

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Servicio Territorial de Medio Ambiente

~~Salamanca, 30 de noviembre de 2007~~

~~VIDA SILVESTRE~~

~~14512~~

~~Ref.: FJS/tg~~

~~ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA DE CREACIÓN DE COTO PRIVADO DE CAZA~~

~~D. JESÚS JOSE MOTA RODRÍGUEZ, con domicilio en C/Claudio Moyano, 54 FUENTELAPEÑA 49410, solicita del Servicio Territorial de Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León, la CREACIÓN de un coto de caza, sito en el término municipal de CANTALPINO (Salamanca).~~

~~De acuerdo con lo anterior y en cumplimiento de lo estipulado en el Art. 19.1 y 2 del Decreto 83/1998, de 30 de abril, que desarrolla reglamentariamente el título IV "De los terrenos", de la Ley 4/1996, de 12 de julio, de Caza de Castilla y León, procede abrir un plazo de información pública, por lo que se pone en conocimiento de los posibles interesados, para que en el plazo de VEINTE DÍAS, puedan presentar las alegaciones que estimen oportunas en el Ayuntamiento citado o ante el Servicio Territorial de Medio Ambiente, C/ Villar y Macías, 1, 37071 SALAMANCA.~~

~~El expediente podrá examinarse en las oficinas de este Organismo durante el plazo expresado.~~

~~EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE, Javier Galán Serrano:~~

* * *

Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 10 de diciembre de 2007.

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente del **Convenio Colectivo para la empresa BALNEARIO DE LEDESMA. S.L (Código 3700542)**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 30 de noviembre de 2007, y suscrito con fecha 7 del mismo mes, por la representación de la Empresa y Comité de Empresa de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo

90 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, que aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Oficina ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito. Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL BALNEARIO DE LEDESMA AÑOS 2007/2010

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BALNEARIO DE LEDESMA S.L.

CAPITULO I EXTENSIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ART. 1- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre la Empresa BALNEARIO DE LEDESMA S.L. y los trabajadores de la misma.

ART. 2- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

Afectará este Convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa arriba indicada, cualquiera que sea su categoría profesional, con excepción de las personas incluidas en el Art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. Será así mismo de aplicación a aquellos trabajadores que se incorporen a la Empresa durante la vigencia del mismo.

ART. 3- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años. Entrará en vigor el día **1 de Enero de 2007 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2010.**

ART. 4- DENUNCIA.

El Convenio se considera denunciado de forma automática a la fecha de finalización de su vigencia, no obstante, todo el artículo del presente convenio mantendrá pleno vigor en tanto no sea sustituido, mediante negociación del mismo ámbito por otros.

ART. 5- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para la Empresa.

Los incrementos salariales que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global anual, superen las aquí establecidas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecidas la Empresa al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores Fijos-Discontinuos que excedan los pactados.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en éste Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería suscrito en fecha 2 de junio de 2007.

Los complementos y gratificaciones personales se mantendrán siempre que se mantengan las mismas condiciones de trabajo y tiempo, previo acuerdo individual entre trabajador y Empresa.

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas las que examinadas en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores.

ART. 6- COMISIÓN PARITARIA.

Estará formada por cuatro miembros del Comité de Empresa, con los asesores que éstos crean necesarios y cuatro por parte de la Empresa.

Dentro de sus funciones estarán las del seguimiento del Convenio, pudiendo llegar a acuerdos de interpretación que figurarán como Anexos al Convenio y tendrán la validez de éste.

ART. 7 - ASESORES SINDICALES

El Comité de Empresa podrá decidir la existencia o no, de uno o varios asesores sindicales en los contactos o negociación con la Empresa

ART. 8- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto en que la Autoridad Laboral, en ejercicio de sus facultades, no considere adecuada a derecho alguna de sus cláusulas, y se iniciara de oficio el oportuno procedimiento, se reunirá de inmediato la Comisión negociadora del Convenio, para que en el plazo máximo de 15 días, adecue a la legislación vigente aquellos aspectos considerados por la Autoridad Laboral no ajustados a derecho y los que en el Convenio tenga relación con ellos.

CAPITULO II CONTRATACIÓN Y EMPLEO**ART. 9- CONTRATACIÓN.**

La contratación se ajustará a las normas legalmente establecidas, vigentes en cada momento y específicamente a las que figuran en el presente Convenio, comprometiéndose la empresa a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La Empresa entregará copia de los contratos de trabajo a los representantes sindicales en los términos establecidos legalmente.

El Comité de Empresa será informado siempre que se produzca cualquier vacante y sobre todo el proceso de contratación y finalización de los contratos.

La Empresa se compromete a entregar al trabajador copia de los contratos suscritos.

En materia de contratación de personal, serán de aplicación las normas contenidas en el presente Convenio, además de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada, según lo expuesto en el artículo 15.1B) del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración de hasta nueve meses dentro de un PERÍODO de doce meses.

Contratos de formación.

Las contrataciones de formación profesional se efectuarán conforme establece el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes que se dispongan relacionadas con la contratación de formación profesional.

Tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, siendo su retribución como mínimo el Salario Mínimo Profesional.

Las contrataciones en prácticas se podrán efectuar por una duración no inferior a seis meses ni superior a dos años, aplicando un PERÍODO de prueba de un mes para los trabajadores que estén en posesión de título de grado medio y dos meses para los contratos celebrados con trabajadores que posean un título de grado superior.

La retribución de estos contratos es del 60% y 75% durante el primer y el segundo del contrato, respectivamente, del salario base fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

ART. 10- PERÍODO DE PRUEBA.

En los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba, que no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de 30 días para los demás trabajadores.

En los contratos de duración determinada el período de prueba no podrá exceder de 15 días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Finalizado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El trabajador no podrá ser sometido a nuevos períodos de prueba cuando ya hubiera estado contratado anteriormente en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo.

ART. 11- VACANTES.

El trabajador fijo en la empresa, tendrá en caso de existencia de vacantes de superior categoría a la que ostente en el momento de producirse aquella, en igualdad de condiciones, preferencia para promocionarse dentro de la misma. En caso de concurrencia de varios trabajadores, se tomará preferentemente al más antiguo en el servicio.

Cuando se produzcan vacantes en la Empresa y ese puesto de trabajo no vaya a ser amortizado, la Empresa lo pondrá en conocimiento de todos los trabajadores mediante un comunicado en el que deberá constar la categoría profesional de la plaza vacante así como los requisitos de formación y méritos que deberán tener los posibles candidatos para optar a esas plazas, todo ello conforme a las normas de calidad implantadas en la empresa. Tendrán preferencia para optar a esas plazas vacantes siempre que reúnan los requisitos los trabajadores fijos y fijos discontinuos; así mismo tendrán preferencia en la ocupación de vacantes (en las mismas condiciones de idoneidad) las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

ART. 12- CESES.**Preavisos por ceses voluntarios**

El trabajador que tenga intención de cesar voluntariamente al servicio de la Empresa, deberá preavisar su decisión con una antelación mínima de seis días si es Jefe de Sección, y cinco días para el resto de los trabajadores. La liquidación se realizará antes de los diez días siguientes al cese en la Empresa.

El incumplimiento por parte del Trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPITULO III JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS**ART. 13- JORNADA.**

La jornada será de treinta y nueve horas semanales, con seis días laborales de seis horas y treinta minutos, con descansos rotatorios y un mínimo de treinta y seis horas ininterrumpidas de descanso.

Los cambios de turno que sean necesarios efectuar por necesidades de servicio se comunicarán con una semana de antelación y de no ser posible por la perentoriedad de la urgencia serán comunicados al Comité de Empresa a posteriori.

A solicitud de los trabajadores y de acuerdo con la empresa, según las necesidades de la misma, se podrá acordar el establecimiento de media jornada.

ART. 14- HORAS EXTRAORDINARIAS

La empresa procurará que no se realicen horas extraordinarias. Si por causas de fuerza mayor o necesidad de algún servicio específico fuere necesario realizarlas, se abonarán de acuerdo con la normativa y legislación vigente.

ART. 15- VACACIONES

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

Los empleados que se incorporen al trabajo durante el transcurso del año, disfrutará, dentro del mismo año natural, de un número de días de vacaciones proporcional a los meses trabajados.

El personal que cese antes de finalizar el año y por alguna causa no haya disfrutado de sus vacaciones, tendrá derecho a la compensación en metálico de ellas, en cuantía proporcional a los meses trabajados.

Los trabajadores que lo soliciten podrán disfrutar de diez días naturales de vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, con las siguientes particularidades:

Deberán solicitar las vacaciones antes del 31 de marzo. Los trabajadores que se incorporen con posterioridad a esa fecha deberán solicitar las vacaciones dentro de las tres semanas siguientes a su incorporación.

Los diez días no se podrán fraccionar, se han de disfrutar de forma continuada.

No puede haber más de un trabajador de vacaciones dentro del grupo formado por los distintos departamentos en el mismo PERÍODO.

La fijación de los departamentos los hará la empresa informando al Comité de Empresa.

Si al iniciarse el PERÍODO de vacaciones, éste coincidiera con el día o los días de descanso semanal generado, éstos se disfrutarán en las fechas que acuerden el trabajador y la empresa, según las necesidades del servicio. Y si no fueran posible disfrutarlo, se abonará al final de temporada.

Si al finalizar el PERÍODO de vacaciones, éste coincidiera con el /los descansos, el trabajador disfrutará de esos descansos y se incorporará al trabajo una vez disfrutados éstos.

ART. 15 bis- DÍA DE STA. MARTA.

El día 29 de julio, festividad de la patrona Santa Marta, tendrá carácter de abonable y no recuperable. Dicho día festivo será acumulable a las vacaciones, excepto al PERÍODO de verano.

ART. 16- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Las fiestas abonables no recuperables no disfrutadas, podrán de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador:

Ser acumuladas al PERÍODO de vacaciones anuales.

Ser disfrutadas en días distintos pero no acumuladas al descanso semanal.

ART. 17- PERMISOS

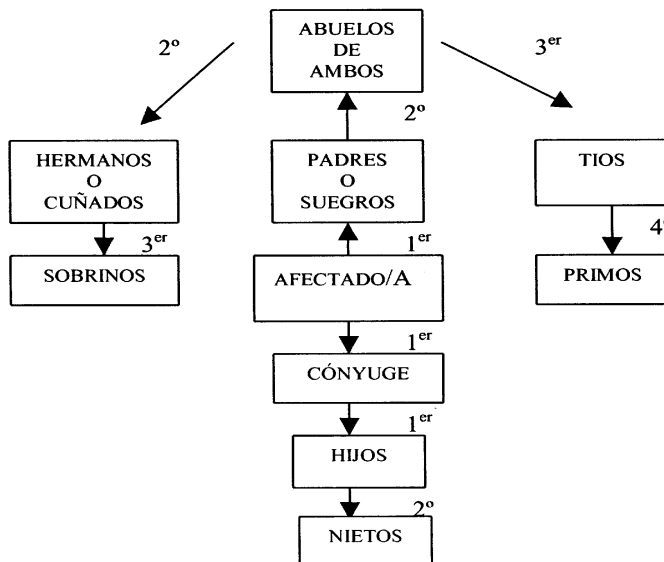
El personal que presta servicios en el Balneario de Ledesma, previo aviso y justificación tendrá derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Permisos retribuidos:

1. Quince días por matrimonio.
2. Tres días naturales por alumbramiento de un hijo, si es en la capital de residencia y cuatro días si fuere necesario desplazamiento a capital distinta.
3. Tres días por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización (parte de ingreso o asistencia sanitaria) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho que conste fehacientemente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el plazo será de 4 días cuando el hecho requiera un desplazamiento fuera del lugar de residencia. A estos efectos se considera desplazamiento cuando el enfermo o fallecido se encuentre a más de 75 Km. del lugar de residencia del trabajador. Si por necesidad personal fuese preciso ampliar el PERÍODO de licencia, previo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá destinar a tal fin días de vacaciones.
4. Por matrimonio de un hijo, hermano o nieto del trabajador o hermano político uno, dos o tres días según donde tenga lugar la ceremonia y dentro de los criterios fijados en el apartado anterior.
5. Por concurrencia de exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales, el tiempo necesario para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar la asistencia a las pruebas.
6. Un día por comunión de un hijo o nieto.
7. Dos días por cambio de domicilio.

Permisos no retribuidos:

1. Tres días de libre haber. En cuanto al disfrute de estos tres días sin haberes para casos particulares, no hay inconveniente siempre y cuando preavise con una antelación de 7 días, no se pueden acumular y las necesidades del servicio así lo permitan.
2. Prevalciendo sobre estos permisos, el resto de permisos contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

**ART. 18- EXCEDENCIAS**

Se establecen las siguientes clases de excedencias:

1- Forzosa

1º. Por designación o elección para cargo público.

Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, aquellos trabajadores que sean designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

Autorizada la excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso en la empresa dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. En el caso de que no fuera cumplida esta condición, causará baja definitiva en la empresa.

2º Por funciones sindicales.

Los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

2- Maternidad

Los trabajadores tendrán derecho a un PERÍODO de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque sea provisional, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento, resolución judicial o administrativa el plazo de tres años contará siempre desde la citada fecha de nacimiento o resolución.

También tendrán derecho a excedencia de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida alguna.

En el supuesto de adopción, el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que constituye la adopción, o bien desde la fecha que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o esta fuese denegada, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la empresa en un plazo no superior a 7 días desde la fecha en la que tal circunstancia pudiera acreditarse y si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la empresa.

Cuando el padre y la madre trabajen, el PERÍODO de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo PERÍODO de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado PERÍODO sea computado a efectos de antigüedad.

Finalizado el primer año, y hasta la terminación del PERÍODO excedencia, serán de aplicación a las normas que regulan la excedencia voluntaria.

En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3- Voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a un año ni mayor a diez.

El paso a la indicada situación se producirá en la fecha que indique el trabajador en su solicitud.

ART. 19- SALARIO

Las retribuciones correspondientes al año 2007 son las que figuran en el Anexo III del presente Convenio

ART. 20- INCREMENTO SALARIAL

Año 2007: I.P.C. previsto más 0,60

Año 2008: I.P.C. previsto más 0,70

Año 2009: I.P.C. previsto más 0,90

Año 2010: I.P.C. previsto más 1,00

Cláusula de revisión salarial.

En el supuesto que el I.P.C. a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia supere la subida salarial pactada para cada uno de

los años de vigencia, se incrementarán los salarios en el exceso resultante. Dicha revisión se realizará sobre el salario base y los pluses del convenio, se hará con efectos desde el 1 de enero de cada año, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.

El incremento salarial se hará sobre todos los conceptos económicos y tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero del año correspondiente.

ART.21- MODALIDADES DE PAGO

El pago de los salarios se efectuará en las oficinas de la Empresa mediante entrega de talón nominativo a los trabajadores, o bien mediante domiciliación bancaria.

Por necesidades del proceso mecanizado, la nómina se pagará antes del día 5 del mes siguiente al devengado.

ART. 22- COMPLEMENTOS SALARIALES

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se establecen los siguientes complementos salariales:

Complemento de disponibilidad.

Aquellos trabajadores cuya dedicación específica en los puestos de trabajo asignados, requiera de ellos para trabajos que de acuerdo a la organización resultare necesario realizarlos fuera de la jornada o turno habitual, percibirán un plus de disponibilidad, establecido en la tabla salarial adjunta según su categoría profesional.

Complemento de mando.

Los trabajadores que por la naturaleza de sus trabajos y su categoría laboral tengan a su cargo personal, cobrarán un plus de mando especificado en la tabla salarial.

Complemento de domingos.

En compensación a los trabajadores que por necesidad del servicio tengan descansos rotatorios y no puedan efectuarlos en domingo, se establece un complemento de domingo, de acuerdo con la cuantía que figuran en la tabla salarial adjunta.

Complemento de máquina.

Los trabajadores que para realizar su trabajo tengan que utilizar equipos informáticos, percibirán un complemento con la cuantía que figura en la tabla salarial adjunta.

Los complementos a que se refiere el presente artículo cotizarán a la Seguridad Social.

Estos complementos tendrán la misma subida que lo pactado para el artículo 20 del presente Convenio.

ART. 23- ANTIGÜEDAD

Los complementos personales de antigüedad tendrán la cuantía siguiente, calculada sobre el importe del salario base y en función del tiempo de trabajo real al servicio de la Empresa.

Un 3 por 100 al cumplirse los 2 años de trabajo efectivo.

Un 9 por 100 al cumplirse los 5 años de trabajo efectivo.

Un 16 por 100 al cumplirse los 9 años de trabajo efectivo.

Un 25 por 100 al cumplirse los 14 años de trabajo efectivo.

Un 39 por 100 al cumplirse los 19 años de trabajo efectivo.

Un 50 por 100 al cumplirse los 24 años de trabajo efectivo.

Un 55 por 100 al cumplirse los 30 años de trabajo efectivo.

Dichos importes no tendrán carácter acumulativo.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la del ingreso en el Balneario; quedando establecido que hasta el año 1987 el cómputo será a razón de seis meses por temporada trabajada y a partir de ese año, será por el tiempo real trabajado.

ART. 24 -GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Serán tres: **JULIO, NAVIDAD Y PAGA de la PATRONA.**

Su cuantía será de una mensualidad del importe del salario base más antigüedad. El devengo será semestral, computándose la de julio, computándose la de julio de 1 de enero a 30 de junio, y la de Navidad de

1 de julio a 31 de diciembre, y se abonarán antes del día 15 de cada mes respectivo.

La tercera paga se devengará anualmente, abonándose en la primera quincena de septiembre lo devengado hasta la fecha de alta de cada año hasta el 31 de agosto y, lo correspondiente al devengo posterior será abonado con la liquidación correspondiente.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado en cada una de las tres pagas.

ART. 25- PLUS NOCTURNIDAD.

Excepto el personal que se contrate expresamente para trabajar de noche, los trabajadores que realicen más de la mitad de su jornada en el PERÍODO comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, cobrarán dichas horas con un complemento del 25 por 100.

ART. 26- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus lineal de 74,87 euros, mensuales cualquiera que fuere la categoría profesional del trabajador. Dicho plus por su carácter no salarial, no será cotizable a la Seguridad Social.

En los períodos en los que la Empresa tenga en funcionamiento servicio de autobuses para el traslado de clientes a Salamanca el mismo será incrementado con un autobús más de ida y vuelta de Salamanca al Balneario de por la mañana y otro por la noche, los trabajadores podrán utilizar gratuitamente todos los servicios de transporte establecidos por la Empresa.

CAPITULO IV OTROS DEVENGOS

ART- 27 – COMPLEMENTOS I.T.

El personal en situación de I.T. derivada de enfermedad común o de accidente no laboral, percibirá con cargo a la empresa los siguientes complementos de prestación:

A) I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

1. Primera I.T. de un trabajador/a durante el año.

La empresa complementará desde el 1er día hasta el 60º día, el 100% del salario base, antigüedad y pluses cotizables. Del 61º día hasta el 90º día de la baja, el 90% del salario base, antigüedad y pluses cotizables. Desde el 91º día en adelante, se aplicará la legislación vigente en materia de I.T.

2. Segunda I.T. de un trabajador/a durante el año.

La empresa complementará desde el 1er día de la baja durante un PERÍODO de 30 días, el 90% del salario base, antigüedad y pluses cotizables.

3. Tercera I.T. y siguientes de un trabajador/a durante el año.

Se aplicará la legislación vigente en materia de I.T.

La empresa no estará obligada a complementar cantidad alguna por tal concepto si la Seguridad Social no le reconoce derecho a prestación alguna por Incapacidad Temporal.

B) I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente laboral.

La empresa complementará desde el 1er día de baja y mientras dure la situación de I.T. el 100% del salario base, antigüedad y pluses cotizables.

ART. 28– SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

La empresa queda obligada a renovar la póliza de accidentes individuales que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones, dichas pólizas tendrán vigor durante el PERÍODO comprendido entre 1/01/2007 y 31/12/2010, con las siguientes cantidades:

Muerte natural: 10.000 euros

Muerte por accidente de trabajo: 30.000,00 euros

Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo: 30.000,00 euros

En caso de no-cumplimiento de esta obligación, la Empresa responderá del abono de las citadas indemnizaciones.

ART. 29 – PRENDAS DE TRABAJO

La empresa estará obligada a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o su compensación en metálico.

Se entregarán dos uniformes adecuados al trabajo a desempeñar, cada dos años, los trabajadores que utilicen camisas, se les entregarán tres, cada dos años. Igualmente se proporcionarán guantes a todos los trabajadores que lo soliciten. En caso de deterioro del uniforme, se sustituirá presentando el deteriorado.

A los trabajadores de cocina y office se les lavarán las prendas de trabajo en las dependencias de la empresa.

La ropa de trabajo solo podrá utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo.

Todos los trabajadores están obligados al perfecto mantenimiento y uso de la ropa de trabajo.

ART. 30- AYUDA POR JUBILACIÓN.

Al producirse la jubilación del trabajador a los 64 años, de acuerdo con el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto y en los casos que lleve como mínimo 15 años de servicio efectivo en la Empresa, percibirá de esta una ayuda equivalente a cuatro mensualidades de su salario base más otra mensualidad por cada cinco años de trabajo efectivo que excedan de los 15 años referidos.

ART. 31- JUBILACIONES ANTICIPADAS.

Los trabajadores con más de 15 años de antigüedad en la Empresa, que se jubilen durante la vigencia del presente Convenio, siempre que permanezcan las normas legales y prestaciones de seguridad social vigentes, la empresa facilitará la jubilación anticipada previo acuerdo con el trabajador, y a solicitud del mismo con al menos 3 meses de antelación recibirán una indemnización establecida en la siguiente cuantía:

Por jubilación a los 60 años	6.000.00-euros
Por jubilación a los 61 años	5.000.00-euros
Por jubilación a los 62 años	4.000.00-euros
Por jubilación a los 63 años	3.000.00-euros

CAPITULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART. 32 CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS

Las categorías profesionales y su clasificación serán las especificadas en la tabla salarial adjunta.

ART. 33 - TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

El trabajador que desempeñe un puesto de trabajo de superior categoría profesional percibirá el salario que a tal categoría corresponda. El desempeño de un trabajo de superior categoría salvo circunstancias que así lo determinen, no podrá tener una duración superior a tres meses consecutivos o en seis meses en cómputo anual.

CAPITULO VI SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

ART. 34- PRINCIPIOS GENERALES.

La Ley 31/95, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresas y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de los riesgos laborales.

ART. 35- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Derechos de protección ante los riesgos. Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico de la Empresa se concreta en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores/as.

Evaluación de riesgos y acción preventiva.—La acción preventiva en la Empresa se planificará por la Empresa a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, la Empresa realizará las actividades de prevención necesaria para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Equipos de trabajo y medios de protección.—La Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Como norma general, en el centro de trabajo existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia que por su escasa importancia no requieran intervención facultativa.

Vigilancia de la salud.—La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Derechos de Información.—La empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con los:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador/ a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

Derecho a la formación.—En cumplimiento del deber de protección la Empresa deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

Consulta y participación de los trabajadores/as: Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Comités de Seguridad y Salud: El Comité de Seguridad y Salud es el representante de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sin perjuicio de las establecidas en la legislación vigente, tendrán las siguientes facultades:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin comunicarse con los trabajadores/ as durante la jornada laboral.
- Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección y prevención de la seguridad y salud de los trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas a la Empresa. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas será motivada.

— Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

En lo no previsto en este Convenio en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

ART. 36- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo. En particular deben:

— Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas y cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa de acuerdo con las instrucciones recibidas.

— Informar de inmediato a su superior y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y prevención sobre cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

— Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores/as.

— Cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

CAPITULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 37- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES.

La dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisadas ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

ART. 38- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

ART. 39- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el art. 64.1.7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3.3. de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ART. 40- FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

1.—Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2.—De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo inferior a 30 minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la Empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3.—No comunicar a la Empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones

de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4.—El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5.—Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6.—No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.

7.—Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8.—Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa de forma descuidada.

9.—La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10.—Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves en la prestación del servicio.

ART. 41- FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

1.—Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien una sola falta de puntualidad de las que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2.—Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para la prestación del servicio.

3.—El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada.

4.—No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5.—Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6.—La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7.—El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o persona delegada por la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

8.—Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9.—Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

10.—Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

11.—Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12.—La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13.—La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa.

14.—No atender al público con la corrección debida, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15.—No cumplir con las instrucciones de la Empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16.—La no observancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de Hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17.—La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración de tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia previa o sanción.

18.—El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19.—La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20.—La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

ART. 42- FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves:

1.—Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2.—Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con esta, o hacer en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3.—Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.—El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la Empresa.

5.—Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reseñados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

6.—Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresa, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

8.—Provocar u originar frecuentes riñas o pependencias con los demás trabajadores.

9.—La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuanto el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10.—Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la Empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la Empresa.

11.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiera sido advertida o sancionada.

12.—Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

ART. 43- CLASES DE SANCIONES.

La Empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

A) Por faltas leves.

- 1.—Amonestación.
- 2.—Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- 1.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- 1.—Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2.—Despido disciplinario.

ART. 44- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido

ANEXO I

CONTRATACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta las circunstancias productivas del Balneario de Ledesma, acuerdan en materia de contratación las siguientes:

PRIMERA:

La plantilla del Balneario de Ledesma, está integrada por trabajadores con la condición de fijos, Fijos-Discontinuos y contratados temporales o eventual, de conformidad con lo previsto en la Legislación Laboral.

SEGUNDA:

Expresamente se definen los grupos como:

A) TRABAJADOR FIJO:

Es el trabajador cuyo contrato de trabajo es concertado por tiempo indefinido para trabajos permanentes y continuados en el Balneario de Ledesma.

B) TRABAJADOR FIJO - DISCONTINUO:

Es el trabajador cuyo contrato de trabajo es concertado por tiempo indefinido para trabajos del Balneario de Ledesma fijos y periódico en la actividad del mismo, pero de carácter discontinuo o intermitente.

C) TRABAJADOR TEMPORAL – EVENTUAL:

Es el trabajador cuyo contrato Laboral le une con el Balneario de Ledesma por sustitución de un trabajador fijo ó discontinuo, por la acumulación de tareas, circunstancias de la producción o por cualquier otra forma de contratación temporal que se produzca dentro de los límites de temporalidad que establezca la legislación vigente.

TERCERA:

Las partes se atienen a la siguiente regulación de los trabajadores Fijos – Discontinuos:

1. Los trabajadores Fijos - Discontinuos serán llamados por escrito y de forma expresa, para realizar la actividad propia de su categoría laboral, con el orden y preferencia establecidos en el ART. 12 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo III del R. D. 2564/94, de 29 de diciembre.

2. La duración de la prestación de servicios de los trabajadores Fijos – Discontinuos será de un PERÍODO mínimo de 181 días cada año natural ó PERÍODO cíclico producido, salvo aquellos casos en que sea imposible cumplir éste PERÍODO mínimo por causas de fuerza mayor.

La duración mínima prevista en la presente estipulación será de aplicación exclusivamente a los trabajadores Fijos – Discontinuos que hayan adquirido tal condición con anterioridad al 31/12/1991 y se considerará como condición más beneficiosa a título personal para el indicado colectivo.

3. En el caso de trabajadores Fijos-Discontinuos que realicen funciones que por su naturaleza deban desarrollarse por un PERÍODO en un puesto de trabajo distinto al habitual aunque el mismo sea de inferior categoría. La aceptación por parte del Trabajador del desarrollo de un puesto de trabajo de inferior categoría para completar el citado PERÍODO mínimo no supondrá en ningún caso pérdida de categoría ni de antigüedad en la categoría superior.

4. En el resto de los aspectos relativos a la llamada y cese de trabajadores Fijos-Discontinuos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CUARTA:

La Empresa se compromete a poner de inmediato en conocimiento del Comité de Empresa todas las contrataciones temporales que se realicen.

ANEXO II

USO DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS

Los trabajadores podrán utilizar de forma gratuita las instalaciones deportivas. Así mismo, podrán utilizar los baños y las instalaciones de balneoterapia de forma gratuita.

Todos los trabajadores del balneario podrán disfrutar de las instalaciones que el Montepío de la Minería Asturiana posee tanto en el Balneario de Ledesma, como en el complejo de los Alcázares de Murcia, en las mismas condiciones que los mutualistas del Montepío, y siempre que el nivel de ocupación lo permita.

TABLA SALARIAL 2007

IPC Previsto + 0,6
2,60%

CATEGORIAS	Nivel	SAL.BASE	DISP.	MANDO	DOMING.	MAQUINA
GERENTE	1	900,74	197,02	140,76	28,12	25,35
DIRECTOR	1	900,74	197,02	140,76	28,12	25,35
MEDICO	1	900,74	197,02	70,34	28,12	25,35
TIT.MEDIOS	2	892,30	197,02	70,34	28,12	
REL.PUBLICAS	2	892,30	197,02	70,34	28,12	
ATS	2	892,30	197,02	70,34	28,12	25,35
FISIOTERAPEUTA	2	892,30			28,12	
JEFE COCINA	3	885,94	197,02	70,34	28,12	
JEFE RECEPCION	3	885,94	70,34	70,34	28,12	25,35
JEFE INFORMÁTICA	3	885,94	70,34	70,34	28,12	25,35
JEFE MANTENMTO.	3	885,94	70,34	70,34	28,12	25,35
ENCARGADOS	4	879,59	42,21	70,34	28,12	
CONTABLE	5	873,27			28,12	25,35
RECEPCIONISTA	5	873,27			28,12	25,35
MASAJISTAS	5	873,27			28,12	
OPERADOR	5	873,27			28,12	25,35
CAM.CAFETERIA	6	866,92			28,12	25,35
CAM.COMEDOR	6	866,92			28,12	
COCINERO	6	866,92			28,12	
AYTE.COCINA	6	866,92			28,12	
BAÑERO	6	866,92			28,12	
LENCERA	6	866,92			28,12	
OF.MANTENMTO.	6	866,92	70,34		28,12	
GUARDA	6	866,92			28,12	
CAMAR.PLANTA	7	860,59			28,12	
ALMACENERO	7	860,59			28,12	
ENC.BODEGA	7	860,59			28,12	
LAVANDERA	7	860,59			28,12	
AUX.COCINA	7	860,59			28,12	
AUX.ADMINISTIVO	7	860,59			28,12	
AYTE.RECEPCION	7	860,59			28,12	25,35
SOCORRISTA	7	860,59			28,12	
TAQUILLERO	7	860,59			28,12	
AYTE.MANTENMTO	7	860,59			28,12	
VIG.NOCTURNO	8	854,26	70,34		28,12	
FREGADORA	8	854,26			28,12	
LIMPIADORA	8	854,26			28,12	
MOZOS	8	854,26			28,12	
PEONES	8	854,26			28,12	
AUX.BAÑERO	8	854,26			28,12	
CONSERJE	9	847,92			28,12	
ORDENANZA	9	847,92			28,12	
BOTONES	10	579,13	19,59		28,12	