

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo****Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 7.535/2014

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo de la Empresa Artesanía del Horno SL.

Expediente: 14/01/0194/2014

Fecha: 23/10/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Manuel Luna Dorado

Código: 14103022012014

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Artesanía del Horno SL", con vigencia desde el día 1 de octubre de 2014 hasta el día 30 de septiembre de 2019, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARTESANÍA DEL HORNO SL**Preámbulo**

Por una parte, la empresa Artesanía del Horno SL, cuya principal actividad es el almacenamiento, venta y distribución al por mayor de productos alimenticios y en especial de pan y bollería., mayoritariamente a otras empresas de comercio en general, mediante venta directa y/o entrega de la mercancía, así como todos los productos comercializados complementarios de los mismos. De otra, sus trabajadores; que suscriben el presente convenio, se emplazan y comprometen para intentar, a través de su cumplimiento, los siguientes objetivos:

La potenciación y mejora del servicio al que se orienta el desarrollo de su actividad.

El perfeccionamiento y mejora de las condiciones sociales y económicas de cuantas personas intervienen en el proceso productivo de la empresa, adecuándose a las circunstancias, sociales y económicas reales de la productividad y desarrollo de la actividad de la empresa.

1. La mejora continuada, a través de métodos tecnológicos ra-

cionales y humanos de la productividad.

2. La concordancia y la paz social entre empresa y trabajadores que se comprometen mutua y recíprocamente a buscar fórmulas de conciliación y arbitraje por cauces de diálogo para la solución de sus posibles discrepancias.

3. La colaboración conjunta, para que al servicio de la justicia y la humanidad, la edad de jubilación en la actividad sea rebajada por disposición legal.

4. A buscar, con el apoyo y solidaridad recíprocos, criterios de justicia y equidad en la distribución de las cargas fiscales y en la participación de los costos de la Seguridad Social.

CAPÍTULO PRIMERO**Ámbito de Aplicación****Artículo 1. Ámbito Territorial**

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo que Artesanía del Horno SL tiene establecidos en la actualidad, o pueda en el futuro establecer en Córdoba o su provincia.

2. Las partes declaran expresamente que el presente convenio, en su totalidad, se aplicará durante su vigencia, con exclusión de cualquier otro de ámbito superior que pueda establecerse.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación. Asimismo será de aplicación a todos aquellos que ingresen en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3. Ámbito Temporal

1. El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cinco años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de octubre de 2014 y finalizando la misma el 30 de septiembre de 2019, y ello con independencia de la fecha de su publicación.

2. Será prorrogado por la tácita, por períodos anuales, si no mediase denuncia previa por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. Revisiones Salariales

1. Anualmente, durante la vigencia del presente Convenio y con efectos de primero de enero de cada año, se revisarán de forma automática los conceptos retributivos incluidos en el mismo.

2. Dicha revisión se corresponderá con la variación que experimente el IPC real, durante los últimos doce meses anteriores, publicado por el INE u organismo que lo sustituya, así la primera revisión operará a partir del día uno de enero de cada año, teniendo en cuenta el IPC real al treinta y uno de diciembre del año anterior, abonándose dichas diferencias antes del treinta y uno de marzo de cada año.

3. Los efectos económicos para el primer año de vigencia se aplicarán a partir del día uno de octubre del 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, según figura en el Anexo I de la tabla salarial adjunta.

Artículo 5. Derecho Supletorio

En todo aquello no regulado expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Laboral vigente.

CAPÍTULO SEGUNDO**Organización del Trabajo****Artículo 6. Organización del Trabajo**

1. La empresa procederá a organizar el trabajo procurando dar a su personal la utilización más adecuada en base a conseguir la máxima productividad de acuerdo con sus capacidades, pudiendo disponer a tal efecto, la movilidad y redistribución de todo el personal con arreglo a las necesidades de organización de la pro-

ducción.

2. Por lo tanto, le es potestativo a la Empresa el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos; revisión de tiempos por mejora de métodos en general y de cuanto pueda conducir a un proceso de mejora técnica de la misma.

Artículo 7. Jornada y Horario

1. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de lunes a sábados en jornada partida.

Personal de Reparto

1. La empresa establecerá las zonas de distribución y reparto de mercancía y los turnos correspondientes para la distribución de la jornada semanal.

2. Dado el carácter que tiene la actividad, si las circunstancias o necesidades así lo aconsejan, la empresa establecerá un servicio de entrega de mercancía especial para las zonas de mayor demanda en épocas donde la temporada así lo requiera por acumulación de festivos y periodos vacacionales de mayor afluencia turística y de demanda en Hostelería para el suministro de los productos alimenticios que se comercializa.

Personal Técnico y Administrativo

La empresa podrá variar la distribución del horario según las necesidades o circunstancias que le vengán impuestas, tratando siempre de adecuarlo al horario comercial que rija en la localidad.

Artículo 8. Vacaciones

1. Las vacaciones del personal afectado por el presente convenio y que lleven al menos un año de antigüedad en la empresa, serán de 30 días naturales, y deberán quedar establecidas antes de la Semana Santa de cada año.

2. Se podrá establecer el disfrute de las vacaciones fraccionadas, debiendo ser en este caso de la siguiente forma:

-20 días naturales fijados por la empresa, preferentemente entre los meses de mayo a septiembre.

-10 días naturales consecutivos a petición del trabajador, previa comunicación con un mes de antelación y que deberá estar comprendidos obligatoriamente entre la segunda quincena del mes de junio y octubre.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los periodos de menor actividad de la empresa.

Artículo 9. Licencias y Permisos

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a disfrutar por este concepto y previa justificación correspondiente, los días naturales o fracción que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Ropa de Trabajo

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a la entrega de prendas y restantes elementos que configuran su equipo de trabajo, según lo establecido en la legislación aplicable a su actividad y funciones.

Artículo 11. Conservación del Equipo Mecánico

1. Todo trabajador deberá avisar a su inmediato jefe y con la máxima diligencia acerca de los accidentes, riesgos e imperfecciones de los vehículos, maquinarias, herramientas, instalaciones y material que use en su trabajo, incurriendo en la responsabilidad que hubiera en caso de no hacerlo y producirse víctimas y/o daños.

2. Asimismo, los trabajadores serán responsables en su caso de un uso doloso o temerario de los elementos mecánicos que manejen, debiendo proceder a subsanar averías que fuera del centro de trabajo impidan la continuación del mismo y puedan ser resueltas en base a su capacitación.

3. Del mismo modo y por la misma razón, los trabajadores de la empresa comprobarán a diario antes de iniciar su trabajo, los niveles de lubricantes, refrigerantes, circuitos de frenos, etc., de sus vehículos, así como la documentación y carta de porte, a fin de evitar en lo posible, accidentes, averías y sanciones de tráfico debidos a deficiencias en este sentido.

4. El personal técnico también es responsable de los vehículos en los mismos términos que el párrafo anterior, así como del cuidado y conservación de las herramientas, materiales y cualquier otro bien de la empresa.

5. Los trabajadores, utilizando los medios propios de que dispone la empresa, deberán realizar el lavado de los vehículos de su uso, al menos una vez a la semana, si antes no fuese necesario para que ofrezcan una buena imagen.

Todas las tareas descritas anteriormente se entenderán realizadas dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO TERCERO

Retribuciones

Artículo 12. Conceptos Retribuidos

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Directa: Salario base.
2. De vencimiento superior al mes: Pagas extras.
3. Horas extraordinarias, cuando se produzcan.
4. Complementos personales, si los tuvieren.
5. Conceptos compensatorios, cuando los hubiere.

Artículo 13. Salario Base del Convenio

El salario base de cada categoría profesional, como retribución de la producción normal y correcta en el trabajo durante un mes, será el que figura en el Anexo I.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada de 40 horas semanales, siendo el salario de convenio diario al resultado de dividir por 30 el salario de Convenio mensual que figura en dicho Anexo I.

Artículo 14. Antigüedad Consolidada

El trabajador que viniera percibiendo alguna cantidad a la firma de este Convenio Colectivo por el concepto de antigüedad mantendrá invariable dicho importe a lo largo de la relación laboral.

Es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con esta empresa. Dicho complemento retributivo se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de Plus Consolidado.

Artículo 15. Pagas Extraordinarias

1. Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a dos pagas extraordinarias de 30 días.

2. Dichas pagas extraordinarias se calcularán con arreglo al salario base en su caso y se harán efectivas el 15 de julio y el 22 de diciembre o días hábiles anteriores o posteriores. Opcionalmente en caso de acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán prorratear mensualmente, abonándose la parte proporcional devengada.

3. En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, el pago de estas gratificaciones se hará en función al tiempo trabajado.

4. Los periodos de Incapacidad Laboral Temporal por enfermedad o accidente sean o no de trabajo, no se computaran como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extraordinarias.

Artículo 16. Horas Extraordinarias

1. La realización de horas extraordinarias, cuando proceda, se retribuirá con un aumento del 75 % y el 100 % si se realiza en domingo o festivos.

2. Teniendo en cuenta el carácter estacional del servicio de distribución que la empresa presta, cuando concurren circunstancias que por su trascendencia sean inaplazables, el número de las horas invertidas no entrarán en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias.

Artículo 17. Forma de Pago

El pago de los sueldos y salarios se efectuará normalmente en moneda de curso legal y en las oficinas de la empresa por meses vencidos. No obstante lo anterior y si por disposición legal o conveniencia de la empresa se hiciera necesario, el pago se efectuará mediante cheque o transferencia bancaria a la cuenta señalada previamente por el trabajador.

CAPÍTULO CUARTO

Seguridad Social

Artículo 18. Seguro Complementario de Accidentes Laborales

1. La empresa se compromete a concertar en el plazo de tres meses a partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, la póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, incluidos los ocurridos "in itinere", que garanticen el percibo de las indemnizaciones siguientes:

1) 15.000,00 de euros en caso de fallecimiento del trabajador.

2) 30.000,00 euros en los casos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

2. Serán beneficiarios de esta póliza en caso de fallecimiento, los señalados en el artículo 97 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3. Estas cantidades percibidas por los beneficiarios de la póliza, sin mengua del carácter definitivo de la percepción, serán siempre consideradas a cuenta de cualquier otra indemnización que la empresa se viese obligada a abonar a los citados beneficiarios por disposición expresa de cualquier Resolución Judicial, civil o Penal, que se dictase como consecuencia del accidente.

4. La falta de aseguramiento de estos riesgos constituirá a la empresa responsable directa de las indemnizaciones establecidas.

Artículo 19. Incapacidad Laboral Temporal

Por Accidente de Trabajo.

-En caso de Accidente de Trabajo, el trabajador percibirá un complemento hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones reales a partir del primer día de baja hasta un máximo de 120 días naturales.

Por Enfermedad común con hospitalización.

-En caso de que esta requiera hospitalización, el trabajador percibirá el 100% del Salario Base y Pagas Extraordinarias desde el día 4 hasta el 60 de la baja. Será necesaria la justificación documental de la misma.

Artículo 20. Jubilación Forzosa

Se establece la edad de jubilación forzosa a los 65 años o aquella que se establezca como edad ordinaria de jubilación según la legislación vigente.

CAPÍTULO QUINTO

Extinción y Suspensión del Contrato

Artículo 21. Excedencias

Las empresas tendrán la obligación de conceder la excedencia a sus trabajadores cuando así lo soliciten voluntariamente, ateniéndose a lo previsto en el artículo 46 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Ceses Voluntarios

Acerca de estas materias se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general aplicables, si bien teniendo en cuenta,

ta, con relación a los ceses, que el trabajador que se proponga cesar en su empresa, cualquiera que fuera el motivo que le impulsase a hacerlo, tendrá la obligación de avisar a la misma por escrito con acuse de recibo, con los siguientes plazos de tiempo:

a) Con 30 días de antelación si se trata de personal administrativo.

b) Con 15 días naturales de antelación para el resto del personal.

El incumplimiento por parte del trabajador, de la anterior obligación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

CAPÍTULO SEXTO

Empleo y Contratación

Artículo 23. Contratos de Formación

Los contratos en formación se regirán por la normativa general vigente en cada momento y para las edades comprendidas en ella.

La duración inicial del contrato podrá ser como mínimo de 6 meses y máxima de 36 meses..

El trabajo efectivo no puede ser superior al 75% el primer año y del 85% durante el 2º y 3º año de duración del contrato.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en la adjunta tabla de este convenio y para las categorías de Aprendices de 1º, 2º y 3º año y en todo caso en función del tiempo realmente trabajado.

Artículo 24. Fomento de la Contratación Indefinida

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 25. Período de Prueba

En todo cuanto al contenido de este artículo se estará a lo prevenido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Disposiciones Varias

Artículo 26. Comisión Paritaria

A los efectos legales oportunos y de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del mismo, compuesta por un representante de los trabajadores, designado por los mismo y otro por la empresa.

Artículo 27. Misiones de la Comisión Paritaria

1. Las misiones que se asignarán a la comisión señalada en el artículo son las siguientes:

2. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas pactadas en este Convenio.

3. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos en su texto.

4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado por ambas partes.

5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

6. Cuantas otras cuestiones atiendan la mayor eficacia práctica del Convenio y a la consecución de sus objetivos.

7. Las misiones de esta Comisión Mixta, no obstaculizará el libre ejercicio de las acciones que se procedan ante la jurisdicción correspondiente, incluida la facultad de las partes para acudir al SERCLA.

CAPÍTULO OCTAVO

Régimen Disciplinario

Artículo 28. Faltas y Sanciones de los Trabajadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la

Empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación, de las faltas que se clasificarán en Leves, Graves y Muy Graves.

Artículo 29. Faltas Leves

Son faltas leves las siguientes:

1. De una falta de puntualidad en las asistencias al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No comunicar con la mayor antelación posible la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la empresa.
4. No llevar puesta las prendas de trabajo facilitadas por la empresa, cuando sea obligatoria su utilización.
5. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a cualquier legal con la empresa.

Artículo 30. Faltas Graves

Son faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el periodo de un mes.
2. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas; servicio, trabajo o reparto encomendado.
3. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
4. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena imagen de la empresa y/o que puedan provocar errores o confusiones de cara al buen servicio que se debe prestar a los clientes por una defectuosa cumplimentación de los partes de trabajo y/o notas de servicio a clientes recibidas por el trabajador.
5. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para el mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones, vehículos y equipos propiedad de la empresa, será considerada como muy grave.
6. La embriaguez o toxicomanía fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
7. Falta de asistencia de un día al mes o más de dos faltas de puntualidad de más de treinta minutos.
8. No atender al público con la diligencia y corrección debida, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
9. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.
10. No dar inmediato aviso a sus superiores de los desperfectos o anomalías observadas en los vehículos, equipo o maquinaria o materiales que se utilicen.
11. La falta o descuido de limpieza o aseo personal del trabajador.
12. La falta de limpieza de los vehículos de su uso.
13. La falta de conservación en el equipo mecánico y vehículos que utilice el trabajador. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno por tal causa, se consideran como muy graves.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza dentro de tres meses.
15. La disminución injustificada en el rendimiento normal del

trabajador.

Artículo 31. Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves.

1. Más de 6 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses.
2. Falta de asistencia al trabajo de más de un día en un periodo de tres meses.
3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza y hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en vehículos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
5. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
6. Realizar trabajos por cuenta propia a clientes dentro o fuera de su jornada de trabajo, si estos son los propios que la empresa realiza.
7. Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La disminución reiterada e injustificada en el rendimiento normal del trabajador.
10. La simulación de enfermedad o accidente.
11. El abandono, sin causa justificada del servicio, aunque sea breve tiempo y como consecuencia de ello cause un perjuicio a la empresa o algún compañero.
12. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
13. Violar el secreto de correspondencia de la empresa.
14. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.
15. La desobediencia a sus superiores en cualquier material del servicio.
16. La embriaguez o toxicomanía, durante la prestación del trabajo.
17. Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido, incluidos vehículos.
18. Conducir un vehículo de la empresa, sin autorización.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de doce meses.
20. Condicionar, mediante coacción o cualquier otro método, el buen servicio al que todo cliente de la empresa tiene derecho por el precio que paga; a la percepción de sobrepagos, propinas o cualquier tipo de prebendas.

Artículo 32. Sanciones

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal o por escrito.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
3. Por falta muy grave: Despido.

Artículo 33. Prescripción de las Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán, una vez sean conocidas por la empresa de la siguiente forma:

1. Faltas Leves a los diez días.
2. Faltas Graves a los treinta días.
3. Faltas Muy Graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y en todo caso a los seis meses de

haberse cometido.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 1 DE OCTUBRE 2014 A 31 DICIEMBRE 2015

PERSONAL TÉCNICO			Operador de Ordenador	700
			PERSONAL AUXILIAR	
			Mozo Almacén	700
			Cobrador	710
			Telefonista	700
			PERSONAL SUBALTERNO	
			Guarda	800
			PERSONAL OBRERO	
			Conductor de Camión	700
			Conductor repartidor	700
			Jefe de Grupo de reparto	900
			Conductor de Carretilla elevador	700
			Mozo ayudante de reparto	690
			PERSONAL DE OFICIO	
			Oficial de primera	780
			Oficial de segunda	740
			Ayudante	700
			Aprendiz 1º año	680
			Aprendiz de 2º y 3º año	700
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Director General		1.300		
Titulado Grado Superior		1.200		
Titulado Grado Medio		1.100		
Oficial 1ª Administrativo		830		
Oficial 2ª Administrativo		760		
Auxiliar Administrativo		700		
Aprendiz 1º año		680		
Aprendiz 2º y 3º año		700		
PERSONAL INFORMÁTICO				
Encargado área de informática		1.000		