



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



A/A. Dña. Carmen Rojas Romero. Delgada del Personal del CEFAG

Juan Manuel Anguas Hernández en representación del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves (en adelante CEFAG), representación conferida por Consejo Rector de 19 de enero de 2012, comparece y por medio del presente escrito viene a DENUNCIAR el 2º Convenio Colectivo del Personal Laboral del CEFAG de fecha 1 de junio de 2008, según lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 4 del citado convenio colectivo, y dentro del plazo previsto.

Y por lo expuesto,

SOLICITAN a Dña. Carmen Rojas Romero, como delegada del Personal del CEFAG, que se tenga por formulada Denuncia del vigente convenio colectivo del personal laboral del CEFAG de fecha 01/06/2008.

Gelves, 27 de marzo de 2012

	SALIDA N.º
	090/12
	FECHA:
	27.3.2012

El director gerente del CEFAG



Fdo. Juan Manuel Anguas Hernández.

Recibí,	
NOMBRE Y APELLIDOS:	Carmen Rojas Romero
DNI:	
FECHA:	27/03/12
FIRMA:	



CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO ESCUELA DE FORMACIÓN DE ARTESANOS DE GELVES

Capítulo I : Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbitos personal y funcional.

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

2. Quedan excluidos de este convenio:

a) Los trabajadores de alta dirección.

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

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

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio se suscribe por un período de tres años, entrando en vigor, a todos los efectos, el 1 de junio de 2008 finalizando su vigencia el 31 de mayo de 2011.

Artículo 3. Ámbito territorial.

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

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.

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

En caso de no mediar denuncia por las partes en el período anteriormente expuesto, el Convenio se considera automáticamente prorrogado por un año.

Artículo 5. Compensación y absorción.

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

Artículo 6. Validez.

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

Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio.

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

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

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

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

3. La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por unanimidad.

En el se regulará, al menos, el procedimiento de funcionamiento y las reglas de convocatoria.

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

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

Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán ser aprobadas por unanimidad, salvo que otra cosa se disponga en el propio reglamento interno.

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

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

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Conocer de cuantos conflictos se susciten en la interpretación o aplicación de este convenio.

Ambas partes se comprometen a someter este tipo de conflictos colectivos o cuantos otros de este mismo carácter, tanto de reglados como no reglados, a la Comisión Paritaria como trámite previo al acceso a la jurisdicción.

- d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a las partes afectadas.
 - e) Cuantas otras se le encomienden a lo largo del presente convenio o las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, procediesen a otorgarle.
5. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no serán obstáculo para que los trabajadores, en el libre ejercicio de sus derechos, puedan acudir en defensa de sus intereses ante las autoridades laborales, administrativas o jurisdiccionales competentes.

Capítulo II: Organización del Trabajo.

Artículo 8. Organización del trabajo.

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

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

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

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

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

Capítulo III: Selección de personal, contratación y fomento de empleo.

Artículo 10. Selección e ingresos de personal.

1. Dada la naturaleza pública de esta empresa la selección de personal se realizará bajo los principios generales de publicidad, objetividad e imparcialidad, mediante procesos que garanticen una selección basada en la igualdad, mérito y capacidad de los candidatos.
2. La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o plaza a cubrir.
3. Para la cobertura de estas vacantes será prioritaria la promoción interna, mediante criterios y pruebas selectivas, sujetas a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. En el caso de no cubrirse la vacante con el personal de la empresa se procederá a un Concurso de provisión de vacantes en turno libre.

La comisión paritaria elaborará, asesorados por técnicos cualificados, un documento "Bases y procedimiento para la provisión de vacantes en turno libre y promoción interna del personal" teniendo en cuenta el tipo de prueba a superar, en su caso, y el puesto a desempeñar.

4. En la medida de lo posible, el Consorcio tenderá a realizar contratos laborales en detrimento de los contratos mercantiles, siempre de común acuerdo entre la empresa, el representante de los trabajadores, informando a la comisión paritaria.

5. Las ofertas de empleo Trabajadores eventuales del CEFAG, (interinidades por IT, excedencias, etc.), serán remitidas a la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) mediante una oferta innominada.

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

1. Los trabajadores con contratos temporal o a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida o a tiempo completo, sin perjuicio de las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción y de aquellas expresamente previstas en la legislación o normativa reglamentaria.
2. Cuando el disfrute de un derecho esté condicionado a una determinada antigüedad, ésta se computará de la misma forma para todos los trabajadores.
3. Para los empleados a tiempo parcial, el cálculo de la antigüedad se entenderá por día trabajado, de manera independiente al tipo de jornada o contrato laboral. En el caso de los trabajadores con contrato en vigor a tiempo parcial, la antigüedad se abonará a prorrata de su jornada, con independencia de la duración del contrato.

Artículo 12. Forma de los contratos.

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

Artículo 13. Contrato de obra o servicio determinado.

A efectos de este convenio se acuerda considerar como obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia la realización de actividades ligadas a partidas presupuestarias anuales e inestables de carácter finalista.

Artículo 14. Contratos eventuales y de interinidad.

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

Artículo 15. Reglas comunes a los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad.

1. La Comisión Paritaria estudiará las reclamaciones sindicales de posible abuso en la utilización de la contratación temporal.
2. Los trabajadores temporales, incluidos aquellos con contratos formativos, tienen el derecho, mientras subsista su relación laboral, a conocer la existencia de puestos vacantes. Para ello la empresa dará publicidad a los mismos mediante los correspondientes tableros de anuncios dispuestos de forma visible en el centro de trabajo.
3. Los trabajadores temporales no podrán ser discriminados en las actividades formativas, si bien no se considerará discriminatoria la exigencia razonable de una cierta antigüedad para acceder a los mismos.
4. Los contratos temporales, de acuerdo con la normativa vigente, tendrán derecho a una indemnización de ocho días por año trabajado a su finalización. Dicha indemnización sólo se abonará en aquellos casos de agotamiento o finalización normal del contrato, no así en todos aquellos supuestos en los que el contrato se extinga ante tempus.

Artículo 16. Contratos a tiempo parcial.

1. Se considerará trabajador a tiempo parcial aquel que conforme al art. 12 ET tenga una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo de referencia.
2. La determinación de la distribución de la jornada ordinaria de estos trabajadores así como de los respectivos horarios se realizará de la misma forma que la de los trabajadores a tiempo completo.
3. Dada la peculiaridad de esta empresa, la jornada de estos trabajadores podrá sufrir todas aquellas interrupciones necesarias para la correcta adecuación con las actividades desarrolladas en el puesto de trabajo. No obstante, la empresa se compromete a intentar reducir al mínimo el número de dichas interrupciones.

4. La conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial será siempre voluntaria. La empresa se compromete a informar mediante los mencionados tabloneros de la existencia de vacantes. En estos casos se respetarán, siempre dentro de la legalidad, y en la medida de lo posible, las preferencias establecidas en el art. 12 ET.
5. Salvo que otro supuesto pudiera disponer un convenio sectorial, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.
6. La distribución de las horas complementarias será potestad de la dirección de la empresa, en función de sus necesidades productivas. Trimestralmente se dará información a la representación de los trabajadores.
7. La realización de las horas complementarias se comunicará al trabajador con una semana de antelación, salvo supuestos perentorios e imprevisibles, en lo que tal comunicación se realizará con 24 horas de antelación.
8. La retribución de las horas complementarias será la misma de la hora ordinaria.
9. La extinción de este pacto por decisión del trabajador no podrá afectar a la vigencia del previo contrato a tiempo parcial.

Artículo 17. Período de prueba.

1. El periodo de prueba se formalizará por escrito en todos los contratos de trabajo.
2. Su duración será de tres meses para los responsables de Departamento y categorías profesionales superiores y de un mes para el resto del personal.
3. En todo lo restante se estará al ET.

Capítulo IV: Clasificación profesional.

Artículo 18. Definición de grupos y categorías.

GRUPO I: FORMADORES

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

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

Categorías Grupo I:

Jefe de estudios: Es quien ejerce las funciones de dirección y coordinación de la actividad formativa y la secretaría del centro, reuniendo las condiciones necesarias y titulación mínima de grado medio.

Jefe de Departamento: Es quien ejerce la función docente en materias específicas, elabora y coordina el desarrollo de los programas impartidos en su Departamento, reuniendo las condiciones y titulación necesarias o experiencia equivalente.

Personal Técnico: Es quien ejerce la función de orientación y/o inserción laboral en el centro, reuniendo las condiciones necesarias y titulación mínima de grado medio.

Profesor: Es quien ejerce la función docente en materias propias de su especialidad profesional y el desarrollo de los programas establecidos por el Centro, reuniendo las condiciones y titulación necesarias o experiencia equivalente.

Monitor: Es quien ejerce la función docente en materias propias de su especialidad profesional y de apoyo al desarrollo de los programas establecidos por el Centro, en virtud de sus probados conocimientos y reconocida experiencia.

GRUPO II: ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES

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

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

Categorías Grupo II:

Jefe de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa reuniendo las condiciones necesarias y titulación de grado superior o equivalente.

Jefe de negociado de Administración: Es quien ejerce funciones administrativas superiores en la administración del centro encomendadas directamente por un superior jerárquico, reuniendo condiciones y titulación necesarias y/o experiencia equivalente.

Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas en la administración y/o secretaría del centro encomendadas directamente por un superior jerárquico, reuniendo condiciones y titulación necesarias y/o experiencia equivalente.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas de apoyo que le son encomendadas por un superior jerárquico, reuniendo condiciones y titulación necesarias y/o experiencia equivalente.

Jefe de compras y almacén: Es quien atiende el servicio de gestión de compras de productos, servicios, bienes, equipos y materiales, así como el almacenamiento, distribución y disposición de los mismos reuniendo condiciones y titulación necesarias y/o experiencia equivalente.

Recepcionista: Es quien realiza el control de entradas y salidas de personas ajenas al centro, atiende comunicaciones telefónicas, coge recados e informa a visitantes sobre las distintas dependencias del centro reuniendo condiciones y titulación necesarias y/o experiencia equivalente.

Limpiadora: Es quien atiende el servicio de orden y limpieza de todas las instalaciones del centro reuniendo condiciones y titulación necesarias y/o experiencia equivalente.

Artículo 19. Movilidad funcional.

1. En ejercicio de su poder de dirección, la empresa podrá encargar a los trabajadores funciones pertenecientes a su grupo profesional o categoría equivalente, con pleno respeto de los límites y derechos reconocidos en el art. 39 ET.
2. El desarrollo de funciones superiores a las establecidas en su contrato durante un periodo superior a seis meses en un año u ocho en dos provocará, previa petición del trabajador, su recalificación profesional o ascenso, siempre que la misma no entre en contradicción con las reglas objetivas sobre promoción profesional y ascenso contempladas en el presente convenio o que pudieran ser de aplicación a esta empresa por mandato legal o constitucional. Expresamente quedan excluidos de esta posibilidad de promoción aquellos supuestos en los que la realización de tareas superiores sea debida a excedencias, suspensiones u otras

vicisitudes que conlleven el derecho a reserva del puesto de trabajo por parte del empleado afectado.

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

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

Capítulo V: Retribuciones.

Artículo 20. Estructura salarial.

El salario de los trabajadores acogidos a este Convenio estará formado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento de categoría.
- Complemento de antigüedad.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento por resultados o por consecución de objetivos.
- Complemento por profesor tutor.
- Complemento por conductor.

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

2. Complemento de categoría: Será el que se especifica y se abonará, con carácter mensual, para cada categoría profesional, dentro de cada grupo, en las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente Convenio.

3. Complemento de antigüedad: Con la finalidad de fomentar la vinculación del personal del consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves, se establecen aumentos periódicos del salario por tiempo de servicios prestados en la empresa. El complemento de antigüedad, que será consolidable, tendrá una cuantía del 3% del salario base anual, por cada tres años de servicios efectivos prestados, y se abonará mensualmente, comenzando a devengarse el mes siguiente en que se cumpla la antigüedad establecida.

4. Pagas extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de sueldo, pagadera en los meses de junio y diciembre.

Dicho importe se abonará entre los días 10 al 15 del mes correspondiente. En los casos de contratos de corta duración, iguales o inferiores a un curso formativo, las pagas extraordinarias irán prorrateadas en la nómina mensual.

5. Complemento por resultados o por consecución de objetivos: Este complemento, que tendrá naturaleza salarial, será el que en cuantía y en cómputo anual –no superior al 10% del salario base– corresponda a aquel trabajador al que se le encomiende y acepte voluntariamente la realización de tareas que requieran un alto grado de responsabilidad en su ejercicio y/o disponibilidad horaria. Este complemento no es consolidable y su devengo dependerá de la efectiva realización y encargo de dichas funciones. La empresa informará a la Comisión Paritaria y al Representante de los Trabajadores, de aquellos empleados que se le haya otorgado Complementos por resultados o consecución de objetivos.

6. Complemento por profesor tutor y Complemento por conductor. Será el que se especifica en las tablas salariales, que figuran en anexo I del presente Convenio. Estos complementos, que tendrá naturaleza salarial, será el que corresponda a aquel trabajador al que se le encomiende y acepte voluntariamente la realización de las tareas de profesor tutor de grupo y de conductor habitual del vehículo del CEFAG respectivamente. Este complemento no es consolidable y su devengo dependerá de la efectiva realización y encargo de dichas funciones. Su abono se realizará con carácter mensual.

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

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

Artículo 21. Forma de pago.

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

Artículo 22. Revisión salarial.

1. El incremento de las retribuciones para el personal laboral, durante la vigencia del presente convenio, será el que se determine para los empleados de la Administración Pública, en la Ley

de Presupuestos Generales del Comunidad Autónoma de Andalucía para cada año y se aplicará a todos los conceptos salariales.

Artículo 23. Dietas y kilómetros.

1. Cuando el personal laboral que, por necesidad del servicio u orden de la empresa, debidamente autorizados y en el ejercicio de sus funciones, realicen desplazamientos y/o estén obligados a realizar comidas y pernoctaciones fuera de su residencia, serán compensados conforme a lo dispuesto para el personal al servicio de la Junta de Andalucía en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre, por el que se modifica el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón de servicio de la Junta de Andalucía y actualizado por Orden 11 de julio de 2006, así como por posteriores normas que la sustituyan.
2. Cuando el desplazamiento se efectúe en vehículo propiedad del trabajador se le abonará la cantidad así dispuesta por normativa. Asimismo se abonarán los billetes de peaje en aquellos casos que proceda.

Artículo 24. Anticipos.

Todo el personal que lo solicite y siempre que la tesorería lo permita, tendrá derecho a un anticipo sobre sus retribuciones de hasta el 50% del salario base mensual, que serán deducidos mediante tres retenciones de igual cuantía en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de la concesión.

Capítulo VI: Tiempo de trabajo.

Artículo 25. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria anual máxima, descontados los descansos semanales, las vacaciones y los festivos, se establece en 1.525 horas. Al comienzo del curso formativo se establecerá el calendario anual laboral.
2. La jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes, salvo determinadas excepciones de carácter extraordinario.
3. La jornada laboral será, preferentemente, continua y de mañana. En caso de jornada partida ésta se realizará de tal forma que se trabaje en horario de tarde en días alternos.
4. Dadas las peculiares características de la actividad desarrollada por este Consorcio, la distribución de la jornada así como los horarios se fijarán por la empresa, previa información a los representantes de los trabajadores, con quince días de antelación al comienzo del curso formativo. Dicha información será comunicada también, mediante el tablón de anuncios.

5. En todo caso, entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán mediar, como mínimo, doce horas, computándose, a tales efectos tanto las horas trabajadas en la jornada normal como las extraordinarias.

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

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

Artículo 26. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes acuerdan que las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y no podrán ser superior a ochenta al año.

2. La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria, salvo aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su retribución como horas extraordinarias. Estas horas no se computarán en el tope máximo anual antes indicado.

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

Estas horas compensadas no se computarán en el tope máximo anual establecido en el primer punto de este artículo.

Artículo 27. Vacaciones.

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

2. El calendario de vacaciones estará confeccionado por la empresa antes del 30 de mayo de cada año, salvo excepciones individuales.

El periodo de disfrute de vacaciones anuales se fijará por la empresa en colaboración con los representantes de los trabajadores.

En la medida de las posibilidades, la Empresa atenderá las necesidades individuales de cada trabajador, no obstante la empresa podrá establecer unas normas básicas para poder disfrutar del periodo vacacional pudiéndose negociar un tratamiento diferenciado entre el personal docente y no docente.

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

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

Artículo 28. Permisos, licencias y reducciones de jornada.

1. Todos los empleados tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se especifican.

Estos han de ser solicitados con carácter previo y debidamente justificados tras su disfrute, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

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

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos: 15 días naturales.

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

d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad: Tres días naturales, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador, y cuatro días si requiere un desplazamiento superior a 80 kilómetros.

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

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

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

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

2. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlos en jornadas completas. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

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

6. El CEFAG, de común acuerdo con los trabajadores mayores de 60 años, podrá flexibilizar el horario de éstos de tal manera que se pueda llegar a un intercambio de horas docentes con horas de investigación, preparación de material didáctico y/o exposiciones.

7. Libre disposición: Cuatro días. Éstos serán considerados de trabajo efectivo; su disfrute se solicitará por escrito a la Gerencia con carácter previo y una antelación mínima de 72 horas. Estos días en ningún caso se podrán unir al periodo vacacional, salvo por el personal docente que no podrá disfrutarlos en periodo lectivo. En caso de concurrencia de varias personas en la solicitud de un mismo día la Gerencia velará por el adecuado mantenimiento del servicio.

Artículo 29. Suspensiones y excedencias.

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

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

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

a) Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a solicitar una excedencia no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho convencional sólo podrá ser ejercitado si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

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

c) También tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, aquellos trabajadores que deban atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

d) El periodo de excedencia contemplado en las letras b) y c) será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a asistir a cursos de formación profesional.

e) Para los periodos de excedencias contemplados en las letras a), b) y c) se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo por el tiempo de dure dicha excedencia.

Capítulo VII: Formación profesional.

Artículo 30. Formación profesional.

1. El Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves, consciente de la importancia de la Formación Profesional, máxime cuando la actividad de la empresa no es otra que la formación y cualificación de profesionales que el mercado de trabajo demanda, elaborará, cada año, un plan de formación para sus empleados acorde a las necesidades del Consorcio y a la demanda de formación profesional de excelencia para sus empleados.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su retribución, en el supuesto de que este coincida con su jornada laboral, así como al abono de los costes de los citados cursos incluidos en el plan de formación.

2. Asimismo, el Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves reconoce el derecho de los trabajadores al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes finales y/o eliminatorios de materias para la obtención de un título académico o profesional oficial. Estos permisos retribuidos no podrán ser más de doce al año, ni más de tres durante el mismo periodo de tiempo para cada asignatura o bloque temático.

Una misma asignatura o bloque temático de un mismo curso sólo generará este derecho durante tres años consecutivos. Dichos permisos sólo abarcarán el horario de la prueba, siempre que esta no pueda realizarse fuera del horario laboral. La utilización de estos permisos deberá ser preavisada con un mínimo de quince días.

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

3. La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a escoger turno cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Para ello, la dirección podrá exigir al final del año académico o del mencionado curso, partes de asistencia a dichos cursos u otras pruebas que demuestren el aprovechamiento real del mismo.

Capítulo VIII: Salud laboral y medioambiental.

Artículo 31. Prevención de riesgos laborales.

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

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

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

4. En toda esta actuación se contará con la participación de los representantes de los trabajadores, en virtud de lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y según lo establecido con las facultades definidas en el artículo 36 de la citada Ley.

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

Artículo 32. Vigilancia de la salud.

1. La empresa estará obligada a solicitar del correspondiente órgano habilitado para ello una revisión médica anual para todos sus empleados. Dichos reconocimientos serán voluntarios, dándose conocimiento al empleado de los resultados, siendo la empresa quien organice la distribución del personal.

2. La empresa se dotará de material de primeros auxilios, cumpliendo las exigencias del art. 20 LPRL.

Artículo 33. Medio ambiente.

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

Artículo 34. Prendas y medidas de protección.

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

Capítulo IX: Beneficios o acción social.

Artículo 35. Seguro colectivo.

1. Se acuerda la contratación de una póliza de seguros colectiva de Accidente/Vida para los trabajadores indefinidos del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves renovable anualmente y con los capitales asegurados, durante la vigencia del presente Convenio, según las siguientes cuantías:

– Muerte por cualquier causa: 25.000,00 €.

– Gran invalidez e Incapacidad permanente y absoluta: 25.000,00 €.

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

3. Se acuerda la contratación de un seguro médico para los trabajadores indefinidos y fijos del CEFAG.

Artículo 36. Baja por incapacidad transitoria derivada de enfermedad o accidente y complemento de riesgo por embarazo.

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

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

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

Artículo 37. Responsabilidad civil por actos.

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

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

Artículo 38. Protección a la maternidad.

1. La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la dirección del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves o por la entidad de prevención correspondiente, se estudie si el trabajo que realiza puede afectar a su estado, previo informe facultativo.
2. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que puede desempeñar.
3. En todo caso la empresa se someterá a las normas impuestas por el R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre.

No obstante, el disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial requerirá el acuerdo de la empresa, siendo concedido siempre que lo permitan las circunstancias concretas de la actividad preventiva.

Capítulo X: Derechos sindicales.**Artículo 39. Acción sindical en la Empresa.**

1. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical, en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.
2. El o los delegados de personal, o en su caso el Comité de empresa ostentarán la representación del conjunto de trabajadores afectados por el presente convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales, según la normativa laboral vigente, respecto de sus propios afiliados.
3. El Delegado de Personal dispondrá de las horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, según el número de empleados existentes en la empresa durante la vigencia del convenio. Con el fin de facilitar su actividad será necesario que a efecto de empleo de dichas horas, el Delegado de Personal lo notifique por escrito a la empresa veinticuatro horas antes. En caso de necesidad perentoria, una vez finalice la actividad sindical que impidió su previa comunicación, el Delegado de personal justificará, debidamente, por escrito, a la dirección de la empresa, las causas que las motivaron.
Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la empresa, negociación colectiva, Comisión Paritaria y citación de Organismos Oficiales.
4. De acuerdo con lo establecido en la Legislación Laboral vigente se le entregará al Delegado de Personal, copia básica de los contratos que deban celebrarse.

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

Artículo 40. Cuota sindical.

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

Capítulo XI: Régimen disciplinario.

Artículo 41. Normas generales.

1. Las faltas cometidas por los empleados del Consorcio Escuela de Formación de Artesanos de Gelves estarán clasificadas como: leves, graves y muy graves.
2. Estas infracciones o faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, no siendo consideradas como tales, la negativa a ejecutar ordenes que clara, manifiesta y palmariamente vulneren lo establecido en el presente Convenio o supongan una infracción del mismo tipo de nuestro Ordenamiento Jurídico.

Artículo 42. Faltas leves.

1. Son faltas leves:
 - a) Las faltas de puntualidad, hasta tres días, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
 - b) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, dentro del plazo de 48 horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - c) La negligencia en la conservación de materiales, documentación, locales y demás bienes de la empresa.
 - d) La incorrección leve con los compañeros, superiores o subordinados y con el público o clientes.
 - e) Cualesquiera otra violación de las obligaciones laborales del trabajador que no puedan considerarse graves o muy graves.

Artículo 43. Faltas graves.

1. Se consideran faltas graves:

- a) La reincidencia, en desobediencia, a lo ordenado por superiores, dentro de las atribuciones de su cargo.
- b) La falta de asistencia, hasta dos días, dentro del mismo mes, sin causa justificada
- c) Las faltas notorias de respeto y consideración con clientes, público, subordinados o superiores.
- d) El Abuso de autoridad.
- e) El abandono, sin causa justificada, del puesto de trabajo.
- f) La simulación de enfermedad
- g) la inobservancia de medidas de seguridad que no supongan un riesgo grave para él o para otros compañeros
- h) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.
- i) El daño voluntario en la conservación de locales, materiales, documentos y otros bienes de la empresa.
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento laboral, legalmente exigible.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga un perjuicio grave para la empresa, su patrimonio o la convivencia dentro de la misma.

Artículo 44. Faltas muy graves.

1. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La reincidencia en la comisión de faltas graves, en seis meses.
- b) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento laboral, legalmente exigible.
- c) Las ofensas verbales o físicas a superiores y subordinados o a familiares con las que estos convivan.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan en la actividad laboral para sí o para otro.
- e) El hurto o robo a los empleados, a la empresa o a clientes.
- f) La reincidencia en el abuso de autoridad.
- g) El acoso sexual o moral a superiores, compañeros o subordinados, y la violación del derecho a la intimidad de los empleados.
- h) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas o a los derechos sindicales, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.
- i) La violación de la buena fe
- j) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral causando un riesgo grave para el mismo, para los clientes o para otros compañeros.

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

Artículo 45. Régimen de sanciones.

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

a) Sanciones por faltas leves.

– Amonestación por escrito.→

– Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

b) Sanciones por faltas graves.

– Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

c) Sanciones por faltas muy graves.

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

– Despido.

Artículo 46. Procedimiento sancionador

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

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

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

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

Capítulo XII: Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

Artículo 47. Extinción de contratos.

1. Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, por escrito, con una antelación mínima de quince días. En caso de

incumplimiento la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en la notificación, hasta un máximo de veinte días.

2. Durante el período de prueba, el tiempo de notificación, por parte del trabajador, será de siete días.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional I.

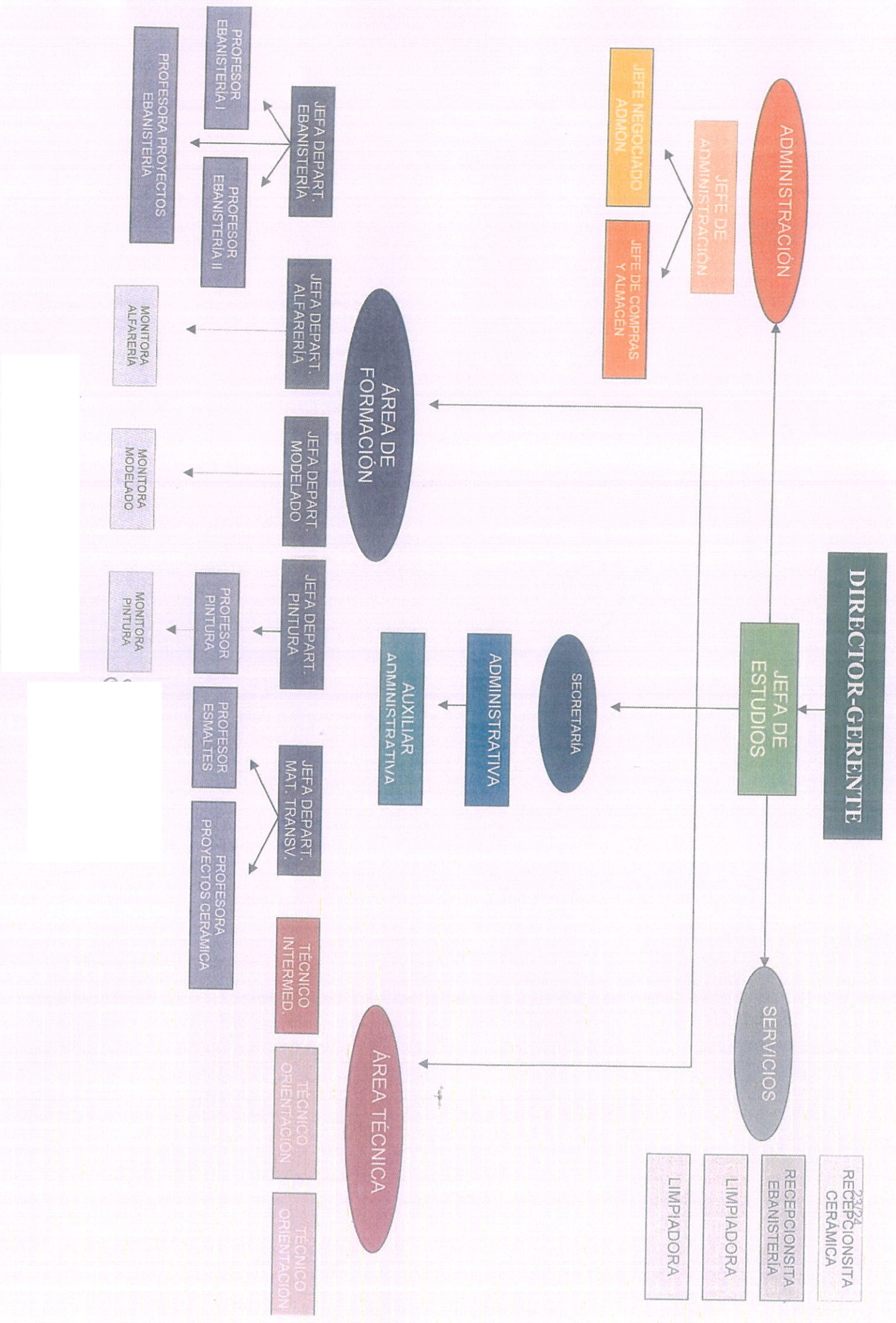
En lo no dispuesto en el presente Convenio, las partes acuerdan someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, normativa laboral vigente y demás disposiciones de carácter legal.

ANEXO I

RETRIBUCIONES BÁSICAS	SALARIO BASE (14 PAGAS)	COMP. CATEGORIA (14 PAGAS)	SUELDO (14 PAGAS)
J EFE ESTUDIOS	19.950,44	17.708,52	37.658,96
JEFE DEPARTAMENTO	16.951,53	14.397,68	31.349,21
PERSONAL TECNICO	13.596,58	10.556,22	24.152,80
PROFESOR	13.596,58	10.556,22	24.152,80
MONITOR	11.423,64	9.596,79	21.020,43
JEFE NEGOCIADO ADMON.	13.596,58	10.556,22	24.152,80
ADMINISTRATIVO	11.423,64	9.596,79	21.020,43
JEFE COMPRAS Y ALMACÉN	11.423,64	9.596,79	21.020,43
AUX. ADMINISTRATIVO	11.423,64	8.283,99	19.707,63
RECEPCIONISTA	10.450,70	8.283,99	18.734,69
LIMPIADORA	9.250,70	8.283,99	17.534,69

COMPLEMENTOS*	CUANTIAS ANUALES
COMPLEMENTO CONDUCTOR	3.000,00
COMPLEMENTO PROFESOR-TUTOR	3.000,00

*complementos no consolidables



PLANTILLA DE PERSONAL DEL CEFAG A 01/06/2008

GRUPO I: FORMADORES

PUESTO	TRABAJADOR	TIPO CONTRATO	ANTIGUEDAD
JEFA DE ESTUDIOS	MARÍA JOSEFA ALONSO RODRÍGUEZ	LABORAL INDEFINIDO	08/11/1999
JEFE DEPARTAMENTO PINTURA	JUAN JOSÉ LUPIÓN ÁLVAREZ	LABORAL INDEFINIDO	21/10/1996
JEFE DEPARTAMENTO MODELADO	PEDRO JESÚS SÁNCHEZ LINARES	LABORAL INDEFINIDO	03/12/1993
JEFE DEPARTAMENTO ALFARERÍA	MANUEL VÁZQUEZ PRIETO	LABORAL INDEFINIDO	21/10/1996
JEFA DEPARTAMENTO EBANISTERÍA	MARIA ISABEL FÚNEZ LIÉBANA	LABORAL INDEFINIDO	21/10/1996
JEFE DEPART. MATERIAS COMPLEMENT.	JESÚS ALCÁNTARA MÁRQUEZ	LABORAL INDEFINIDO	03/12/1993
TÉCNICO DE INTERMEDIACIÓN	MOISES GONZÁLEZ GONZÁLEZ	LABORAL INDEFINIDO	03/02/2005
TÉCNICO DE ORIENTACIÓN LABORAL	MONTSERRAT PUEBLAS RODRÍGUEZ	LABORAL INDEFINIDO	07/11/2001
TÉCNICO DE ORIENTACIÓN LABORAL	ÁNGELES MEJÍAS RUÍZ	LABORAL INDEFINIDO	03/12/2001
PROFESOR TALLER PINTURA	ÁNGEL LORA SERRANO	LABORAL INDEFINIDO	24/01/2001
PROFESOR TALLER EBANISTERÍA I	JOSE SALMERÓN PARRILLA	LABORAL INDEFINIDO	02/09/2003
PROFESOR TALLER EBANISTERÍA II	MANUEL GABELLO MARTÍNEZ	LABORAL INDEFINIDO	01/07/2002
PROFESOR DE ESMALTES	YOUNESS AIT-LAHSEN	LABORAL INDEFINIDO	16/06/2005
PROF. PROYECTOS E HISTORIA CERÁMICA	MARIA GLORIA LOMAS APARCERO	LABORAL INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL (20 HORAS)	15/09/2005
PROF. PROYECTO Y DIBUJO EBANISTERÍA	MARGARITA DOMÍNGUEZ ALONSO	LABORAL INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL (25 HORAS)	15/09/2005

PLANTILLA DE PERSONAL DEL CEFAG A 01/06/2008

GRUPO II: ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES			
PUESTO	TRABAJADOR	TIPO CONTRATO	ANTIGÜEDAD
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	VACANTE	-	-
JEFE DE NEGOCIADO DE ADMINISTRACIÓN	JOSE LUIS MEDINA VALLEJO	LABORAL INDEFINIDO	01/12/1993
ADMINISTRATIVA	MARIA CARMEN ROJAS ROMERO	LABORAL INDEFINIDO	13/10/1995
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	ROSANA CISNEROS INFANTE	LABORAL INDEFINIDO	06/10/2000
JEFE DE COMPRAS Y ALMACÉN	FRANCISCO MIGUEL ESPINA LÓPEZ	LABORAL INDEFINIDO	24/11/1993
RECEPCIONISTA CENTRO CERÁMICA	VACANTE	-	-
RECEPCIONISTA CENTRO EBANISTERÍA	MANUEL JOSE GONZÁLEZ AVILÉS	LABORAL INDEFINIDO	17/09/2002
LIMPIADORA	FRANCISCA HERRERA RODRÍGUEZ	LABORAL INDEFINIDO	01/03/2001
LIMPIADORA	ROSA MARÍA GONZÁLEZ MELERO	LABORAL INDEFINIDO	01/03/2001