrá superar las diez horas. Si la jornada continuada excediese de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de quince minutos.

4. Los trabajadores menores de dieciocho años se regirán por las normas específicas establecidas en el ET y normas de desarrollo.

### **Artículo 29. Horas Extraordinarias.**

1. Las partes firmantes acuerdan que las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y no podrán ser superiores a ochenta al año.
2. La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su retribución como horas extraordinarias. Estas horas no se computarán en el tope máximo anual antes indicado.
3. 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. Esas horas compensadas no se computarán en el tope máximo anual





establecido en el primer punto de este artículo.

### **Artículo 30. Vacaciones.**

1. Todo el personal tomará sus vacaciones anuales durante el mes de Agosto, a las que se sumarán, por lo demás, las fechas de descanso lectivo en coincidencia con las establecidas para la Formación Reglada, esto es , periodo Navideño y Semana Santa, así como puentes y día anual del Formador. El curso comenzará el 1 de Septiembre y finalizará el 31 de Julio, todo ello salvo pacto en contrario entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

4. La retribución de vacaciones será la que disfrute mensualmente el trabajador.

### **Artículo 31. Permisos, Licencias y Reducciones de Jornada.**

1. Todos los empleados tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se especifican. Estos han de ser solicitados con carácter previo y debidamente justificados tras su disfrute, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

a) Por matrimonio: 15 días naturales a contar desde el siguiente a la celebración del evento.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos: tres días naturales.

c) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos: un día, el de la celebración.

d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica, o fallecimiento de un familiar hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad: tres días naturales, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador/ a, y 4 días si requiere un desplazamiento superior a 80 kilómetros.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día si se produce dentro de la localidad, 2 días si incluye desplazamiento de localidad, pero dentro de la misma provincia, y 4 días si se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos que recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos legalmente establecidos en éste convenio.





h) Para el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Días de asuntos particulares. Hasta un máximo de seis al año no acumulables a los periodos vacacionales. Se podrán tomar seguidos hasta un máximo de tres de ellos y su solicitud se realizará mediante escrito dirigido a la gerencia con al menos tres días de antelación a la fecha de su disfrute.

2. Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de un año, 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 jornada en media hora con esta misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el /la otro/a al mismo tiempo.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros

o que por cualquier caso, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse una hora del trabajo. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

4. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado un menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional de su salario, de entre un tercio y la mitad de la duración de aquella.

Tendrán éste mismo derecho quienes deban cuidar a un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de esta empresa.

5. En los casos previstos en los puntos 3 y 4 de este artículo, el trabajador deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de su reincorporación a su jornada ordinaria.

### **Artículo 32. Suspensiones y excedencias.**

1. En función de las necesidades del servicio, el personal con una antigüedad de un año, tendrá derecho a suspender su contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo y computo de antigüedad, durante una duración mínima de un mes y





máxima de tres meses al año. Esta suspensión deberá solicitarse con 10 días de antelación y será concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración acumulada de este tipo de suspensiones no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

2. Sin perjuicio de lo establecido en los art. 45,46, y 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el art. 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas concordantes, los/as trabajadores/as acogidos/as a este convenio tendrán derecho a :

a) Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a solicitar una excedencia no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Transcurrido dicho plazo el trabajador excedente que solicite su reincorporación sólo tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o en otra categoría equivalente. Este derecho convencional solo podrá ser ejercitado si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

b) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o , en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) También tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

d) El periodo de excedencia contemplado en las letras b) y c) será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a asistir a cursos de formación profesional. Durante el primer año se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## **Capítulo VII. Formación profesional**

### **Artículo 33. Formación Profesional.**

1. El Consorcio Escuela del Mármol de Fines, consciente de la importancia de la Formación Profesional, máxime cuando la actividad de la empresa no es otra que la formación y cualificación de profesionales que el mercado de trabajo demanda, elaborará, cada año, un plan de formación para sus empleados acorde a las necesidades del Consorcio Escuela del Mármol de Fines y a la demanda de formación profesional de excelencia para sus empleados/as. El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su retribución, en el

supuesto de que éste coincida con su jornada laboral. Los cursos que sean por mandato del EMA fuera del horario laboral habrán de compensarse en horas lectivas.

2. Asimismo, el Consorcio Escuela del Mármol de Fines reconoce el derecho de los trabajadores al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes finales y/o eliminatorios de materias para la obtención de un título académico o profesional oficial, Estos permisos retribuidos no podrán ser más de doce al año, ni más de tres durante el mismo periodo de tiempo para cada asignatura o bloque temático. Una misma asignatura o bloque temático de un mismo curso sólo generará este derecho durante tres años consecutivos. Dichos permisos solo abarcaran el horario de la prueba, siempre que ésta no pueda realizarse fuera del horario laboral. La utilización de estos permisos deberá ser preavisada con un mínimo de quince días.

La empresa procurará igualmente, dentro de la medida de lo posible proporcionar permisos no retribuidos para la realización de otras pruebas para este mismo tipo de cursos que excedan de las reconocidas en el anterior párrafo.

3. La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a escoger turno o a adaptar su jornada de trabajo cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Esta elección deberá respetar el prioritario derecho de la mujer embarazada en caso de riesgo por embarazo y no deberá ser utilizado fraudulentamente. Para ello, la dirección podrá exigir al final del año académico o del mencionado curso, partes de asistencia a dichos cursos u otras pruebas que demuestren el aprovechamiento real del mismo.

## **Capítulo VIII. Salud laboral y medio ambiente.**

### **Artículo 34. Prevención de Riesgos Laborales.**

1. La empresa asume la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. La planificación y las medidas de actuación preventivas constituyen sus elementos básicos.

2. A estos efectos la empresa realizará una planificación de la actividad preventiva mediante evaluaciones constantes de los posibles riesgos y una política preventiva integrada en la totalidad de la gestión y en todos los niveles funcionales.

3. La empresa reconoce expresamente los derechos de información y formación y cuantos otros reconocen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas generales y específicas de desarrollo.

4. En toda ésta actuación se contará con la participación de los representantes de los trabajadores/as, en virtud de lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre

y según lo establecido con las facultades definidas en el artículo 36 de la citada Ley.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la misma Ley, el Delegado/a de Personal será la persona designada como Delegado/a de Prevención, salvo acuerdo en contrario adoptado por la Comisión paritaria cumpliendo los requisitos del art. 87 y siguientes del ET

### **Artículo 35. Vigilancia de la Salud.**

1. La empresa estará obligada a solicitar del correspondiente órgano habilitado para ello una revisión médica anual para todos sus empleados/as. Dichos reconocimientos serán voluntarios, dándose conocimiento al empleado/a de los resultados, siendo la empresa quién organice la distribución del personal.
2. La empresa se dotará de material de primeros auxilios, cumpliendo las exigencias del art. 20 LPRL.
3. Durante la vigencia del convenio se estudiará la viabilidad de concertar un seguro médico privado para los trabajadores.

### **Artículo 36. Medio Ambiente.**

A efectos de contribuir en la mejora del medio ambiente y en el respeto a la naturaleza, las partes firmantes acuerdan aplicar cuantas medidas corrijan usos que lesionen la salud laboral y el equilibrio ecológico. Se pondrá especial interés en el ahorro de energía, agua, etc. Asimismo se implantarán productos y sistemas que permitan el desarrollo de estas medidas.

### **Artículo 37. Prendas y medidas de protección.**

La empresa dotará a sus trabajadores/as de la ropa adecuada y necesaria para el desempeño de sus funciones, según el tipo de actividad que realicen, incluyendo el vestuario, tanto calzado como aquellos elementos de seguridad necesarios. Los trabajadores/as afectados por ésta medida están obligados a utilizar la uniformidad que se establezca.

## **Capítulo IX. Beneficios o acción social**

### **Artículo 38. Seguro Colectivo.**

1. Se acuerda la contratación de una póliza de seguros colectiva de Accidente/Vida para la totalidad de empleados/as del Consorcio Escuela del Mármol de Fines, renovable anualmente y con los capitales asegurados, durante la vigencia del presente convenio, según las siguientes cuantías

Seguro de Vida 15.000. Euros Incapacidad Permanente y Absoluta 30.000. Euros



2. A cada trabajador/a se le hará entrega del boletín de suscripción donde habrá de especificar a los /as beneficiarios/s de la póliza de seguros.

### **Artículo 39. Baja por incapacidad transitoria derivada de enfermedad o accidente y complemento de riesgo por embarazo.**

1. En concepto de compensación económica derivada de las situaciones enunciadas la empresa completará las prestaciones económicas que perciba el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o entidad aseguradora de accidentes de trabajo, en la cuantía necesaria para alcanzar la retribución total que hubiera percibido, de encontrarse activo.

2. Dada la importancia de la asistencia y productividad, ambas partes acuerdan como límite al mencionado derecho en caso de IT derivada de accidente o enfermedad no profesional, que este complemento no se devengará cuando se produzcan más de tres bajas en 6 meses.

3. Igualmente éste complemento quedará sin efecto con efectos retroactivo al inicio de la baja cuando el trabajador se niegue a ser examinado por el médico o especialista designado por la empresa.

### **Artículo 40. Responsabilidad civil por actos**

1. El Consorcio Escuela del Mármol mantendrá el Seguro de Responsabilidad Civil, cuya cobertura hará extensible a todo el personal de su plantilla, mientras su ámbito de aplicación se derive de actuaciones realizadas en función de su actividad en la empresa, y siempre que no exista actitud negligente por parte del empleado/a.

2. Dicho seguro no exonerará al trabajador ni de las posibles acciones disciplinarias, ni de las posibles acciones de regreso cuando el daño haya sido causado por imprudencia muy grave o por dolo del empleado.

### **Artículo 41. Protección a la Maternidad.**

1. La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la dirección del Consorcio Escuela del Mármol de Fines o por la entidad de prevención correspondiente, se estudie si el trabajo que realiza puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

2. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que puede desempeñar.

3. En todo caso la empresa se someterá a las normas impuestas por el RD 1251/2001 de 16 de Noviembre. No obstante, el disfrute del permiso de



maternidad a tiempo parcial requerirá el acuerdo de la empresa, siendo concedido siempre que lo permitan las circunstancias concretas de la actividad preventiva.

## **Capítulo X. Derechos sindicales.**

### **Artículo 42. Acción sindical en la empresa.**

1. Ningún trabajador/a podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical, en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

2. El o los delegados/as de personal, o en su caso el Comité de empresa ostentarán la representación del conjunto de trabajadores/as afectados por el presente convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales, según la normativa laboral vigente, respecto de sus propios afiliados/as.

3. El Delegado/a de Personal dispondrá de las horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, según el número de empleados/as existente en la empresa durante la vigencia del convenio. Con el fin de facilitar su actividad será necesario que a efecto de empleo de dichas horas, el Delegado/a de Personal lo notifique por escrito a la empresa 24 horas antes. En caso de necesidad perentoria, una vez finalice la actividad sindical que impidió su previa comunicación, el Delegado/a de personal justificará debidamente, por escrito, a la dirección de la empresa, las causas que las motivaron.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la empresa, negociación colectiva, Comisión Paritaria y citación de Organismos Oficiales.

4. De acuerdo con lo establecido en la Legislación Laboral vigente se le entregará al Delegado de Personal, copia básica de los contratos que deban celebrarse.

5. Asimismo, el Delegado/a de Personal gozará de una protección que se extiende, desde el momento de la proclamación como candidato/a, hasta 24 meses después del cese en sus funciones como Delegado/a de Personal.

6. Con el fin de facilitar la actividad del Delegado/a de Personal la empresa le facilitará una zona del centro desde la que informar a los empleados/as, así como del derecho a reunirse fuera de horas del trabajo y con la presencia de cargos sindicales, toda vez que lo comuniquen, por escrito a la empresa, previa visita al centro.

### **Artículo 43. Cuota Sindical.**

El Consorcio procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad por escrito de éste.

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 44. Normas Generales.**

1. Las faltas cometidas por los empleados/as del Consorcio Escuela del Mármol de Fines, estarán clasificadas como: Leves, Graves y Muy Graves.

2. Estas infracciones o faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, no siendo consideradas como tales, la negativa a ejecutar ordenes que clara, manifiesta y palmariamente vulneren lo establecido en el presente Convenio o supongan una infracción del mismo tipo de nuestro Ordenamiento Jurídico.

### **Artículo 45. Faltas leves.**

1. Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad, hasta tres días, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, dentro del plazo de 48 horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) La negligencia en la conservación de materiales, documentación, locales y demás bienes de la empresa.

d) La incorrección leve con los compañeros/as, superiores o subordinados y con el público o clientes.

e) Cualesquiera otras violaciones de las obligaciones laborales del trabajador que no puedan considerarse graves o muy graves.

### **Artículo 46. Faltas Graves.**

1. Se consideran faltas graves:

a) La reincidencia, en desobediencia, a lo ordenado por superiores, dentro de las atribuciones de su cargo.

b) La falta de asistencia, hasta dos días, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

c) Las faltas notorias de respeto y consideración con clientes, público,





subordinados o superiores.

d) El abuso de autoridad.

e) El abandono, sin causa justificada, del puesto de trabajo.

f) La simulación de enfermedad.

g) La inobservancia de medidas de seguridad que no supongan un riesgo grave para él/ella o para otros compañeros.

h) La reincidencia de tres faltas leves en 6 meses.

i) El daño voluntario en la conservación de locales, materiales, documentos y otros bienes de la empresa.

j) El incumplimiento voluntario del rendimiento laboral, legalmente exigible.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio grave para la empresa, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma.

#### **Artículo 47. Faltas muy graves.**

1. Se considerarán faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de faltas graves, en seis meses.

b) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento laboral legalmente exigible.

c) Las ofensas verbales o físicas a superiores y subordinados o a familiares con las que estos convivan.

d) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan en la actividad laboral para sí o para otro/a.

e) El hurto o robo a los empleados/as, a la empresa o a clientes.

f) La reincidencia en el abuso de autoridad.

g) El acoso sexual o moral a superiores, compañeros/ as o subordinados/as, y la violación del derecho a la intimidad de los empleados/as.

h) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas o a los derechos sindicales, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.







- i) La violación de la buena fé.
- j) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral causando un riesgo grave para el mismo, para los clientes o para otros compañeros.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio muy grave para la empresa, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma.

#### **Artículo 48. Régimen de sanciones.**

1. Según la gravedad y circunstancias de las infracciones y faltas cometidas, las sanciones que podrán aplicarse, serán las siguientes:

a) Sanciones por faltas Leves.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días. b) Sanciones por Faltas Graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días. c) Sanciones por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días.

- Despido.

#### **Artículo 49. Procedimiento Sancionador.**

1. La dirección de la empresa comunicará al interesado/a , y a solicitud del mismo al representante de los trabajadores/as cuando ello no sea directamente exigible en virtud de la normativa vigente, el Pliego de Cargos mediante nota interior, con expresión de los hechos imputados, falta cometida y posible sanción a aplicar.

2. A la vista del Pliego de Cargos, el trabajador/a dispondrá de un plazo de 7 días para efectuar las Alegaciones que considere oportunas y que pueden contribuir a su defensa.

3. Practicadas las pruebas y oídas las alegaciones del interesado/a , la dirección, en el plazo de tres días hábiles, trasladará a la Presidencia del Consorcio Escuela del Mármol de Fines, propuesta de resolución, en la que se hará constar los antecedentes, las declaraciones por escrito, tanto del trabajador/a como de los testigos, si los hubiere, graduación de la falta y sanción aplicable, así como copia del expediente instruido.

4. La Presidencia del Consorcio Escuela del Mármol de Fines a la vista del expediente impondrá la sanción correspondiente, la cual será comunicada al trabajador/a y a sus representantes legales.

## Capítulo XII. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

### Artículo 50. Extinción de contratos.

1. Si el cese se debe a la voluntad del trabajador/a, éste deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, por escrito, con una antelación mínima de quince días. En caso de incumplimiento la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en la notificación, hasta un máximo de veinte días.
2. Durante el periodo de prueba, el tiempo de notificación, por parte del trabajador/a, será de siete días.

## Capítulo XIII. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

### Artículo 51. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de Abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el S.E.R.C.L.A. los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada.

## Disposiciones adicionales

### Disposición adicional I

En lo no dispuesto en el presente Convenio, las partes acuerdan someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, normativa laboral vigente y demás disposiciones de carácter legal.

### Anexo I. Tabla salarial. Año 2008. (euros)

|  | Salario Base | Categoría | Sueldo Mensual | Sueldo Anual | Trienios Anual |
|--|--------------|-----------|----------------|--------------|----------------|
|--|--------------|-----------|----------------|--------------|----------------|

|                                  |          |        |          |           |        |
|----------------------------------|----------|--------|----------|-----------|--------|
| Jefe de Estudios                 | 1848,14  | 543,88 | 2.392,02 | 32.400,52 | 776,22 |
| Jefe de Departamento Orientador  | 1.618,65 | 452,93 | 2071,58  | 28.096,26 | 679,83 |
| Profesor                         | 1.474,36 | 430,37 | 1.904,73 | 25.805,48 | 619,23 |
| Monitor                          | 1.559,87 | 455,33 | 2.015,20 | 27.302,20 | 655,15 |
| Jefe de Administración           | 1.474,36 | 430,37 | 1.904,73 | 25.805,48 | 619,23 |
| Administrativo                   | 1.848,14 | 543,88 | 2.392,02 | 32.400,52 | 776,22 |
| Auxiliar Administrativo          | 1.474,36 | 430,37 | 1.904,73 | 25.805,48 | 619,23 |
| Encargado de Servicios Generales | 884,62   | 258,22 | 1.142,84 | 15.483,29 | 371,54 |
| Auxiliar de Servicios Generales  | 1.474,36 | 430,37 | 1.904,73 | 25.805,48 | 619,23 |
|                                  | 884,62   | 258,22 | 1.142,84 | 15.483,29 | 371,54 |