



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 28 de agosto de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación Aspanias Burgos para los años 2012, 2013 y 2014. C.C. 09100012012010.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, correspondiente a la Fundación Aspanias Burgos para los años 2012, 2013 y 2014, suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la mayoría de la representación legal de los trabajadores, el día 4 de julio de 2013, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo por medios electrónicos, el día 27 de agosto de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, acuerda:

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

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 28 de agosto de 2013.

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

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
DE LA FUNDACIÓN ASPANIAS BURGOS PARA LOS AÑOS 2012, 2013 Y 2014

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – *Partes contratantes*: Las partes contratantes son la Fundación Aspanias Burgos y el Comité de Empresa de la Fundación Aspanias Burgos y la representación legal del Centro de Fuentecillas.

Artículo 2. – *Ámbito territorial*: El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Fundación Aspanias Burgos y las personas trabajadoras que prestan servicios en todos los centros de la ciudad y provincia, cualquiera que sea su naturaleza o tipo dependientes de ella.

Artículo 3. – *Ámbito personal*: El Convenio afecta a las personas trabajadoras de la Fundación, excluido el personal de pago delegado del Concierto Educativo con la Consejería de Educación.

Artículo 4. – *Ámbito temporal*: El presente Convenio tendrá un periodo de vigencia de tres años, y entrará en vigor con efectos retroactivos al 1 de enero de 2012, terminando sus efectos el 31 de diciembre de 2014, entendiéndose que el mismo queda denunciado desde el momento mismo de su firma.

Denunciado el Convenio salvo el deber de paz el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.

Artículo 5. – *Condiciones más beneficiosas*: Se respetarán a título individual y colectivo las condiciones más beneficiosas.

Artículo 6. – *Comisión Paritaria*: Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo que tendrá su domicilio en el centro de trabajo de la empresa de Federico Olmeda.

Esta Comisión estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes del personal entre los cuales se elegirá una presidencia y una secretaria. La representación del personal será designada entre las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso cuando se convoque por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 72 horas. A estas reuniones podrán acudir personas asesoras de cada una de las partes, con voz y sin voto.

Serán funciones de la comisión paritaria:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) La vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- c) La mediación tendrá carácter preceptivo previo a la interposición de posibles demandas ante el órgano judicial.



d) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. A tal efecto, la Comisión deberá realizar dicho informe en el plazo máximo de un mes desde que se le solicitara por la parte interesada. Transcurrido dicho plazo se entenderá que la Comisión renuncia a emitirlo quedando cumplido el trámite de la vía previa al conflicto.

e) En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá someterla a un procedimiento de mediación regulado (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje. Estos procedimientos no serán en ningún caso obligatorios salvo que así se acuerde por la Comisión Paritaria.

f) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del Convenio.

#### CAPÍTULO II. – JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 7. – *Jornada laboral y cómputo anual*: La jornada laboral efectiva para el año 2012 será de 1.736 horas de trabajo anual. Para los años 2013 y 2014 la jornada de trabajo será de 1.728 horas efectivas anuales.

Artículo 8. – *Vacaciones*: Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán según calendario.

Asimismo disfrutarán de siete días naturales en Semana Santa y ocho días naturales en Navidad. El disfrute de estas vacaciones se producirá entre cinco semanas antes y después de Navidad y Semana Santa para así garantizar el buen funcionamiento de los servicios.

Las fechas de disfrute de vacaciones se conocerán con tres meses de antelación.

Para regular el disfrute de las vacaciones coincidentes con el tiempo de incapacidad laboral, se estará en cada momento a la legislación vigente y supletoriamente al Convenio Colectivo Estatal.

Por situaciones objetivadas y justificadas de orden familiar, la persona trabajadora podrá elegir la quincena de vacaciones, según la organización del calendario de vacaciones, en los centros con servicios permanentes, no en aquellos centros que se cierran en periodo vacacional; en todo caso, dicha elección quedará supeditada a las necesidades de organización y prestación de servicios.

Si durante el disfrute de las vacaciones de verano se diera una situación de IT o de maternidad, éstas se interrumpirán y no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado la IT o maternidad, y que deberá notificarse a la empresa antes de las 48 horas siguientes al inicio de la IT. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo. Los días de vacaciones que quedasen pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los supuestos de imposibilidad de su comienzo en la fecha establecida, por IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del



contrato por maternidad/paternidad, se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. En los supuestos de IT por contingencias distintas podrán disfrutarlas aunque haya terminado el año natural, y siempre dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año que se originaron.

Artículo 9. – *Permisos y licencias*: Las personas trabajadoras previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Hasta tres días en caso de nacimiento de hijo o hija o adopción, fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán disfrutarse dentro de los siete días siguientes al hecho causante.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo será de cinco días. Queda equiparada la unión marital a la unión de parejas de hecho inscrita como tal en los Registros de Parejas de Hecho oficiales.

c) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los tres días podrán disfrutarse mientras subsista la causa que los originó. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo será de cinco días.

Queda equiparada la unión marital a la unión de parejas de hecho inscrita como tal en los Registros de Parejas de Hecho oficiales.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y que se extenderá a la unión de parejas de hecho inscritas en los Registros Oficiales.

f) El personal afectado por el presente Convenio, podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo dentro del año natural, que deberán serle concedidos si se hace con un preaviso de cinco días.

### CAPÍTULO III. – RETRIBUCIONES

Artículo 10. – *Salarios*: El salario base del personal afectado por este Convenio, es el especificado en las tablas salariales que se adjuntan para cada uno de los niveles y dentro de cada grupo profesional al que corresponde.

Dada la actual coyuntura económica y social y la grave situación que atraviesa la empresa, el presente Convenio pretende garantizar la sostenibilidad y viabilidad de la misma y a tal efecto se pacta que en los años 2012 y 2013 no habrá incremento salarial alguno. Para el 2014 se estará al capítulo III.3 del acuerdo interconfederal sobre criterio en materia salarial de enero de 2012 para en su caso pactar un incremento salarial en función de la evolución del PIB Nacional.



Artículo 11. – *Complemento Ad Personam*: La antigüedad consolidada a fecha 1 de enero de 2002, formará parte de un complemento personal denominado «ad personam» que se verá incrementado en el porcentaje de subida salarial que se pacta y se abonará en 14 pagas.

Artículo 12. – *Plus extrasalarial*: El personal comprendido en el presente Convenio, en concepto de compensación por la desaparición de la antigüedad, será retribuido con un complemento cuyo importe está fijado en las tablas salariales, que se percibirá en las 12 mensualidades ordinarias y en las dos pagas extraordinarias.

Artículo 13. – *Plus convenio*: El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá como complemento salarial, en concepto de plus de convenio, la cantidad que figura en las tablas salariales que se adjuntan.

Artículo 14. – *Plus de transporte*: Con carácter de indemnización o suplido, se abonará a las personas afectadas por este Convenio, el plus de transporte en la cuantía que se señalan en las tablas adjuntas.

Artículo 15. – *Plus vigilancia autobús*: La persona trabajadora que realice la vigilancia de autobús, no habiendo sido contratada específicamente para ello, percibirá un complemento salarial de 123,81 euros por autobús y mes; si esta función fuese realizada por varias personas trabajadoras alternativamente, el complemento salarial se distribuirá proporcionalmente entre las mismas.

Artículo 16. – *Desplazamientos y dietas*: Cuando por necesidades de la empresa la persona trabajadora deba utilizar el vehículo propio percibirá una indemnización de 0,19 euros/km.

Cuando la persona haya de desplazarse de su lugar de trabajo por necesidades de la empresa recibirá una indemnización de 50 euros/dieta completa y 12 euros/media dieta.

Artículo 17. – *Gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad*: Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, por los importes que se detallan en las tablas anexas para cada uno de los niveles, que deberán ser incrementados en su caso, con el complemento ad personam establecido en el presente Convenio, abonándose la de Verano en la primera quincena de julio y la de Navidad, antes del 25 de diciembre.

Se abonarán por semestres, entendiéndose que las personas trabajadoras que ingresen o cese en el semestre comprendido desde el 1 de enero al 30 de junio, percibirán la parte correspondiente a la gratificación extraordinaria de Verano y los que lo hagan desde el 1 de julio al 31 de diciembre, percibirán la parte correspondiente a Navidad, devengándose día a día.

Las personas trabajadoras fijas o con contrato indefinido, hasta un máximo de 12, podrán solicitar el adelanto del abono de una paga extraordinaria semestral, siempre que las posibilidades económicas lo permitan. Para la concesión del adelanto se seguirá el orden de fechas de las solicitudes.

El anticipo se regularizará, en el momento del pago de la gratificación extraordinaria, y no podrá ser solicitado un nuevo adelanto hasta transcurridos cuatro años.



CAPÍTULO IV. – PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN

Artículo 18. – *Igualdad*: Se desarrollarán acciones de discriminación positiva en ámbitos laborales en los que se detecte una brecha de género sustancial, para lograr un mayor equilibrio de presencia femenina y masculina en los mismos.

Artículo 19. – *Conciliación*: Se facilitará la ordenación del tiempo de trabajo de las/os profesionales para la conciliación de su vida personal, familiar y laboral en las siguientes situaciones:

a) Priorización de elección de turnos de trabajo si en su centro de trabajo los hubiere, para quienes tengan hijos menores de 5 años y hasta que los cumplan, con justificación de imposibilidad de atención por parte del cónyuge o pareja reconocida. Retornarán al turno de partida una vez cumpla el hijo 5 años. En todo caso este derecho estará condicionado a que se puedan organizar los turnos en función de las situaciones y peticiones simultáneas de distintas personas trabajadoras. En ningún caso esta prioridad podrá suponer que no existan el número de personas trabajadoras necesarias para cubrir un turno.

b) Se podrá solicitar la reducción de jornada laboral por cuidado de hijo o hija a cargo, hasta que cumpla 12 años de edad, con una antelación de 15 días.

c) Se podrá conceder un permiso sin sueldo de hasta siete días por distintas causas personales claramente justificables como divorcios o muerte, accidente o enfermedad grave de familiares de 3.º y 4.º grado.

d) Se podrá hacer uso de un permiso sin sueldo de hasta un máximo de 15 días al año, en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de hijos/as, cónyuge, padres y hermanos/as, por consanguinidad o afinidad. Dicho permiso habrá de ser solicitado con tres días de antelación siempre que sea posible, debiendo justificarse la causa.

e) Se podrán solicitar entre 15 y 90 días sin sueldo, en un solo periodo y de una sola vez, en un periodo de dos años naturales, con un preaviso mínimo de quince días de antelación.

No podrán coincidir más de una persona trabajadora del mismo centro o servicio en las mismas fechas de disfrute. Si se diese el caso se estará a la fecha de solicitud, y en caso de coincidencia a la fecha de antigüedad de las personas solicitantes.

f) Hasta dos días de permiso retribuido para situaciones de conciliación personal y familiar, que no serán considerados como efectivos de trabajo. Se recuperarán cuando la dirección del centro lo estime.

g) En las situaciones de maternidad y lactancia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores y en el resto del ordenamiento jurídico. En cuanto al periodo que la legislación establece para la lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a acumularlo en jornadas completas. Los días naturales resultantes de la acumulación, podrán disfrutarse de forma parcelada siempre en jornada completa y hasta que el menor cumpla nueve meses.



Artículo 20. – *Paternidad*: El permiso de paternidad se podrá disfrutar a jornada completa o a jornada parcial, siendo ésta de un mínimo del 50% y dentro del horario laboral del trabajador.

Artículo 21. – *Descanso adicional*: Durante los años de vigencia de este Convenio laboral, las personas trabajadoras podrán disfrutar cada año, de un día de descanso adicional no computable, a disfrutar en la fecha que se fije en el calendario laboral anual de cada centro de trabajo, tratando de conciliar los intereses de los profesionales de cada centro y las necesidades de la empresa.

#### CAPÍTULO V. – FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 22. – *Formación*: Las personas trabajadoras tendrán derecho a 40 horas anuales para su formación, reciclaje y promoción, mediante la asistencia a cursos, jornadas, seminarios, etc., que la Dirección considere importantes y necesarios. De las 30 primeras horas realizadas se computarán al 50% como efectivas de trabajo.

En las acciones formativas de acreditación de competencias profesionales propuestas por la empresa se computarán como horario efectivo de trabajo 15 horas.

Será competencia de la Dirección de la Empresa, previa comunicación a la RLT de empresa, la determinación de las personas trabajadoras que asistirán a los cursos, jornadas o seminarios.

Artículo 23. – *Salud laboral*: Las partes firmantes y para un adecuado nivel de prevención, protección y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, se regirán por lo establecido en la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

#### CAPÍTULO VI. – EMPLEO

Artículo 24. – *Estabilidad en el empleo*: Pese a la grave situación existente, de llevarse a efecto las medidas del preacuerdo de 16 de abril de 2013, el presente Convenio se constituye como garantía de mantenimiento de los puestos de trabajo indefinidos y durante la vigencia del Convenio se garantiza, salvo causas de fuerza mayor no previstas, que la empresa no llevará a cabo despidos colectivos (antiguos expedientes de regulación de empleo).

#### CAPÍTULO VII. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 25. – *Discriminación positiva*: Durante la vigencia del Convenio, y en igualdad de condiciones para acceder a un empleo de nueva creación, tendrán preferencia en la contratación personas con discapacidad, mujeres mayores de 45 años y mujeres del medio rural.

Artículo 26. – *Violencia de género*: Para las trabajadoras víctimas de violencia de género, y durante la vigencia del Convenio, se establece la posibilidad de suspender la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante el tiempo necesario para que se normalice la situación.



Artículo 27. – *Seguro de accidentes*: Aspanias se obliga a suscribir en beneficio de las personas trabajadoras en plantilla, una póliza de seguros que para el caso de fallecimiento por accidente, ascenderá a la cantidad de 30.050,60 euros, siendo esta cuantía el límite máximo de indemnización para el caso de invalidez permanente.

Artículo 28. – *Seguro de conducción*: Cobertura mediante seguro para las personas trabajadoras de la posible retirada del permiso de conducción, por causas derivadas de la actividad profesional.

Artículo 29. – *Incapacidad temporal*: Desde el 1 de marzo de 2012 todas las bajas de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, se complementarán hasta el 100% de las percepciones salariales a partir del sexto día del comienzo de la baja por IT. Los cinco primeros días se regirán por los dispuesto en el vigente Estatuto de los trabajadores y Ley General de la Seguridad Social.

Si se alcanzara el objetivo del índice de absentismo anual inferior al 1% se complementarán las percepciones salariales hasta el 100% desde el primer día de la baja por IT en una cuantía única al finalizar el año.

#### CAPÍTULO VIII. – SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Artículo 30. – En caso de que alguno de los servicios prestados por alguna de las entidades de Aspanias fuera adjudicada mediante concurso, contratación directa o cualquier otra fórmula, que suponga la pérdida de actividad para Aspanias y la absorción de la misma por una nueva entidad, se procederá de forma obligatoria a la subrogación por la nueva empresa de todo el personal que estuviera adscrito a dicho servicio y aún cuando implicara la transformación de contratos de relación de carácter especial en contratos de trabajo ordinarios.

En este sentido ambas partes asumen e incorporan a todos los efectos como parte del presente Convenio el artículo 27 del XIV Convenio Colectivo Estatal que se declara expresamente aplicable, vinculante y obligatorio.

#### CAPÍTULO IX. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 31. – *Clasificación profesional*: Se acuerda la adaptación del actual sistema de clasificación profesional por categorías a un sistema de clasificación por grupos profesionales sobre las bases establecidas en el Convenio Colectivo nacional.

A tal efecto, las partes firmantes crearán una comisión de trabajo para proceder a la implantación del nuevo sistema que deberá estar finalizado a lo largo del año 2013.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Para todo aquello que no esté regulado en el presente Convenio, regirá lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, el Estatuto de Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Por la Fundación Aspanias Burgos, siguen varias firmas.

Por la RLT, siguen varias firmas.

\* \* \*





**FUNDACION ASPANIAS BURGOS  
TABLA SALARIAL 2012 y 2013**

GRUPO Y CATEGORIAS	12 pagas				Extra Verano	Extra Navidad	T. Anual
	Salario Base	P. Convenio	P. Extras	P. Transp.			
<b>GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO:</b>							
Subgrupo 1. Personal Técnico. Grado Superior	1.808,71	138,20	42,06	87,63	2.076,60	2.076,60	29.072,40
Subgrupo 2. Personal Técnico. Grado Medio	1.373,80	58,72	42,06	87,63	1.562,21	1.562,21	21.870,94
Subgrupo 3. Auxiliares Técnicos:							
A) Cuidadores de taller y residencia	964,18	21,20	42,74	89,09	1.117,21	1.117,21	15.640,94
B) Cuidadores de Vivienda	964,18	21,20	42,74	89,09	1.117,21	1.117,21	15.640,94
C) Auxiliares de enfermería	921,85	13,37	42,74	89,09	1.067,05	1.067,05	14.938,70
D) Especialistas no médicos	921,85	13,37	42,74	89,09	1.067,05	1.067,05	14.938,70
Subgrupo 4. Personal Técnico no titulado:							
A) Jefe de producción	1.356,34	81,78	42,06	87,63	1.567,81	1.567,81	21.949,34
B) Adjunto de producción	1.301,33	74,89	42,06	87,63	1.505,91	1.505,91	21.082,74
C) Encargado de taller y residencia	1.194,60	48,98	42,06	87,63	1.373,27	1.373,27	19.225,78
D) Encargado de vivienda - hogar	1.194,60	48,98	42,06	87,63	1.373,27	1.373,27	19.225,78
E) Capataz	1.163,20	47,68	42,06	87,63	1.340,57	1.340,57	18.767,98
F) Capataz de peones ordinarios	1.112,41	38,40	42,06	87,63	1.280,50	1.280,50	17.927,00
Subgrupo 5. Personal docente:							
A) Profesor titular	1.373,81	58,72	42,06	87,63	1.562,22	1.562,22	21.871,08
B) Profesor titular enseñanzas especiales	1.195,33	41,09	42,06	87,63	1.366,11	1.366,11	19.125,54
C) Profesor de taller	1.161,41	36,10	42,06	87,63	1.327,20	1.327,20	18.580,80
D) Maestro de taller	1.161,41	36,10	42,06	87,63	1.327,20	1.327,20	18.580,80
E) Educador	1.161,41	36,10	42,06	87,63	1.327,20	1.327,20	18.580,80
F) Adjunto de taller	1.146,07	34,42	42,06	87,63	1.310,18	1.310,18	18.342,52
<b>GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>							
Jefe superior	1.446,95	93,05	42,06	87,63	1.669,69	1.669,69	23.375,66
Jefe de primera	1.356,34	81,78	42,06	87,63	1.567,81	1.567,81	21.949,34
Jefe de segunda	1.294,39	73,98	42,06	87,63	1.498,06	1.498,06	20.972,84
Oficial de primera	973,90	22,24	42,74	89,09	1.127,97	1.127,97	15.791,58
Oficial de segunda	895,94	13,38	42,74	89,09	1.041,15	1.041,15	14.576,10
Auxiliar	844,17		42,74	89,09	976,00	976,00	13.664,00
Aspirante de 16 a 18 años	618,64		42,74	89,09	750,47	750,47	10.506,58
<b>GRUPO III. PROFESIONALES DE OFICIO</b>							
A) Oficial de primera	973,90	22,24	42,74	89,09	1.127,97	1.127,97	15.791,58
B) Oficial de segunda y cocinero	895,95	13,37	42,74	89,09	1.041,15	1.041,15	14.576,10
<b>GRUPO IV. PERSONAL SERV. AUXILIARES</b>							
A) Gobernanta	1.090,76	35,65	42,74	89,09	1.258,24	1.258,24	17.615,36
B) Encargado de servicios domésticos	993,96	30,64	42,74	89,09	1.156,43	1.156,43	16.190,02
C) Ayudante de cocina	782,26		42,74	89,09	914,09	914,09	12.797,26
D) Personal de Servicios Domésticos	757,38		42,74	89,09	889,21	889,21	12.448,94
E) Personal no cualificado	757,38		42,74	89,09	889,21	889,21	12.448,94



GRUPO Y CATEGORIAS	12 pagas						
	Salario Base	P. Convenio	P. Extras	P. Transp.	Extra Verano	Extra Navidad	T. Anual
<b>GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO</b>							
Conserje	857,01	8,95	42,74	89,09	997,79	997,79	13.969,06
Ordenanza	822,54		42,74	89,09	954,37	954,37	13.361,18
Portero	779,07		42,74	89,09	910,90	910,90	12.752,60
Vigilante y sereno	779,07		42,74	89,09	910,90	910,90	12.752,60
Telefonista	779,07		42,74	89,09	910,90	910,90	12.752,60
Ascensorista	757,38		42,74	89,09	889,21	889,21	12.448,94
Botones de 16 a 17 años	575,21		42,74	89,09	707,04	707,04	9.898,56

**Pluses a abonar en 12 mensualidades:**

Plus desplazamiento	51,21
Plus residencia	53,32
Plus nocturnidad, cuidadores	95,40
Plus puesto de trabajo	117,81