

**DEPARTAMENTO
DE TRABAJO****RESOLUCIÓN**

TRE/2381/2009, de 24 de agosto, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados, de la provincia de Tarragona, del 1 de abril de 2009 al 31 de marzo de 2010 (código de convenio núm. 4300385).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias del aceite y sus derivados, suscrito por parte del sector por la Asociación provincial empresarial de aceites comestibles y por parte de los trabajadores por los sindicatos de CCOO y USOC en fecha 17 de julio de 2009 y presentado por las mismas partes en fecha 28 de julio de 2009, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores; el artículo 2b del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1 e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en los Servicios Territoriales en Tarragona, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

- 1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias del aceite y sus derivados, de la provincia de Tarragona, del 1 de abril del 2009 al 31 de marzo del 2010 (código de convenio núm. 4300385), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona.
- 2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Tarragona, 24 de agosto de 2009

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director de los Servicios Territoriales en Tarragona

Traducción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y derivados para los años 2009-2010

Artículo 1*Ámbito territorial*

El presente Convenio es de aplicación en la provincia de Tarragona. Se aplicará igualmente a los centros de trabajo ubicados en esta provincia aunque la sede social radique en otra.

Artículo 2*Ámbito funcional*

Las estipulaciones de este Convenio serán de obligado cumplimiento para todas las empresas que se rigen por la Ordenanza laboral para las industrias del aceite y sus derivados, aprobada por Orden de 28 de febrero de 1974 y de acuerdo con el laudo arbitral de 11 de julio de 1996. Quedan, no obstante, exceptuadas aquellas empresas de actividades mixtas que por razón de su principal actividad estén sometidas a reglamentación u ordenanza laboral distinta.

Artículo 3

Ámbito personal

Afecta el presente Convenio a todo el personal que preste servicios en las empresas señaladas en el artículo 2, quedando únicamente excluidos los que desempeñen funciones que no se consideren legalmente de carácter laboral.

Artículo 4

Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2009 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Artículo 5

Rescisión y revisión

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en el Departamento de Trabajo de la Generalidad en Tarragona, a través de las centrales sindicales o asociaciones empresariales, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia.

Expresamente se pacta que las tablas de salarios y demás condiciones económicas contenidas en el presente Convenio no serán objeto de revisión durante la vigencia del mismo.

Artículo 6

Duración

Será de un año por lo cual finaliza el 31 de marzo de 2010. Se prorroga tácitamente, siempre que no sea denunciado reglamentariamente, por cualquiera de las partes, con tres meses de tiempo como mínimo respecto a la fecha de vigencia.

Artículo 7

Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8

Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en cómputo anual con las que rigiesen anteriormente, sea cual fuere la causa para la que se implantaron y su concepto.

Artículo 9

Absorción

Si se publicasen disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos (totalmente o parcialmente), únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio superen el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 10

Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 11

Comisión Mixta

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo, estando compuesta por dos vocales de la comisión deliberante por cada parte. Se acuerda en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran produ-

cirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que aquella pueda emitir dictamen o actuar en la forma reglamentaria, sin perjuicio de seguir la vía administrativa o judicial que corresponda.

Artículo 12

Régimen de trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, respetando las normas vigentes a este respecto.

La diversificación del trabajo en la mayoría de empresas comprendidas en este Convenio no permiten fijar unas bases de productividad a las que puedan ajustarse las condiciones económicas que en el lugar correspondiente se determinan.

Por lo tanto, las facultades de la empresa, como las de los trabajadores, en orden a un mejoramiento de las condiciones de trabajo en incremento de la rentabilidad, deberán basarse en fundamentales principios de buena fe y firme voluntad de que las relaciones humanas dentro de cada centro de trabajo discurran por cauces de entendimiento y estabilidad.

No obstante, en las empresas que sea factible la implantación de sistemas o métodos de trabajo, ya sea en su totalidad o en alguna de sus secciones, podrá establecerlo oída la representación sindical de la empresa.

Artículo 13

Clasificación profesional

En cuanto a definición y cometidos propios de cada categoría profesional, se estará a lo dispuesto la derogada Ordenanza laboral para las industrias del aceite y sus derivados y laudo arbitral de 11 de julio de 1996.

Artículo 14

Ingreso de personal

Para el ingreso de personal en la empresa se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Las empresas podrán contratar personal eventual para trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la empresa; se les contratará por escrito y se hará constar el tiempo de duración y el trabajo u operación para el que se les contrate.

Artículo 15

Cese de la empresa

El personal fijo que desee cesar en la empresa deberá preavisar por escrito, precisamente con la siguiente antelación:

- a) Personal técnico, dos meses.
- b) Personal administrativo y empleados, un mes.
- c) Subalternos y obreros, quince días.

El incumplimiento de este requisito en los plazos señalados 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. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación reglamentaria de partes proporcionales y demás conceptos devengados por el trabajador, con el número de días de preaviso. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

Artículo 16

Trabajadores interinos

Los trabajadores interinos serán contratados por las empresas para cubrir la baja temporal de un trabajador fijo. En el contrato que se haga habrá de constar el nombre del sustituido y la causa por la que está de baja y si falta cualquiera de ambos requisitos el trabajador tendrá la consideración de fijo de plantilla. La empresa se obliga a preavisar con una antelación de quince días, siempre que ello

sea posible, y en el caso que no lo haga a pesar de poder hacerlo, indemnizará con dichos quince días.

Artículo 17

Salario base

Se entenderá por salario o sueldo base el que con esta denominación se consigna en el anexo unido a este Convenio como tabla de salarios del mismo y para actividad normal. Será este concepto el que servirá para determinar aquellos devengos cuyo cálculo gira reglamentariamente sobre el mismo, excepción hecha de la antigüedad y los beneficios.

Artículo 18

Plus de convenio

Se establece un plus de convenio en la cuantía señalada para cada categoría en la tabla de salarios que figura en el anexo y para actividad normal.

Artículo 19

Gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio

Con motivo de la celebración de la fiesta de Navidad y la paga de julio se establece que en cada una de ellas se abonará una mensualidad de salario base, complemento de antigüedad, plus de convenio y la participación de beneficios. Dichas pagas se harán efectivas el día 10 de diciembre y el 1 de julio, respectivamente.

Artículo 20

Antigüedad

Las cantidades acreditadas por cada trabajador en concepto de antigüedad de acuerdo con el convenio anterior se incrementarán un 2%.

Los nuevos bienios y quinquenios que se adquieran lo serán en cuantía de 19,77 euros y 39,58 euros, respectivamente.

Artículo 21

Beneficios

Los beneficios se abonarán en la cuantía que figura en la tabla anexa.

Artículo 22

Plus de vinculación

Se establece un plus de vinculación a la empresa en la cuantía anual de 20,93 euros, a los tres años de servicios en la misma, incrementándose en la misma cuantía cada tres años más de servicios ininterrumpidos y hasta 24 años como máximo.

Artículo 23

Dietas

Las empresas pagarán, con la justificación previa correspondiente, los gastos que ocasionen los desplazamientos.

Artículo 24

Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente

En dicha situación la empresa abonará el cien por cien del salario que en cada caso proceda, desde el primer día hasta el máximo de seis meses y en el supuesto de accidente de trabajo ocho meses. En ambos casos el trabajador vendrá obligado a someterse a la inspección médica que la empresa pueda establecer.

Artículo 25

Vacaciones

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, a razón de salario real. Las empresas, atendiendo a su actividad productiva, procurarán conceder las vacaciones en el período comprendido entre los meses de junio a diciembre ambos inclusive.

Artículo 26

Jornada laboral

Será de 40 horas semanales de trabajo efectivo con un máximo de 1.800 horas al año. Se respetarán las jornadas efectivas inferiores a las aquí pactadas.

En aquellas empresas en que con la publicación del Estatuto de los trabajadores se ha aplicado el mismo y además se ha concedido descanso para bocadillo, éste será como máximo de quince minutos.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de pactar, en el ámbito de la empresa, cuestiones relacionadas con la duración de la jornada semanal y el tiempo de descanso.

Normalmente la jornada será de lunes a viernes, salvo en las empresas en que se haya trabajado los sábados. En este caso se seguirá haciéndolo, sin perjuicio de la posibilidad de pacto entre empresa y trabajadores para no trabajar en sábado.

Artículo 27

Jornada por campaña

Para atender debidamente las alteraciones originadas por las cosechas u otras situaciones propias de la actividad, las empresas disfrutarán de la posibilidad de alargar las jornadas de trabajo, hasta 10 horas al día y, dentro de un plazo máximo de tres meses cada año, seguidos o alternados. Así, para poder acogerse a esta ampliación de la jornada ordinaria, hará falta que la empresa lo comunique con la máxima antelación, y en todo caso, con un mínimo de 48 horas, a los representantes del personal y al personal afectado.

En este supuesto la empresa regularizará las horas trabajadas de más mediante la reducción del horario de trabajo en otros periodos de actividad baja.

Artículo 28

Flexibilidad horaria

Durante la vigencia de este Convenio y con la finalidad de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a través de la siguiente medida.

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año con un máximo de aplicación en 50 jornadas, todo esto respetando la jornada de trabajo anual establecida en el artículo 26 de este Convenio. En contratos o jornadas inferiores se aplicará proporcionalmente a la misma. La ampliación de la jornada se podrá realizar a razón de 1 o 2 horas diarias de lunes a viernes, mientras que la reducción de jornadas deberá realizarse, excepto acuerdo o pacto entre las partes, a razón de jornadas completas y preferiblemente anexo a fines de semana y/o festivos.

Serán días inhábiles por la aplicación del presente apartado las 12 fiestas nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año.

Por esto, la empresa previa información a la representación legal de los trabajadores si hubiera, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiera correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo, además del “plus flexibilidad”.

Las empresas donde exista representación legal de los trabajadores, previo a la aplicación de esta medida tendrán que informar y justificar los motivos a los delegados de personal o comité de empresa. Los trabajadores afectados por este artículo no pueden verse afectados por el artículo 27 de “jornada por campaña” o al revés.

Si llegado al vencimiento de este Convenio el trabajador tiene a su favor horas trabajadas, estas le serán abonadas al precio de la hora extraordinaria. Caso contrario le serán compensadas de futuras ampliaciones de jornada.

Todos los trabajadores que por el puesto de trabajo que ocupen estén afectados por esta flexibilidad horaria, percibirán un incentivo igual al que se fija en el anexo

I de este Convenio. Este incentivo no será consolidable y se meritara en favor de los trabajadores mientras tanto esta medida se les sea de aplicación.

La aplicación de este artículo tendrá efectividad a partir de la fecha de la firma de este Convenio (17/07/2009).

Artículo 29

No será posible la imposición de sanción consistente en traslado forzoso por falta muy grave.

Artículo 30

Representación sindical

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los trabajadores. Los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, los delegados de personal, podrán acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. Cuando haya un solo representante sindical podrá acumular las horas por dos meses como máximo, es decir, si en un mes no ha empleado ninguna podrá emplear en el mes siguiente hasta 30 horas y con pérdida de las no empleadas cada dos meses.

Los cargos sindicales a nivel de secretariado comarcal o superior, en caso de excedencia para desempeñar dicho cargo, tendrán derecho a la readmisión haya o no plaza, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa, debiendo preavisar con una antelación de un mes.

Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a ser informados por la dirección en los casos de sanciones por faltas graves, muy graves y, en especial, el despido.

Las empresas otorgarán hasta un máximo de tres días no retribuidos para asistencia a congresos de los respectivos sindicatos. El máximo de licencias será de dos trabajadores en empresas de más de diez y de uno en las de menos, computándose dentro de dos y uno respectivamente los representantes sindicales de empresa. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 31

Personal de campaña y eventuales

El personal que tenga dicha consideración percibirá además de los salarios de este Convenio una suma mensual de 46,40 euros.

Artículo 32

Ayuda por jubilación

El trabajador que tenga una antigüedad de ocho años en la empresa como mínimo y cumpla los 55 años en la empresa y se jubile voluntariamente a los 60 años, percibirá de la empresa las siguientes cantidades:

- si se jubila a los 60 años, 1.793,41 euros
- si se jubila a los 61 años, 1.537,20 euros
- a los 62 años, 1.276,35 euros
- a los 63 años, 959,50 euros
- a los 64 años, 704,58 euros
- a los 65 años, 448,33 euros

En caso de que, con carácter general, se reduzca la edad de jubilación, se reducirá proporcionalmente las cantidades anteriores.

Los trabajadores que deseen jubilarse parcialmente lo comunicarán a la empresa con una antelación de tres meses a la fecha efectiva prevista. La empresa intentará atender la petición efectuada.

Artículo 33

Horas extraordinarias

Las empresas aceptan que únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando sea imprescindible y con comunicación previa al comité de empresa o delegados de personal.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento del 80% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

En lo no dispuesto en este artículo será de aplicación de legislación vigente.

Artículo 34

Ropa de trabajo

Se facilitará anualmente a todo el personal ropa de trabajo adecuada, dos monos a los hombres y dos batas a las mujeres. La entrega se efectuará en el mes de enero de cada año y el personal vendrá obligado a su cuidado, conservación y devolución a la entrega del siguiente año.

Artículo 35

Empleo

Ante la situación de paro existente, ambas partes son conscientes y muestran su preocupación y deseo de mantener los puestos de trabajo existentes y la creación de otros nuevos puestos de trabajo.

En caso de baja por maternidad, la sustitución se efectuará por otra mujer, siempre que la empresa entienda que tiene que cubrirse provisionalmente la plaza.

Artículo 36

Revisión médica

Los trabajadores que lo soliciten por sí o a través de sus representantes tendrán derecho a una revisión médica anual en centro designado por la empresa dentro de la jornada laboral.

Artículo 37

En lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo arbitral de 11 de julio de 1996 y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 38

Seguro de vida

Las empresas concertarán un seguro de 31.000 euros para los supuestos de muerte e incapacidad permanente absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Para el supuesto de incapacidad permanente total para el trabajo habitual el seguro será de 22.000 euros. La entrada en vigor de tales seguros será una vez transcurrido un mes desde la fecha de publicación del presente Convenio en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. La empresa se compromete a entregar una copia de la póliza del seguro a cada trabajador.

Artículo 39

Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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 menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se

viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras que dure el ejercicio del cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 40

Acumulación horas de lactancia

En el desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se establece que siempre que exista un preaviso a la empresa con 15 días de antelación, se podrán acumular las horas de lactancia para disfrutarlas en jornadas laborales completas inmediatamente tras el permiso maternal.

Artículo 41

Jubilación a los 64 años

Las empresas se comprometen a sustituir por otro trabajador al empleado que decida jubilarse anticipadamente a la edad de 64 años, de acuerdo con lo que establece el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio de 1985.

Artículo 42

Jubilación a los 65 años

El trabajador que cumpla 65 años y haya cubierto el tiempo mínimo de carencia se debe jubilar obligatoriamente. En caso de que a los 65 años no haya cubierto la carencia, está obligado a jubilarse en el momento en que cubra este requisito, como contraprestación a esta cláusula.

Cuando se produzca una jubilación obligatoria, en aplicación a este artículo, con el fin de mejorar la estabilidad y el mantenimiento de la ocupación, la empresa se compromete a cubrir las funciones del jubilado mediante promoción interna, y transformar en indefinido uno de los contratos de duración determinada que tenga en su plantilla, o en su defecto, a realizar un contrato indefinido con un trabajador inscrito como demandado de ocupación al Servicio Público de Ocupación, en los 3 meses anteriores o siguientes a la jubilación.

Artículo 43

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, en conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias. Especialmente, en el que hace referencia a: al acceso a la ocupación, la estabilidad a la ocupación, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento del acoso sexual y moral.

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a “trabajador” se entenderán a todas las personas, sea hombre o mujer.

ANEXO 1

Tablas salariales para el periodo del 1.4.2009 al 31.3.2010

C: Categorías; S: Salario base mes; B: Beneficios mes; P: Plus convenio mes; T: Total mes/extra; A: Sueldo bruto año; D: Salario base día; J: Beneficios día; V: Plus convenio día; F: Plus flexibilidad mes; U: Plus flexibilidad día

C	S	B	P	T	A	D	J	V	F	U
A. Técnicos superiores										
Director técnico	913,41	87,62	635,02	1.636,05	22.904,70	30,030	2,881	20,877	19,09	0,628
Subdirector técnico	913,41	87,62	461,10	1.462,13	20.469,82	30,030	2,881	15,159	17,06	0,561
Técnico	913,41	87,62	342,19	1.343,22	18.805,08	30,030	2,881	11,250	15,67	0,515
B. Técnicos grado medio										
Ingeniero, perito, etc.	782,93	72,60	422,21	1.277,74	17.888,36	25,740	2,387	13,881	14,91	0,490
C. Técnicos no titulados										
Contramaestre, jefe taller	634,64	55,59	440,05	1.130,28	15.823,92	20,865	1,828	14,467	13,19	0,434
Analista	634,64	55,59	440,05	1.130,28	15.823,92	20,865	1,828	14,467	13,19	0,434
Auxiliar laboratorio	622,03	47,05	256,23	925,31	12.954,34	20,450	1,547	8,424	10,80	0,355
Aspirante/a 17 años	403,31	28,77	226,97	659,05	9.226,70	13,260	0,946	7,462	7,69	0,253
Aspirante/a 16 años	403,31	28,77	226,97	659,05	9.226,70	13,260	0,946	7,462	7,69	0,253
D. Administración										
Jefe de 1ª	680,50	63,18	523,11	1.266,79	17.735,06	22,373	2,077	17,198	14,78	0,486
Jefe de 2ª	680,50	63,18	477,40	1.221,08	17.095,12	22,373	2,077	15,695	14,25	0,468
Oficial 1ª/Viajante/a	622,03	51,53	447,63	1.121,19	15.696,66	20,450	1,694	14,717	13,08	0,430
Oficial 2ª	622,03	51,53	424,86	1.098,42	15.377,88	20,450	1,694	13,968	12,81	0,421
Auxiliar	622,03	47,05	256,23	925,31	12.954,34	20,450	1,547	8,424	10,80	0,355
Aspirante/a 16/17 a.	403,31	28,92	226,97	659,20	9.228,80	13,260	0,951	7,462	7,69	0,253
E. Personal obrero										
Maestro	634,62	55,59	320,77	1.010,98	14.153,72	20,864	1,828	10,546	11,79	0,388
Oficial 1ª	622,03	51,23	318,83	992,09	13.889,26	20,450	1,684	10,482	11,57	0,380
Oficial 2ª	622,03	51,23	299,38	972,64	13.616,96	20,450	1,684	9,843	11,35	0,373
Oficial 3ª	622,03	50,02	284,64	956,69	13.393,66	20,450	1,644	9,358	11,16	0,367
Ayudante/a especialista	622,03	50,02	275,78	947,83	13.269,62	20,450	1,644	9,067	11,16	0,364
Peón	622,03	47,71	263,12	932,86	13.060,04	20,450	1,569	8,651	10,88	0,358

(09.237.005)