



Convenio Colectivo Comercio de Materiales de La Construcción y Saneamiento de Orense

ÁREA	Orense	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	32000965012003	ACTUALIZACIÓN	2020/07/18
VIGENCIA	2019/01/01 — 2020/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP ORENSE 164 R. SALARIAL		
URL	https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-materiales-de-la-construccion-y-saneamiento-de-orense/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Materiales De La Construcción y Saneamiento. Última actualización a: 18-07-2020 Vigencia de: 01-01-2019 a 31-12-2020. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP ORENSE 164 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 110 - Miércoles, 15 maio 2019)

Una vez visto el texto del Convenio Colectivo de Comercio de Materiales para la Construcción y Saneamiento de Ourense, para los años 2019-2020, con código de convenio n.º 32000965012003, que suscribió la Comisión Paritaria conformada por la parte empresarial (ASEMACO) y la representación social (UGT, CCOO y CIG) en fecha 10/04/2019 y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y, las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial, resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la

Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y, notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora. Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO DE OURENSE 2019 - 2020.

Artículo 1. Partes firmantes.

Son partes firmantes: UGT, CCOO y CIG en representación de los/as trabajadores/as y la Asociación de Empresarios/as de Materiales para la Construcción (ASEMACO), en representación de los empresarios/as del sector.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El convenio regula las relaciones laborales y económicas entre empresas y trabajadores/as del sector comercio de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Ourense, quedando afectadas por él las actividades comprendidas en la venta al por menor y venta al por mayor de artículos y materiales para la construcción y destinados para la ornamentación de ella.

Artículo. 3. Duración y prórroga.

El convenio tendrá dos años de vigencia, entrará en vigor el 1 enero de 2019, finalizando el 31 de diciembre de 2020.

El convenio se prorrogará por períodos anuales mientras no sea modificado por otro que lo sustituya.

Artículo 4. Gratificación de transporte.

A partir del 1 de enero de 2019 desaparece esta gratificación como concepto independiente y queda incorporado al salario base, incrementando este en 60,00 € en cada una de las 15 pagas.

El nuevo salario base con este incremento incluido ya se refleja en la tabla salarial de 2019.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

El personal que con anterioridad al convenio había venido disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas deberá conservarlas, no pudiendo ser absorbidas o compensadas.

Artículo 6. Retribuciones.

Las retribuciones salariales a partir del 1 de enero de 2019 son las que figuran en el anexo I, a las que se les incrementó el 1,25% y la gratificación de transporte.

En 2020 el incremento a aplicar será del 1,25% a la tabla de 2019, revisada, en todas sus categorías.

Artículo 7. Revisión salarial.

En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2019 fuera superior al 1,25%, el exceso, si lo hubiera, se abonará en una sola paga en el primer trimestre de 2020.

En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2019 fuera superior al 1,25%, el exceso, si lo hubiera, se cuantificará y se incrementará en la tabla salarial vigente de 2019 sirviendo de base de cálculo para elaborar la tabla salarial de 2020.

En el 2020, igualmente, en caso de que el IPC real fuera superior al 1%, el exceso se lo hubiera, se abonará en una sola paga en el primer trimestre de 2021.

Artículo 8. Complemento de antigüedad.

Desde el 2002, los/as trabajadores/as que hubieran generados derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la antigüedad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en nómina como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada».

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as percibirán tres pagas extraordinarias al año: primavera, verano y Nadal.

Paga de primavera: su pago se hará efectivo de forma prorrateada en las doce mensualidades, siendo su importe equivalente a una mensualidad del salario según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.

Paga de verano: su pago se hará efectivo en el mes de julio, devengándose desde la fecha de cobro de la paga anterior, es decir de julio a junio. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.

Paga de Nadal: su pago se hará efectivo en el mes de diciembre, devengándose desde enero a diciembre. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario según su categoría profesional más el complemento, si procediese, de antigüedad consolidada.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en la parte proporcional que le corresponda según el tiempo trabajado.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes preceptos:

- a) Cuando sea necesario por acumulación de tareas.
- b) Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 100% (cien por ciento) sobre el valor de la hora simple, cuando se realicen en días hábiles.
- c) Si la jornada se realiza en día feriado, o que por de acuerdo a ley, o por disfrutarse de descanso semanal, el recargo será del 150% (ciento cincuenta por ciento) sobre el valor de la hora de los días laborales.

d) El máximo semanal permitido de realización de horas extras es de 8 (ocho) con consentimiento del/a trabajador/a.

e) La prestación del trabajo en horas extraordinarias es de carácter voluntario.

Artículo 11. Complemento por IT.

A partir de la firma del presente convenio, las empresas complementarán desde el primer día el 100% del salario, durante las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta recibir el alta médica.

Asimismo, en caso de trabajadoras declaradas en situación de incapacidad temporal por encontrarse en situación de embarazo de alto riesgo, que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, derivada de riesgos o patologías no relacionadas con agentes, procedimientos o condiciones del puesto de trabajo desempeñado, las empresas complementarán, desde el primer día en que se produzca la misma, el 100% de su salario. Para que opere el complemento anteriormente citado, se requiere que el diagnóstico consignado en el parte médico de baja expedido por los servicios médicos oficiales, indique expresamente que la trabajadora se encuentra en situación de embarazo de alto riesgo.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el Convenio tendrá derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, 26 días laborables de lunes a sábado o 22 días laborables de lunes a viernes.

El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar 15 días ininterrumpidos de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y tendrá derecho a disfrutar 15 días ininterrumpidos, el resto de los meses.

Cuando el período de vacaciones coincida en su totalidad o en parte con una incapacidad temporal derivada de maternidad, estas se disfrutarán al finalizar el período de suspensión aunque terminara el año natural a que correspondan.

Siempre que no se alcance un acuerdo unánime entre los/as trabajadores/as afectados, en la determinación del período de disfrute de las vacaciones se procederá, necesariamente, a la elección de una orden rotativa, de tal forma que quien tuvo preferencia en la elección de turno en el año anterior, pierde esa preferencia de opción hasta que no la ejerciten el resto de sus compañeros/as de trabajo.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que serán realizadas de lunes a sábado y registradas mediante un sistema de control de presencia diario, entregándose un resumen del control mensual junto con el recibo de nómina.

Los/as trabajadores/as disfrutarán de descanso retribuido el sábado santo y las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

También disfrutarán como descanso retribuido el 18 de mayo de 2019 y el 2 de mayo de 2020.

La empresa podrá distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual (182 horas), para adaptar la jornada según sus necesidades productivas a lo largo del año, su aplicación podrá afectar a la jornada máxima semanal o mensual, no al máximo anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, respetando los límites previstos

en el Estatuto de los trabajadores/as. La modificación del horario, por aplicación de la distribución irregular de la jornada, deberá ser preavisada al trabajador/a con siete días naturales de antelación. La nómina mensual del/a trabajador/a tendrá la misma cuantía se distribuya o no de forma irregular la jornada.

El calendario laboral será expuesto en un lugar visible (tablón de anuncios) para conocimiento de todos los/as trabajadores/as.

Artículo 14. Jornada de trabajo en domingo y festivos.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que en sus empresas, por la naturaleza de la misma, trabajen los domingos o festivos autorizados por la administración para el desarrollo de la actividad comercial, compensarán las horas trabajadas con descanso al doble de su valor, o bien, si media acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, habrá una compensación económica del 150%.

Artículo 15. Dietas y desplazamientos.

Todo el personal al que se le confiere alguna comisión de servicio fuera de la residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen, en concepto de dietas, las cantidades que se indican en el anexo I.

El importe de las dietas y medias dietas previstas, se abonarán previamente debiendo justificarlas posteriormente.

En los casos en que por necesidades de servicio de la empresa, el/la trabajador/a utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad que se establece en el anexo I.

Artículo 16. Seguro complementario de accidentes.

Las empresas deberán suscribir en el plazo de un mes a partir de la fecha de su publicación, y siempre que no haya concertado con anterioridad cualquier otro, igual o superior, una póliza de seguro colectivo y/o individual de accidentes personales que cubra y garantice los riesgos profesionales, y extra-profesionales, de muerte o invalidez permanente, por un capital de 30.000 €, en ambos casos. El cobro de la cantidad asegurada estará en cualquiera caso supeditado a los términos y condiciones establecidas en las pólizas de seguros.

En el tablón de anuncios de la empresa deberá colocarse una copia de la póliza para que todos los/as trabajadores/as puedan conocer su contenido, igualmente, deberá ser entregada una copia a todo/a trabajador/a que lo solicite.

Artículo 17. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al 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.

2. El/la trabajador/a con por lo 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.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para

atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Con todo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniese disfrutando.

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable para los efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

5. El/la trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría 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.

6. Para los efectos de la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

Artículo 18. Piezas de trabajo.

Las empresas facilitarán dos piezas de trabajo al año, una cada semestre, en concepto de útiles de trabajo, al personal de cuya actividad el uso le viene aconsejando.

Artículo 19. Licencias.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con pleno derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en el caso de matrimonio del/a trabajador/a o pareja de hecho inscrita en el Registro Civil. Esta situación deberá justificarse mediante certificación expedida por el registro oficial de parejas de hecho correspondiente. En aquellas poblaciones donde no exista dicho registro, la justificación podrá realizarse

mediante acta notarial acreditativa de la citada situación.

b) Tres días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave o hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, esto es, padres, cónyuges e hijos, y dos días en parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, esto es, abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, abuelos políticos, nietos políticos y hermanos políticos. Cuando, con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a otra provincia, el plazo será de un día más en cada uno de los dos casos.

Todas las personas trabajadoras podrán acogerse a esta licencia en días alternos mientras dure el hecho causante.

c) Medio día por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el hecho causante de la licencia retribuida de los apartados b) y c) coincida con libranza de las personas trabajadoras, esta se iniciará en el día hábil inmediatamente posterior.

d) Tres días en los casos de nacimiento de hijo.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al/a trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En caso de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por el tiempo indispensable para que el/la trabajador/a acuda al médico o para acompañar a los/as hijos/as menores de 16 años o personas dependientes, entendiéndose como tales las definidas en el artículo 2.2 de la Ley 39/2006 de Dependencia y se fijará como límite temporal 12 veces al año o 50 horas. Esta licencia se refiere exclusivamente a facultativos pertenecientes al Sistema Público de Salud (SERGAS), previa acreditación de la cita y siendo preceptivo presentar con posterioridad el justificante de acudir a la consulta.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo por un período de 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El/la trabajador/a deberá avisar previamente al/a la empresario/a con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de

los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la merma proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Con todo, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La referencia que los apartados b), c) y d) del presente artículo hacen al cónyuge, se entenderá hecha, asimismo, al/a la compañero/a que en situación estable y acreditada en el registro de un ayuntamiento conviva con el/la trabajador/a.

Artículo 20. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título de enseñanza reglado, tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta seis días al año para concurrir a exámenes, previa solicitud del/la trabajador/a a la dirección de la empresa con la debida antelación y justificación correspondiente.

El/la trabajador/a que lo solicite podrá disponer de 5 días al año, como licencia no retribuida para asuntos propios, para disponer de estos días el/la trabajador/a deberá solicitarlo con antelación, salvo que los pida por causas o motivos imprevistos en los que el aviso previo no fuera posible.

Artículo 21. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del/a trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la

resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o inválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de ellos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los/as empresarios/as y los/as trabajadores/ as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 22. Jubilación.

Empresas y trabajadores/as podrán pactar, previo común acuerdo por ambas partes, la jubilación anticipada en los términos y condiciones establecidos por la normativa vigente en cada caso.

Artículo 23. Reconocimiento médico.

Las partes firmantes del convenio consideran necesaria la colaboración de todos en la adopción de medidas preventivas orientadas a la merma de los riesgos de enfermedades y accidentes de los/as trabajadores/as de las empresas. Por eso recomiendan que con periodicidad anual, y previo acuerdo entre empresario/a y trabajadores/as, se realicen reconocimientos médicos, incluidas las revisiones ginecológicas, de todo el personal de las empresas, a través del Gabinete de Seguridad e Higiene o, en su caso, de las mutuas patronales de accidentes de trabajo, o en otra forma que a nivel de empresa se considere oportuna.

Si como consecuencia del reconocimiento médico realizado a un/a trabajador/a apareciera algún aspecto que pudiera afectar a la realización de su trabajo, este estará obligado a comunicarlo a la empresa.

Artículo 24. Derechos de representación de los/as trabajadores/ as en la empresa.

a) Crédito de horas. Los/as delegados/as de personal dispondrán de un crédito máximo de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

b) Acumulación de horas sindicales. A nivel de empresa, los/as delegados/as de personal o el comité podrán acordar la acumulación de todo o parte del crédito de horas sindicales establecido por la Ley, en uno o varios de los/as delegados/as o miembros del comité de empresa. Para que eso surta efecto, la cesión de horas deberá de ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa.

c) Tablones de anuncios. En los centros de trabajo, se pondrá la disposición del comité de empresa un tablón de

anuncios para colocar la diversa información laboral que sea de interés para los/as trabajadores/as.

d) Delegado/a sindical. En los centros de trabajo con personal superior a 80 trabajadores/as, podrá existir uno/a delegado/a sindical, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 25. Descuento en compras.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a que se les aplique a las compras que hagan para su propio consumo, las mejores condiciones posibles a criterio de la empresa.

Artículo 26. Formación.

Las empresas de comercio de materiales de construcción colaborarán con las organizaciones empresariales y sindicales en la realización de cursos de formación para los/as trabajadores/as, según el Acuerdo de Formación Continua, siendo las organizaciones empresariales y sindicales los órganos autorizados con competencias para desarrollar esa labor.

A los/as trabajadores/as que participen en cursos de formación continua se les tendrá en cuenta a los efectos de promoción interna y el acceso a las categorías superiores.

Artículo 27. Contratación.

Contrato de prácticas

Los puestos de trabajo bajo los cuales se podrá realizar este contrato serán los que correspondan a todos los técnicos titulados por enseñanza reglada.

La duración máxima del contrato será de 2 años, siendo su retribución del 95% del salario base de su categoría profesional el primer año y del 100% el segundo.

Contrato para la formación

El contrato formativo tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector, formalizándose en los términos y condiciones que marque la legislación vigente.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años.

En el contrato se deberá especificar el horario de la enseñanza.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el/la trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Si concluido el contrato, el contratado para formación no continuara en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación.

El salario será del 95% del salario base de su categoría profesional el primer año y del 100% el resto.

Contrato eventual.

De conformidad con lo establecido en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el cual se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de duración determinada, este contrato sólo se podrá concertar para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Contrato de interinidad

Es el contrato para sustituir a trabajadores/as con pleno derecho a reserva del puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo del/la trabajador/a sustituido y la causa del relevo, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del/la trabajador/a sustituido o el de otro/a trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

Contrato a tiempo parcial

En este tipo de contrato se indicará la categoría profesional y el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o año y su distribución.

No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando sean precisas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La comisión paritaria redactará, en el transcurso de la vigencia de este Convenio, un articulado de normativa de contratación a tiempo parcial que promueva la transformación de este modelo de contratación en fijo a tiempo completo.

Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguientes:

Grupo I: 60 días

Grupo II e III: 60 días

Grupo V: 30 días

Grupo VII: 30 días

Grupos VIII e IX: 30 días

Compromiso de empleo fijo

A partir de la firma del presente Convenio se establece como obligatorio en empresas de más de cinco trabajadores/as un porcentaje mínimo de empleo fijo del 70%.

A la finalización de cualquier contrato de duración determinada, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio.

Artículo 28. Principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminación alguna por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo del que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada:

Que tanto hombres como mujeres disfruten de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, a la formación, a la promoción y al desarrollo en su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en

cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos de este.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Las empresas sujetas al presente convenio se comprometen a impedir los despidos o la movilidad geográfica, en las siguientes circunstancias:

1. Durante el período de suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, lactancia, adopción o acogida.
2. Embarazo de la trabajadora.
3. Excedencia por cuidado de menores o familiares a cargo.
4. Personal reincorporado después de las situaciones anteriormente señaladas.

Artículo 29.- Salud laboral.

Protocolo de actuación contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Definición:

1. El acoso sexual y cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito y efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3.- Acoso psicológico en el trabajo.

Para los efectos de lo establecido en el presente procedimiento, se considera acoso psicológico o moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo en su dignidad y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Puede dirigirse contra un/a trabajador/a subordinado (acoso descendiente), contra un compañero de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior jerárquico (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar
- Persistencia en tiempo
- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima

Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

- 1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encargo a mandos y directivos.

3.- Difundir el presente protocolo, para el conocimiento de todo el personal y a su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, internet, intranet, etc.) Procedimiento de actuación Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciantes y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio se designarán la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento, en todo caso se entenderá que la persona encargada es aquella que ostente la responsabilidad en la empresa en materia de personal.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escritura, por parte de la persona víctima o terceras personas con indicios suficientes.

En el caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo esta, en última instancia, si quiere que esta se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente protocolo.

Protección de datos

Toda la información relativa a los procedimientos desenvuelto al amparo del presente protocolo tiene expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de ella.

Artículo 30. Comisión paritaria.

Para la interpretación y cumplimiento de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio, se establece una comisión paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes, patronal y sindicatos firmantes.

En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente en que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, que tenga carácter de conflicto colectivo, será sometida previamente a informe de la comisión antes de emprender cualquier reclamación judicial.

Dicha comisión se reunirá en el plazo máximo de 10 días cuando así lo solicite cualquiera de ambas partes, para decidir sobre las cuestiones que en cada momento le sean expuestas, debiendo resolver en un plazo máximo de 20 días.

En caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas estas se someterán al AGA.

Artículo 31. Legislación subsidiaria.

En todo lo no expresamente previsto, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general o especial aplicación.

Artículo 32. Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 12 al 19 del Acuerdo Marco del Comercio de Ámbito Nacional.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originara perjuicio grave a la empresa o se causara riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quien se encuentre con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.
Si la desobediencia fuera reiterada o implicara quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o piezas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La no asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción o amonestación por escrito.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros/as trabajadores/ as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/a los compañeros/as de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes broncas y pendencias con los/as compañeros/ as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los maltratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los/a los compañeros/as y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo valiéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del/la trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de producirse la primera.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres

días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquiera caso, a los seis meses de cometerse.

DISPOSICIÓN FINAL. Procedimientos de solución de discrepancias.

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para liquidar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

ANEXO I.- Tabla salarial.

Categorías / grupos / oficios; Salarios 2019 Mensual; Salarios 2019 Anual

Grupo I: dirección

Director/a general de empresa; 1.474; 22.110

Gerente de empresa; 1.460; 21.90

Grupo II: técnicos/as

Titulado/a de grado superior; 1.336; 20.040

Titulado/a de grado medio; 1.250; 18.750

Contable; 1.045; 15.675

Grupo III: jefes/as y encargados/as

Jefe/a de sección o departamento; 1.294; 19.410

Encargado/a de sección o departamento; 1.018; 15.270

Grupo IV: administración

Oficial administrativo e informático; 1.018; 15.270

Auxiliar administrativo/a; 962; 14.430

Grupo V: Ventas

Vendedor/a comercial viajante; 1018; 15.270

Dependiente/a; 962; 14.430

Grupo VI: profesionales y especialistas

Profesional de oficio de 1ª; 962; 14.430

Profesional de oficio de 2ª; 908; 13.620

Chófer vehículos pesados 1ª; 962; 14.430

Chófer vehículos ligeros 2ª; 908; 13.620

Profesional de oficio de 3ª; 908; 13.620

Mozo/a especializado; 908; 13.620

Otros conceptos:

Dieta completa: 38

Mitad de dieta: 11

Kilometraje (euros kilómetro): 0,2

REVISIÓN SALARIAL (BOP n.º 164 – Sábado, 18 xullo 2020)

Antecedentes.

1. El día 21-02-2020, la representación de la comisión negociadora del convenio colectivo para el sector del comercio de materiales para la construcción y saneamiento de la provincia de Ourense presenta, por medios electrónicos, la solicitud de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del acuerdo de revisión de las tablas salariales para el año 2020 del referido convenio Junto con la solicitud, se proporciona la siguiente documentación, entre otros:

- El acta de acuerdo de la comisión negociadora de la revisión de la tabla salarial para el año 2020 del referido convenio, suscrito por la parte empresarial (Asemaco) y por la representación de los trabajadores (centrales sindicales: UXT, CCOO y CIG), el 14-02-2020.

2. En el acuerdo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

Consideraciones legales.

Primero: la competencia para resolver este caso está determinada a favor de esta jefatura territorial por lo dispuesto en el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre transferencia de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, del 28 de septiembre de 1982]; mediante el Decreto 177/2016, del 15 de diciembre, que establece la estructura orgánica de la Vicepresidencia y las Consellerías de la Xunta de Galicia y el Decreto 135/2017, del 28 de diciembre, que establece la estructura orgánica de la Consellería de Economía, Empleo e Industria y por el artículo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010].

Segundo: el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto consolidado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], autoriza a la autoridad laboral competente a ordenar el registro, publicación, depósito y notificación de los convenios colectivos acordados en el ámbito de su competencia de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos.

Analizados los preceptos mencionados y otros de aplicación general, esta Jefatura Territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado por la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, del 18 de noviembre de 2010] y su notificación a la Comisión Negociadora.

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

Táboas convenio colectivo comercio materiais para a construción e saneamento Ourense 2020

2019: Mes; Ano; 2020: Mes; Ano

Grupo I. Dirección

Director/a xeral de empresa; 1.474; 22.110; 1.492; 22.386

Xerente de empresa; 1.460; 21.900; 1.478; 22.174

Grupo II. Técnicos/as

Titulado/a de grao superior; 1.336; 20.040; 1.353; 20.290

Titulado/a de grao medio; 1.250; 18.750; 1.266; 18.984

Contable; 1.045; 15.675; 1.058; 15.870

Grupo III. Xefes/as e encargados/as

Xefe/a de sección ou departamento; 1.294; 19.410; 1.310; 19.653

Encargado/a de sección ou departamento; 1.018; 15.270; 1.031; 15.461

Grupo IV. Administración

Oficial administrativo e informático; 1.018; 15.270; 1.031; 15.461

Auxiliar administrativo/a; 962; 14.430; 974; 14.610

Grupo V. Vendas

Vendedor/a comercial viaxante; 1018; 15.270; 1.031; 15.461

Dependente/a; 962; 14.430; 974; 14.610

Grupo VI. Profesionais e especialistas

Profesional de oficio de 1ª; 962; 14.430; 974; 14.610

Profesional de oficio de 2ª; 908; 13.620; 919; 13.790

Chofer vehículos pesados 1ª; 962; 14.430; 974; 14.610

Chofer vehículos lixeiros 2ª; 908; 13.620; 919; 13.790

Profesional de oficio de 3ª; 908; 13.620; 919; 13.790

Mozo/a especializado; 908; 13.620; 919; 13.790

Outros conceptos:

Axuda de custo completa: 38 metade de axuda de custo: 11

Quilometraxe (euros quilómetro): 0,2

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO DE OURENSE				
--	--	--	--	--

REVISIÓN SALARIAL (BOP n.º 164 - Sábado, 18 xullo 2020)				
Tablas convenio colectivo comercio materiales para la construcción y saneamiento Ourense				
	2019: Mes	2019: Año	2020: Mes	2020: Año
Grupo I. Dirección				
Director/a general de empresa	1.474,00	22.110,00	1.492,00	22.386,00
Gerente de empresa	1.460,00	21.900,00	1.478,00	22.174,00
Grupo II. Técnicos/as				
Titulado/a de grado superior	1.336,00	20.040,00	1.353,00	20.290,00
Titulado/a de grado medio	1.250,00	18.750,00	1.266,00	18.984,00
Contable	1.045,00	15.675,00	1.058,00	15.870,00
Grupo III. Jefes/as y encargados/as				
Jefe/a de sección o departamento	1.294,00	19.410,00	1.310,00	19.653,00
Encargado/a de sección o departamento	1.018,00	15.270,00	1.031,00	15.461,00
Grupo IV. Administración				
Oficial administrativo e informático	1.018,00	15.270,00	1.031,00	15.461,00
Auxiliar administrativo/a	962,00	14.430,00	974,00	14.610,00
Grupo V. Ventas				
Vendedor/a comercial viajante	1.018,00	15.270,00	1.031,00	15.461,00
Dependiente/a	962,00	14.430,00	974,00	14.610,00
Grupo VI. Profesionales y especialistas				
Profesional de oficio de 1ª	962,00	14.430,00	974,00	14.610,00
Profesional de oficio de 2ª	908,00	13.620,00	919,00	13.790,00
Chofer vehículos pesados 1ª	962,00	14.430,00	974,00	14.610,00
Chofer vehículos ligeros 2ª	908,00	13.620,00	919,00	13.790,00
Profesional de oficio de 3ª	908,00	13.620,00	919,00	13.790,00
Mozo/a especializado	908,00	13.620,00	919,00	13.790,00
Otros conceptos:				

Dieta completa:	38,00			
mitad de dieta:	11,00			
Kilometraje (euros kilómetro):	0,20			