



Convenio Colectivo Comercio del Calzado de Huelva

ÁREA	Huelva	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	21000185011981	ACTUALIZACIÓN	1999/11/25
VIGENCIA	1999/04/01 — 2000/03/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-del-calzado-de-huelva/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Calzado. Última actualización a: 25-11-1999 Vigencia de: 01-04-1999 a 31-03-2000. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 25 de noviembre de 1999)

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio del Calzado (código de convenio: 2100185), que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1999, de una parte, por los representantes de la Asociación de Empresarios del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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; en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de Trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo.- Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Tercero.- Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el BOP de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes firmantes del presente convenio se hacen eco de las circunstancias y actuales condiciones sociales que dieron lugar en su día a la firma por parte de la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo así como del Pacto por el Empleo y el desarrollo económico de Andalucía, suscrito el 21 de abril de 1997 por la Confederación de Empresarios de Andalucía, CCOO de Andalucía y UGT de Andalucía.

La alta tasa de desempleo existente en nuestro país y de la que no es una excepción nuestra provincia, aconseja la adopción de medidas específicas entre las cuales se encuentran todas las normas positivas que vieron la luz como consecuencia de aquel consenso.

Con el mismo interés que movió a los agentes sociales en la firma de aquel Acuerdo y subrayando como entonces la importancia de contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, la F.O.E., CCOO y UGT apuestan decididamente en este convenio por potenciar la contratación indefinida.

Para ello, haciéndose eco, igualmente, de las recomendaciones que para los negociadores de convenios se adoptaron por la Confederación de Empresarios de Andalucía, CCOO de Andalucía y UGT de Andalucía, las partes firmantes de este convenio acuerdan incluir en su texto articulado dichas recomendaciones en materia de contratación indefinida, fomento de empleo, horas extraordinarias, sistema de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía, contratos formativos y contratos a tiempo parcial en su modalidad de fijos discontinuos.

En efecto las precitadas recomendaciones fueron elaboradas en la mesa de trabajo constituida en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva. Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este convenio, no sólo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo, así como a la mejora de la competitividad de las empresas onubenses.

Artículo 1.º Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio es de ámbito provincial y de aplicación a las empresas y trabajadores encuadrados en el sector Comercio del Calzado de esta provincia.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores al servicio de las empresas sujetas a esta vigencia, tanto si se realiza una función técnica o administrativa como si sólo se presta esfuerzo físico o de atención.

Artículo 3.º Ámbito temporal, entrada en vigor y duración.

El presente convenio tendrá una duración de un año a partir del día 1 de abril de 1999, con independencia de su publicación en el BOP, terminando el 31 de marzo de 2000.

Artículo 4.º Prórroga.

El presente convenio se considerará prorrogado por años sucesivos, a no ser que por cualquiera de las partes se exprese su voluntad de darlo por revocado o modificado por lo menos con dos meses de antelación de la fecha de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, ante la otra parte y comunicarlo al CMAC.

Artículo 5.º Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a sábado en cómputo bisemanal.

El empleado que trabaje un sábado completo (mañana y tarde) tendrá derecho a descansar el sábado completo siguiente.

En el caso de que el mismo trabajador solicite descansar, a cambio de la tarde del sábado, otra media jornada distinta a lo largo de la semana, no tendrá derecho a compensación económica alguna, mientras que si es el empresario el que solicita esta fórmula alternativa deberá compensar económicamente al trabajador afectado con 1.190 ptas. por dicha media jornada.

En cuanto se refiere a las tardes de las Fiestas Colombinas y 24 y 31 de diciembre se estará a lo pactado en el resto de los convenios de Comercio.

Artículo 6.º Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales ininterrumpidas de 30 días naturales retribuidos a razón del salario total del convenio (salario base, plus de convenio y antigüedad).

Artículo 7.º Retribuciones.

Las retribuciones aplicables al personal afectado por este convenio serán las que figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 8.º Plus de convenio.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un plus de convenio por calidad y cantidad de trabajo, cuya cuantía figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 9.º Plus de transporte.

Los trabajadores tendrán derecho al percibo del importe de cuatro billetes ordinarios de autobús urbano por día de trabajo.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Las de julio y Navidad se abonarán a razón de una mensualidad igual al salario base, plus de convenio y antigüedad cuando proceda.

Para el personal que ingrese o cese durante el año, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Estas gratificaciones se abonarán los días 15 de junio y diciembre.

Artículo 11. Participación en beneficios.

En concepto de participación se establece una mensualidad retribuida a razón del salario total, la cual deberá ser satisfecha dentro del primer trimestre de cada año referida al último ejercicio.

Artículo 12. Ayuda por jubilación.

Los trabajadores que lleven prestando veinte años de servicio a una misma empresa y se jubilen, percibirán una gratificación equivalente al importe de una mensualidad de las retribuciones fijadas en la tabla salarial de este convenio, los que lleven prestando veinticinco años de servicio percibirán dos mensualidades y los que lleven treinta años, percibirán tres mensualidades.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

Matrimonio, quince días.

Alumbramiento de esposa, cinco días.

Fallecimiento del cónyuge, descendientes, padres políticos, ascendientes y hermanos, tres días.

Si el fallecimiento tiene lugar en una provincia distinta a la residencia del trabajador, o en lugar distante más de 100 kilómetros, cinco días.

Caso de boda de hijos, hermanos o padres, un día.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padre e hijos, cinco días retribuidos y todo el tiempo que necesite sin retribución.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.

A los trabajadores que realizan estudios, por el tiempo indispensable para tomar parte en los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.

Artículo 14. Dietas.

Para los trabajadores afectados por el presente convenio se establecen en concepto de dietas de viaje la cantidad de 3.652 ptas. la dieta completa y 1.141 ptas. la media dieta.

En caso de que los gastos ocasionados superen el valor de las mencionadas dietas, se abonará la diferencia previa justificación de éstos.

Artículo 15. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir una remuneración en concepto de antigüedad, a razón del 5 por 100 del salario base del convenio por cuatrienio.

Artículo 16. Servicio militar.

Con respecto a este tema ambas partes acuerdan remitirse a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Trabajo de Comercio de fecha 24 de julio de 1971.

Artículo 17. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

En esta materia, se aplicará lo establecido en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Artículo 18. Derechos sindicales.

Ambas partes se remiten a los acuerdos firmados por UGT y CEOE, así como al AMI, cuyo contenido en este extremo concreto estimen las partes de común acuerdo con vigencia para este convenio.

Artículo 19. Ropa de trabajo.

En esta materia se estará a lo regulado en la Ordenanza Laboral de Comercio sin perjuicio de las mejores condiciones que tengan establecidas las empresas. En todo caso los trabajadores dispondrán de dos prendas de trabajo adecuadas al trabajo que realizan y temporada de trabajo (invierno y verano).

Artículo 20. Ayuda por defunción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 89 de la Ordenanza Laboral de Comercio, en caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales una de ellas a la última que

el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 21. Comisión paritaria.

Para la interpretación del contenido de este convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones que pudieran suscitarse como consecuencia de su aplicación, se creará una Comisión paritaria que quedará constituida en el momento de las negociaciones.

Artículo 22. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, absorberán las mejoras que, con carácter voluntario o pactado, tuvieran establecidas las empresas.

Al propio tiempo se computará en su conjunto y en cómputo anual con las que pudieran establecerse en el futuro por disposiciones que sean aplicables a este sector.

Artículo 23. Garantías ad personam.

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente ad personam.

Artículo 24.

Siempre que a nivel nacional se negociara un convenio que superase en su totalidad a éste, ambas partes se comprometen a acogerse al mismo.

Artículo 25. Contrato de relevo.

Las partes firmantes entienden que en determinados casos, el contrato de relevo, reglado por Ley 32/1984, de 2 de agosto, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este convenio, a la vista del Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 26. Jubilación.

Los trabajadores con 64 años cumplidos y que reúnan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación que establecen las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán, previo acuerdo con su empresa, solicitar la jubilación en los términos establecidos en el Real Decreto

1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 27. Cláusula de descuelgue.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio para 1999 no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del año 1998.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). En cuanto al ejercicio más reciente, valdrá la documentación que habitualmente se remite a dichos organismos aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presente arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Procedimiento. Las empresas, previa comunicación a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores en ausencia de representantes, deberán, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la firma del convenio, notificar a la Comisión paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

UGT: calle Puerto, núm. 38.

CCOO: avenida Martín Alonso Pinzón, núm. 7, 4º

FOE: avenida Martín Alonso Pinzón, núm. 7, 1º

Si transcurridos quince días hábiles desde la recepción de dicha comunicación la Comisión paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, se entenderá que procede su aplicación en los términos propuestos por la empresa, sin perjuicio de la resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática del mismo si la Comisión no se reúne en el plazo de quince días desde la comunicación de la empresa, porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto por cualquiera de las centrales sindicales firmantes en el plazo de cinco días hábiles a contar desde la comunicación de la empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la

empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la Comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlos de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aún en alta.

La Comisión paritaria estudiará las condiciones y duración del descuelgue pudiendo proponer fórmulas a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado conocedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo Social, deberá remitir la misma documentación a la Comisión paritaria.

Artículo 28. Revisión salarial.

En el caso de que el IPC establecido por el INE., registrara al 31 de diciembre de 1999, un incremento distinto al 1,8 por 100 (índice previsto por el Gobierno para 1999) respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1998, se efectuará una revisión salarial, en más o en menos según proceda, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, para que el incremento real definitivo del convenio coincida con el índice real de precios al Consumo para 1999.

DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo del Comercio y demás disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las partes negociadoras acuerdan remitirse en cuanto a lo no regulado en el presente convenio a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de ámbito nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio (Boletín Oficial del Estado de 9 de abril de 1996).

TABLA SALARIAL.

1-IV-1999 a 31-III-2000

SALARIO PLUS

BASE CONVENIO

Jefe de sucursales 78.384 11.528

Encargado de establecimiento 78.384 11.528

Dependientes mayores de 25 años 70.115 11.528

Dependientes de 22 a 25 años 70.115 7.937

Ayudantes 70.115 6.138

Mozos 70.115 7.024

Aprendiz de 16 a 17 años 43.167 2.150

GRUPO II

Jefe administrativo 78.384 11.528

Oficial administrativo 70.115 11.528

Auxiliar administrativo 70.115 11.528

Auxiliar de caja 18 a 22 años 70.115 6.138

Auxiliar de caja 22 a 25 años 70.115 7.937

Auxiliar de caja mayor de 25 años 70.115 1.528

Aspirantes de 16 a 17 años 43.167 2.150

CLÁUSULA ADICIONAL.

Recomendaciones de la CEA, CCOO y UGT de Andalucía a instancias de la mesa de trabajo constituida en el seno del CARL.

1. Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, previsto en dicha disposición.

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 disposición adicional primera de la indicada Ley 63/1997, de 26 de noviembre, y demás normas de aplicación.

2. Medidas de Fomento de Empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía.

a) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrá, acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

b) Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

c) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40 por 100 de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el convenio colectivo que le sea de afectación, le será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores; en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

3. Horas extraordinarias.

En relación con la modalidad contractual regulada en esta cláusula tercera, se velará especialmente por el control de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, y desarrollada por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

4. Sistema de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 27 de junio de 2000)

Visto el texto de la Revisión Salarial del convenio colectivo del sector Comercio del Calzado (código de convenio: 2100185), que fue suscrita con fecha 5 de mayo de 2000, de una parte, por la Asociación de Empresarios ASEMCO, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CCOO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, en el Real Decreto

1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios colectivos de trabajo, en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción de la referida revisión salarial en el registro correspondiente, con notificación a las partes que la han suscrito.

Segundo.- Disponer la remisión del texto original de dicha revisión salarial al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Tercero.- Solicitar la publicación del texto de la revisión salarial mencionada en el BOP de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Reunidos en la sede de la Federación Onubense de Empresarios las personas relacionadas al final, siendo las 11 horas del día 5 de mayo de 2000, miembros de la Comisión Paritaria del convenio de Comercio del Calzado de la Provincia de Huelva, manifiestan y acuerdan:

Que en el Texto Articulado del convenio con vigencia desde 1.4.99 a 31.3.00 se pactó una revisión salarial en el artículo 28 del mismo si el IPC rebasaba el límite del 1,8 por 100.

Que así ha sido en efecto ya que el IPC de 1999 se ha situado en el 2,9.

Que ambas partes acuerdan suscribir una nueva tabla salarial respecto del mismo período citado pero ya con la revisión salarial mencionada lo que llevan a efecto en este mismo acto.

Que suscriben la referida tabla salarial y que la remitirán a la Delegación Provincial de Trabajo a los efectos de registro y archivo correspondientes.

Asistentes:

Por CCOO: Don Manuel Salas León y Don Miguel Garrido González.

Por UGT: Doña Juana Ruiz Bravo.

Por ASEMCO: Don Antonio García-Martín, Don Guillermo Ramos Pichardo y Don José Fco. Daza Suárez.

SALARIO PLUS

BASE CONVENIO

Jefe de sucursales 79.231 11.652

Encargado de establecimiento 79.231 11.652

Dependientes mayores de 25 años 70.872 11.652

Dependientes de 22 a 25 años 70.872 8.023

Ayudantes 70.872 6.204

Mozos 70.872 7.110

Aprendiz de 16 a 17 años 43.634 2.173

GRUPO II

Jefe administrativo 81.289 11.652

Oficial administrativo 70.872 11.652

Auxiliar administrativo 70.872 11.652

Auxiliar de caja 18 a 22 años 70.872 6.204

Auxiliar de caja 22 a 25 años 70.872 8.023

Auxiliar de caja mayor de 25 años 70.872 11.652

Aspirantes de 16 a 17 años 43.634 2.173
