

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Elosa Integra, Sociedad Limitada” (código número 28100762012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Elosa Integra, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 4 de junio de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de septiembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ELOSA INTEGRAL, SOCIEDAD LIMITADA”

### Capítulo I

#### Ámbito

Artículo 1. *Ámbito aplicación.*—El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores de la empresa “Elosa Integra, Sociedad Limitada”, y será de aplicación en todos los centros de trabajo, actuales y futuros, entendiéndose por ellos cualquier instalación, dependencia o en servicio, que se hallen en todo el territorio de la Comunidad de Madrid en los que la empresa desarrolle su actividad. Por la naturaleza de esta actividad, la misma se prestará generalmente en otros centros de trabajo que la subcontratan, estando afectos los trabajadores asignados a esos servicios al presente convenio colectivo.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de abril de 2014 y finalizará el día 31 de diciembre de 2015.

Al término de su vigencia, se prorrogará tácitamente, con el límite legal, por períodos anuales salvo denuncia expresa y fehaciente de alguna de las partes, que habrá de realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del presente convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3. *Compensación y absorción.*—Las mejoras pactadas en este convenio y las mejores condiciones económicas que vinieran disfrutando los trabajadores, considerados en su conjunto y cómputo anual, compensará y absorberán cualquier aumento y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que, en lo sucesivo, se promulguen o acuerden.

Respecto a las mejores condiciones económicas, tanto salariales como extrasalariales que vinieran disfrutando los trabajadores con anterioridad a la aplicación de este convenio, se respetarán en su integridad, aplicándose las diferencias por el concepto de plus absorbible, por lo que se podrán compensar hasta su total absorción, garantizándose siempre la cuantía que regía con anterioridad.

Del mismo modo, en caso de entrada en vigor de un convenio sectorial de ámbito superior que concurra territorialmente con el presente, los trabajadores afectados mantendrán las condiciones que hubieran sido mejoradas como complemento “ad personam”.

### Capítulo II

#### Contratación

Art. 4. *Contratos de duración determinada.*—Debido a la actividad de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación de las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente, se procede a especificar respecto del contrato por obra o servicio determinado que los contratos de trabajo formalizados para la realización de las actividades que, con autonomía y sustantividad propios dentro de la actividad de la empresa cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio incierta. Su duración no podrá ser superior a tres años.

Para el caso de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, es decir, en los casos en los que las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los trabajos o tareas con sustantividad propia pueden ser cubiertos con contrato de esta naturaleza serán aquellos que surjan por demandas específicas de los clientes a los que se está prestando servicio. Dichas demandas, dada la naturaleza cambiante del mercado y la agilidad precisa en el proyecto empresarial, son impredecibles por lo que a manera meramente enunciativa comprenderán los incrementos de plantilla habitual adscrita por aumento en la demanda del cliente, ampliaciones temporales de servicios, etcétera.

Art. 5. *Periodo de prueba.*—En los contratos de trabajo se podrá pactar un período de prueba que tendrá una duración máxima de un mes, salvo para aquellos contratos en que legalmente se fije una duración mayor. Los períodos de IT interrumpirán el período de prueba, reanudándose este al finalizar la IT.

Art. 6. *Cese por voluntad del trabajador.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente deberán comunicarlo de manera fehaciente a un representante de la empresa con una antelación mínima al cese efectivo de veinticinco días para el personal técnico y quince para el resto de trabajadores.

En caso de incumplimiento del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior, se descontará de los recibos salariales pendientes el importe correspondiente a los días que se hayan detraído del citado preaviso.

Art. 7. *Devolución de los bienes de empresa por finalización de la relación laboral.*—Al finalizar la relación laboral, la empresa condicionará el abono de la liquidación correspondiente a la devolución de los bienes que la empresa haya puesto a su disposición, tales como teléfono móvil, uniformes, equipos de protección individual..., descontando de la misma el importe de los bienes que no hayan sido entregados a la empresa.

### Capítulo III

#### *Jornada y tiempo de trabajo*

Art. 8. *Jornada anual.*—Se establece una jornada anual de 1.826 horas de prestación efectiva de trabajo y de distribución irregular a lo largo del año, distribuidas en cuarenta horas semanales.

En todo caso, la empresa podrá distribuir a lo largo del año el 10 por 100 de la jornada y/o, en su caso, el mínimo establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral.

En jornadas completas continuas de ocho horas, o de seis horas continuas en jornadas partidas, se tendrá derecho a un descanso para bocadillo de quince minutos, que se considerarán de trabajo efectivo.

En contratos con una duración de la jornada diaria continuada inferior a seis horas, los períodos de descanso de quince minutos no serán considerados como jornada efectiva de trabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la dirección de la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

Art. 9. *Calendario laboral.*—Se elaborará anualmente un calendario laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación a los calendarios de los centros de las empresas contratantes de servicios.

Se elaborará en el primer trimestre de año y se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro.

El trabajador conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute de las mismas.

Art. 10. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales consistirán en treinta días naturales por cada año de prestación de servicios o, en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptarán a las necesidades del cliente principal, pudiéndose disfrutar, llegado el caso, durante todo el año.

No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquel se produzca. En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

Art. 11. *Horario de trabajo.*—Teniendo en cuenta la actividad de la empresa, los horarios de trabajo se ajustarán a las necesidades de cada cliente, pudiéndolos variar la empresa en función de las mismas salvo cuando se trate de un cambio que tenga consideración

de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en cuyo caso, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Descanso.*—En la medida de lo posible, teniendo en cuenta que la mayoría de los servicios requieren ser prestados los siete días de la semana, siempre que la actividad lo permita se procurarán establecer dos días libres a la semana, pudiéndose acumular, si fuera necesario, por períodos de hasta catorce días, al amparo de lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Licencias.*—En cuanto a las licencias, se estará a lo establecido en esta materia en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo IV

### *Movilidad*

Art. 14. *Movilidad funcional y geográfica.*—La facultad de dirección y organización de la empresa es la que determina la movilidad geográfica y funcional, tanto dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, como en el caso de que sus funciones se encuadren en otro grupo.

En su consecuencia, la empresa podrá ejercitar dicha facultad sin más limitaciones que las establecidas legalmente.

## Capítulo V

### *Régimen de retribuciones*

Art. 15. *Salario.*—El salario se puede establecer por unidad de obra o por unidad de tiempo. En el caso de unidad de obra, la estructura salarial será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Pluses.

Art. 16. *Salario base.*—Es el salario establecido por unidad de tiempo para la actividad pactada. Su cuantía está establecida en el Anexo 1: Tabla salarial.

Art. 17. *De vencimiento superior al mes.*—Se fijan tres pagas extraordinarias al año, que se corresponderán con el salario base más complementos “ad personam”, correspondientes a la de verano, Navidad y paga de beneficios que se percibirá en el mes de marzo y su cuantía podrá ser reducida al 50 por 100 en caso de que los resultados de la empresa hubieran sido negativos en el año anterior a su devengo.

Art. 18. *Complementos personales.*—Se distingue entre complemento “ad personam”, cuya cuantía no se podrá disminuir durante toda la vida laboral, aun cuando este complemento sea absorbible por los incrementos o mejoras que se experimenten en el presente convenio y/o el que pudiera firmarse de ámbito superior.

Art. 19. *Complementos de puesto de trabajo.*—No serán consolidables y su percepción se establecerá dependiendo de las especiales circunstancias del puesto. El plus nocturnidad queda establecido en un incremento del 10 por 100 sobre la hora ordinaria, debiéndolo percibir todos los trabajadores que presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas, salvo que se trate de la actividad normal de la empresa.

Art. 20. *Horas extraordinarias y horas complementarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 8: Jornada anual. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente al precio hora extraordinaria, el cual se fija en el mismo precio que la hora ordinaria. Todo ello respetando lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las horas complementarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en todo caso se pacta que el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 60 por 100 anual. Su distribución será libre para el empleador a lo largo de todo el año.

En los contratos de trabajo o documento posterior, se podrá acordar la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial.

Art. 21. *Pago de las retribuciones.*—Tal como establece el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, el pago de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes; por tanto, con carácter general, el plazo para su abono será entre el día 1 y el 5 del mes siguiente al mes trabajado.

## Capítulo VI

*Prevención de riesgos laborales*

Art. 22. *Prevención de riesgos laborales.*—Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la legislación vigente.

Art. 23. *Ropa de trabajo.*—Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose estos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, entregándose dos uniformes al año.

Art. 24. *Medios de protección.*—Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

## Capítulo VII

*Faltas y sanciones*

Art. 25. *Faltas de personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

## A) Faltas leves:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a diez, dentro del período de un mes, o hasta dos faltas superiores a diez minutos e inferior a quince cada una de ellas.
2. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio sin causa justificada breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá considerarse como grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, siempre que las mismas no tengan especial trascendencia.
6. Las faltas de respeto y consideración no significativas y en un entorno privado a los subordinados, compañeros, mandos, personal y personas en general, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

## B) Faltas graves:

1. El haber cometido con anterioridad a una tercera falta leve, dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta

naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito en dichas dos faltas.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos e inferior a quince, o hasta dos faltas superiores a quince minutos e inferiores a treinta cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo uno o dos días sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.
5. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
8. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Si tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.
9. La negativa o retraso injustificado en la notificación/entrega o tramitación de los documentos relativos a la IT o a la finalización de la misma.

C) Faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción, entendiéndose como reincidencia la comisión de una tercera falta grave en el período referenciado.
2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de 12 en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etcétera..., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la desconsideración o réplica irrespetuosa a compañeros, mandos, personal a su cargo, clientes o trabajadores de la empresa cliente y personas en general y sus familiares que implique quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, así como seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
9. La embriaguez habitual probada dentro de su jornada laboral.
10. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.
21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

Art. 26. *Sanciones.*—1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de treinta días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante dos años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 27. *Prescripción.*—La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

## Capítulo VIII

### *Revisión salarial*

Art. 28. *Cláusula de revisión salarial.*—La tabla salarial será aplicable desde su publicación hasta el 31 de diciembre de 2014. Para el año 2015 no se prevé subida salarial. Dicho lo anterior, y a la vista de los resultados económicos del presente ejercicio, las partes negociadoras dejan abierta la posibilidad de pactar un aumento porcentual que se corresponda con los mismos y que se recogería en acta anexionable al presente convenio.

## Capítulo IX

### *Comisión paritaria y solución de conflictos*

Art. 29. *Comisión paritaria.*—La comisión paritaria instituida en el presente convenio tiene como misión la interpretación de las cláusulas y contenido del mismo.

Por ello, las partes firmantes se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, y previo al planteamiento, en su caso, del conflicto colectivo, según lo establecido en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sean sometidas a la comisión paritaria, quien en el plazo máximo de quince días emitirá dictamen. El incumplimiento de este requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento para su subsanación.



Dicha comisión paritaria estará formada por dos miembros, en representación paritaria de la parte social y empresarial. Ambas partes se comprometen, en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación del texto definitivo, a reunirse para fijar su composición, acordar los mecanismos de votación y la adopción de acuerdos.

Art. 30. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.*—Se acuerda la adhesión al Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CC OO, UGT, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflicto y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Para las discrepancias que pudieran surgir en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, ambas partes se adhieren a dicho Acuerdo.

TABLA SALARIAL

Categorías	Salariobase mes €/mes	Salario base día €/día	Plus convenio mes €/mes	Plus convenio mes €/día	Total anual €/año
<b>Directivos y técnicos</b>					
Director	1110	36,5	15	0,5	16.875
Jefe Departamento o Servicio	1110	36,5	15	0,5	16.875
Titulado Grado Superior	1110	36,5	15	0,5	16.875
Titulado Grado Medio	1110	36,5	15	0,5	16.875
<b>Administrativos</b>					
Jefe Administrativo	865	28,5	15	0,5	13.200
Oficial Administrativo	865	28,5	15	0,5	13.200
Auxiliar Administrativo	865	28,5	15	0,5	13.200
<b>Mandos intermedios</b>					
Encargado General	695	22,9	15	0,5	10.650
Supervisor o Encargado de Zona	695	22,9	15	0,5	10.650
Supervisor o Encargado de Sector	695	22,9	15	0,5	10.650
Enc. de Grupo o Edificio Mantenimiento/Limpieza	695	22,9	15	0,5	10.650
Encargado de Grupo o Edificio Inst. Deportiva	695	22,9	15	0,5	10.650
Encargado de Hotel o Gobernante/a	695	22,9	15	0,5	10.650
Encargado de Edificio (hospital)	695	22,9	15	0,5	10.650
Encargado de Grupo o Edificio	695	22,9	15	0,5	10.650
Responsable de Equipo Cocina	695	22,9	15	0,5	10.650
Responsable de Equipo Inst. Deportiva	695	22,9	15	0,5	10.650
Responsable de Equipo Limpieza	695	22,9	15	0,5	10.650
<b>Subalternos</b>					
Ordenanza/Recepcionista	668	22,0	15	0,5	10.245
Botones/Auxiliar/Ordenanza	668	22,0	15	0,5	10.245
Monitor Deportivo	668	22,0	15	0,5	10.245
Vigilante/Conserje/Portero	668	22,0	15	0,5	10.245
Técnico Mantenimiento/Oficios Varios	668	22,0	15	0,5	10.245
Técnico Mantenimiento/Jardinero	668	22,0	15	0,5	10.245
Auxiliar Taller/Montador	668	22,0	15	0,5	10.245
Mensajero/Repartidor	668	22,0	15	0,5	10.245
Azafato/a. Técnico Eventos	668	22,0	15	0,5	10.245
Celador/Auxiliar Sanitario	668	22,0	15	0,5	10.245
Carretilero	668	22,0	15	0,5	10.245
Jefe de Sala /Restauración/Cocinero	668	22,0	15	0,5	10.245
<b>Personal obrero</b>					
Especialista Oficios varios	655	21,5	15	0,5	10.050
Peón Especializado. Oficios Varios	655	21,5	15	0,5	10.050
Conductor	655	21,5	15	0,5	10.050
Auxiliar Cocina	655	21,5	15	0,5	10.050
Camarero/a	655	21,5	15	0,5	10.050
Limpiador/a /camarera pisos	655	21,5	15	0,5	10.050
<b>Oficios varios</b>					
Ayudante	648	21,3	15	0,5	9.945
Auxiliar Eventos/Guardarropa	648	21,3	15	0,5	9.945
Peón/Mozo Almacén	648	21,3	15	0,5	9.945

(03/28.142/14)

