

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

17718 Resolución de 22-10-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para GLP Envasado y Servicios Oficiales (anteriormente Butano (agencias distribuidoras). Exp. 200944110024.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de GLP Envasado y Servicios Oficiales (Anteriormente Butano (agencias distribuidoras), (Código de Convenio número 3000155) de ámbito Sector, suscrito con fecha 3-07-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 22 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

ACTA DE ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO PARA
EMPRESAS DE GLP ENVASADO Y SERVICIOS OFICIALES DE LA REGIÓN DE
MURCIA

ASISTENTES:

PARTE ECONÓMICA:

Presidente:

Don Carlos García Carreño Martínez.

Vocales:

Don Jose Jover Perez Almagro

Don Fuensanta Alarcón Sanchez

Don Aniceto Hernández Rosique.

Don José Jover Pérez Almagro.

Don José Guillamón

Asesores:

Don Andrés Sánchez Gómez.

Doña M.ª María José Aragón Zambudio.

PARTE SOCIAL:

POR U.G.T.

Don Antonio Alfocea Fuentes

Don Andrés Moreno Moreno

Don Alfonso Álvarez Richances.

Don Marcelino Romero Oliver.

Asesores:

Doña M.^a Isabel Martínez Rubio

Don Ginés Meroño Soto.

POR CC.OO.

Doña Rafaela Tudela Fernandez

Don Francisco Reina González

Don Daniel Canovas Guillén.

Asesores:

Don Julio López Pujalte

Don Salvador Soto Fernández.

En la Ciudad de Murcia, siendo a las catorce treinta horas del día 3 de julio de 2009, y en los locales de la Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia, sitos en la C/. del Metal, 4 30009 de Murcia, se reúnen los Sres. relacionados al margen, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para el sector de GLP envasado y Servicios Oficiales de la Región de Murcia Abierta la sesión y tras amplia deliberación se alcanzan los siguientes acuerdos:

DURACIÓN: 3 años

VIGENCIA: Desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

INCREMENTO SALARIAL: El segundo párrafo del artículo 3 se modifica en los siguientes términos:

El incremento salarial para el año 2009 será del 1,4% sobre las tablas salariales publicadas en el BORM de 15 de enero de 2009 para el 2008.

Para el año 2010, el incremento salarial que se aplicará sobre las tablas de 2009 será la cantidad resultante de adicionar al IPC real a 31 de diciembre de 2009, establecido por el INE un 0,6.

En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2009 fuese negativo, el incremento salarial para el 2010 será de un 0,6%.

Para el año 2011, el incremento salarial que se aplicará sobre las tablas de 2010 será la cantidad resultante de adicionar al IPC real a 31 de diciembre de 2010, establecido por el INE un 0,6.

En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2010 fuese negativo, el incremento salarial para el 2011 será de un 0,6%.

Al artículo 17.º: "Salario base" se le da la siguiente redacción: El salario base para el año 2009, es el que figura en la columna primera de la TABLA SALARIAL ADJUNTA.

QUEBRANTO DE MONEDA

El artículo 14 se modifica con la siguiente redacción:

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus repartidores y cajeros, por el concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 16,20 euros al mes durante el año 2009.

Para el año 2010 y 2011 se incrementarán igual que el salario base.

PROLONGACIÓN DE LA JORNADA

El artículo 18, queda redactado en los siguientes términos:

Para el año 2009, las empresas que por necesidades del servicio necesiten prolongar la jornada, en horario de la comida y por su decisión, vendrán obligadas a pagar 3,31 euros por día, a los repartidores, en concepto de prolongación de jornada en el periodo comprendido entre los meses de octubre a marzo, ambos inclusive; las empresas que no alteren su horario habitual quedarán exentas de este pago.

Para el año 2010 y 2011 se incrementarán igual que el salario base.

COMISIÓN PARITARIA

La Comisión de Interpretación y Arbitraje regulada por el artículo 31º del vigente Convenio estará integrada por los siguientes miembros:

Parte Social: Don Antonio Alfocea Fuentes, don Andrés Moreno Moreno, don Alfonso Álvarez Richances, Doña Rafaela Tudela Fernández y don Francisco Reina González.

Parte Empresarial: Don Carlos García Carreño Martínez., don Jose Jover Perez Almagro, don Fuensanta Alarcón Sanchez, don Aniceto Hernández Rosique y don José Guillamón.

Las partes podrán modificar, previa comunicación, los componentes de la Comisión Paritaria.

Disposición transitoria primera

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio para el año 2009, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio, y en cualquier caso, antes de 31 de diciembre de 2009.

Texto Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para el sector de GLP envasado y Servicios Oficiales de la Región de Murcia

Artículo 1.º: Ámbito funcional y personal

El presente convenio obligará a todas las empresas y trabajadores de Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la Región de Murcia.

Artículo 2.º: Ámbito territorial

El Convenio obligará a todos los centros de trabajo, que comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la región de Murcia, sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

Artículo 3.º: Ámbito temporal e incremento salarial

El presente Convenio tendrá una vigencia temporal de TRES AÑOS, comprendiendo el periodo entre el 1 de enero de 2009 y 31 de diciembre de 2011, siendo prorrogable por la tacita de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación normal del mismo o de cualquiera de sus posibles sucesivas prorrogas.

El incremento salarial para el año 2009 será del 1,4% sobre las tablas salariales publicadas en el BORM de 15 de enero de 2009 para el 2008.

Para el año 2010, el incremento salarial que se aplicará sobre las tablas de 2009 será la cantidad resultante de adicionar al IPC real a 31 de diciembre de 2009, establecido por el INE un 0,6.

En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2009 fuese negativo, el incremento salarial para el 2010 será de un 0,6%.

Para el año 2011, el incremento salarial que se aplicará sobre las tablas de 2010 será la cantidad resultante de adicionar al IPC real a 31 de diciembre de 2010, establecido por el INE un 0,6.

En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2010 fuese negativo, el incremento salarial para el 2011 será de un 0,6%.

Artículo 4.º: Entrada en vigor

Este convenio entrará en vigor el día de su firma y sus efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 2009.

Artículo 5.º: Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

Artículo 6.º: Garantía - ab personam-

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que pudiera corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso tendrá que serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

Artículo 7.º: Compensación

Las condiciones convenidas, son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa o por imperativo legal.

Artículo 8.º: De la organización del trabajo

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularse en los distintos grupos profesionales, es facultad exclusiva de las Empresas, que responden de su ejercicio ante el Estado. No obstante, las empresas se comprometen a llevar a cabo y establecer un sistema proporcional de distribución de zonas entre el personal repartidor, con el fin de conseguir el equilibrio necesario, en razón de las dificultades que puedan existir entre una y otra zona para el reparto de botellas.

Artículo 9.º: Clasificaciones profesionales

Las clasificaciones profesionales de los trabajadores afectados por este Convenio, vienen determinadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral, de 29 de julio de 1974, prorrogado por el acuerdo MARCO en vigor desde el 1 de enero de 1996 inscrito por Resolución de 13 de marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 10.º: Prendas de trabajo

Por las empresas se facilitarán a sus trabajadores, las siguientes prendas de trabajo.

Para los repartidores, mecánicos, mozos de almacén y / o almaceneros, dos uniformes de invierno y dos uniformes de verano compuestos como máximo por dos prendas cada uno, a elegir según las necesidades del trabajador, y de acuerdo a la uniformidad homologada por REPSOL BUTANO, S.A., además se pondrán

cuando sea necesario y con un máximo de una prenda al año, impermeable, botas de seguridad y guantes.

Las prendas de invierno serán entregadas durante el mes de septiembre, y las de verano durante el mes de abril de cada año.

Artículo 11.º: Obligatoriedad de las prendas de trabajo

Es obligatorio el uso de las prendas de trabajo que correspondan, según la época del año, así como la prohibición del uso de las mismas fuera del trabajo habitual donde se preste su servicio.

Cuando los trabajadores usen indebidamente la ropa de trabajo para otros fines a que están destinadas, se incurrirá en las siguientes faltas por parte del trabajador afectado:

1.ª- En la primera ocasión se considerará falta leve, sancionable exclusivamente por las empresas con amonestación verbal.

2.ª- En la segunda ocasión y como reincidencia se considerará falta grave

3.ª- El no uso de las prendas del trabajo es constitutivo de falta grave, salvo causas justificadas.

Artículo 12.º: Jornada de trabajo y distribución anual

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo; en cómputo anual de 1806 horas. La distribución será la siguiente:

44 horas semanales de lunes a sábados durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre al final de febrero, ambos inclusive, pudiendo acordarse el inicio o la extensión de esta jornada por causas climatológicas.

35 horas semanales en jornada intensiva durante los meses de julio y agosto.

40 horas semanales el resto de los meses del año.

Con el fin de completar la jornada en su cómputo anual, se celebrará como festivo el día 1 de junio, festividad de la Patrona.

En las zonas veraniegas, la jornada intensiva de los meses de julio y agosto, se disfrutarán en otra época debiendo acordarse con los trabajadores de cada Empresa afectada por la zona, el disfrute de la jornada intensiva en otro periodo del año.

Artículo 13.º: Antigüedad

El personal fijo que tenga acreditada y cobre antigüedad, continuará acreditándola y devengándola según la regulación legal actual al efecto, es decir, cuatrienios en una cuantía de 5 por 100 de los salarios establecidos en la Tabla Salarial del Convenio.

El personal de nueva incorporación como fijos a la empresa, no acreditarán ni devengarán antigüedad.

Artículo 14.º: Quebranto de moneda

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus repartidores y cajeros, por el concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 16,20 euros al mes durante el año 2009.

Para el año 2010 y 2011 se incrementarán igual que el salario base.

Cuando el repartidor tuviera que abonar un envase de gas por pérdida o hurto del mismo, abonará el precio que cueste en cada momento.

Artículo 15.º: Plus de productividad

Será el fijado en la tabla salarial, incrementándose anualmente en la misma proporción que el salario base.

Condiciones para tener derecho al plus de productividad:

A) Será preciso que el número de botellas vendidas por todos los repartidores de la empresa, sea igual o superior a las que vendieron en el mismo mes del año anterior, siendo acumulativos por trimestres naturales, en el caso de que algún mes no consigan el número de botellas vendidas y si alcanzasen, en el computo del trimestre natural al que corresponda, quedando garantizado de este modo la posible incidencia climatológica.

B) Para obtener la media de botellas vendidas, se tendrán en cuenta el número de botellas vendidas del mes (o trimestre natural) del año referido en el apartado A y el número de repartidores que las distribuyeron en el periodo que se impute.

C) Si la media de reparto obtenido en el mes o trimestre en su caso es inferior a la del mismo periodo del año referido en el apartado A no se devengará el plus por ningún trabajador de la empresa

D) A lo largo de la vigencia de este convenio y en base a las condiciones anteriores, se fijará en cada empresa unas tablas de ventas mínimas por zonas de similares características, con el fin de homologar de una manera uniforme y definitiva los mínimos de ventas previstos.

Artículo 16.º: Incentivos por rendimiento

Este plus, retribuye el incremento sobre los mínimos de trabajo en cantidad y garantizando la calidad del mismo, entendiéndose por tal, unas adecuadas relaciones y trato con los usuarios, así como el pleno cumplimiento de las normas y políticas comerciales fijadas por la empresa.

El importe de este plus, será de 0.10 euros por botella que supere en cada mes el 92% de la media anual conseguida en el año anterior, teniendo en cuenta las ventas y días realmente trabajados en cada zona, abonándose por meses vencidos.

No obstante, y con el fin de evitar apreciaciones subjetivas en los posibles cambios de repartidores en las distintas rutas, las empresas fijarán unas tablas de ventas por rutas, en función de las mismas y homogeneizando aquellas que tengan similares características de dificultad de reparto, etc., independientemente de los repartidores que estén destinados a ellas, aplicándose en lo sucesivo dichas cantidades de referencia.

Artículo 17.º: Salario base

El salario base para el año 2009, es el que figura en la columna primera de la TABLA SALARIAL ADJUNTA.

Artículo 18.º: Prolongación de la jornada

Para el año 2009, las empresas que por necesidades del servicio necesiten prolongar la jornada, en horario de la comida y por su decisión, vendrán obligadas a pagar 3,31 euros por día, a los repartidores, en concepto de prolongación de jornada en el periodo comprendido entre los meses de octubre a marzo, ambos inclusive; las empresas que no alteren su horario habitual quedarán exentas de este pago.

Para el año 2010 y 2011 se incrementarán igual que el salario base.

Artículo 19.º: Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán dos pagas extras: una el 15 de julio y otra el 15 de diciembre, a razón del salario base más antigüedad.

Artículo 20.º: Participación en beneficios

En concepto de participación en beneficios, los trabajadores afectados por este convenio devengarán una mensualidad del salario base más antigüedad, que se abonará el 15 de marzo.

Artículo 21.º: Complemento por enfermedad o accidente

En caso de accidente o enfermedad común, del trabajador, las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario convenio, desde el primer día en baja por accidente de trabajo o enfermedad que precise hospitalización, y a partir de los treinta días de baja en los restantes casos.

En caso en enfermedad justificada, con el aviso previo al empresario, el trabajador percibirá desde el primer día, con cargo al empresario 100% de su salario convenio, sin que este beneficio pueda exceder de tres días en el año.

Artículo 22.º: Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán una vacación anual de treinta días naturales, prorrateándose por el tiempo trabajado, a los contratados temporalmente.

Artículo 23.º: Calidad en el servicio

En cumplimiento de las instrucciones exigidas por REPSOL en el servicio de atención al cliente, los trabajadores prestan su total colaboración con la empresa a fin de cumplir con los conceptos de:

- Mejora de atención al cliente
- Imagen del trabajador
- Disminución de accidentes
- Estiba de botellas

En el caso de que la empresa sea sancionada por REPSOL, y se le penalice por el deficiente servicio de atención al cliente en una ruta o zona de reparto por causa atribuible al trabajador, se le detraerá de sus emolumentos a percibir, el 50% del importe de la penalización.

Se crea una comisión de control, para estudiar las causas y procedencia de las penalizaciones que REPSOL haga a las empresas, por incumplimiento de las normas establecidas para el servicio de reparto y que se le imputen a los trabajadores. Estará compuesta por los miembros de la Comisión Paritaria y los Asesores del Convenio, adaptándose los acuerdos por votación secreta.

Artículo 24.º: Contratación de personal temporal

Se acuerda la posibilidad de realizar contratos temporales por circunstancias de la producción de hasta trece meses y medio dentro de un periodo de 18 meses.

Artículo 25.º: Plus de temporalidad

Se acuerda que los trabajadores contratados temporalmente perciban en plus mensual de 12 euros durante toda la vigencia del convenio, no devengando este plus los contratos en formación.

Artículo 26.º: Contratos en formación

Las empresas que realicen contratos de formación podrán hacerlo por una duración de hasta 3 años.

Artículo 27.º: Cláusula de descuelgue

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio anterior correspondiendo en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del convenio anterior, de acuerdo al artículo 8.º 1ª de la Ley 11/94 de 19 de mayo.

La solicitud de descuelgue se realizará ante la Comisión Paritaria del Convenio, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» para 2008.

La Comisión Paritaria estudiará la documentación acreditativa aportada por la empresa y su comparecencia si lo estima conveniente, así como la de los trabajadores de la misma, dictando una resolución en el plazo máximo de un mes, autorizando o no la petición de la empresa. Dicha resolución podrá ser recurrible judicialmente.

Artículo 28.º: Licencias retribuidas

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario por las siguientes causas:

1. Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, hasta tres días naturales.

2. Por enfermedad grave de la esposa, acreditada por certificado médico de la Seguridad Social, de tres días que podrán prorrogarse discrecionalmente a juicio de la empresa.

3. Por enfermedad grave de los hijos o de los padres, si viven en su domicilio y a sus expensas, un día prorrogable previa confirmación de cinco días, se fuese el propio trabajador quien hubiera de atender al enfermo.

4. Por matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de dicha ceremonia, un día.

5. Por matrimonio, quince días naturales.

6. Por alumbramiento de la esposa, dos días naturales, que podrán prorrogarse por otros dos, en caso de justificada enfermedad.

7. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, sin exceder de quince horas al mes, salvo desplazamiento fuera de la provincia, que serán justificados por el Organismo que convoque.

8. Un día sin justificar motivo al año, preavisándolo con anterioridad.

En estos supuestos los trabajadores percibirán la totalidad de sus emolumentos.

Artículo 29.º: Reconocimientos médicos

Las empresas vendrán obligadas a solicitar al Organismo que corresponda el reconocimiento médico de sus trabajadores anualmente, debiendo dar traslado del resultado a cada uno de los trabajadores sometidos a reconocimiento.

Artículo 30.º: Retirada del permiso de conducir

Los conductores a quienes se les retire el permiso de conducir por tiempo de un mes, como consecuencia de haber cometido infracción de tráfico, conduciendo en vehículos de la empresa por cuenta y orden de la misma, serán acoplados

durante ese tiempo a otro trabajo en algunos de los servicios de que dispongan la empresa, percibiendo el salario correspondiente al puesto asignado.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo, los conductores que se viesen privados del permiso de conducir como consecuencia de embriaguez o imprudencia temeraria.

Artículo 31.º: Comisión paritaria

La Comisión de Interpretación y Arbitraje regulada por el artículo 31º del vigente Convenio estará integrada por los siguientes miembros:

Parte Social: Don Antonio Alfocea Fuentes, don Andrés Moreno Moreno, don Alfonso Álvarez Richances, Doña Rafaela Tudela Fernández y don Francisco Reina González.

Parte Empresarial: Don Carlos García Carreño Martínez., don Jose Jover Perez Almagro, don Fuensanta Alarcón Sanchez, don Aniceto Hernández Rosique y don José Guillamón.

Las partes podrán modificar, previa comunicación, los componentes de la Comisión Paritaria.

Artículo 32.º: Acción sindical

Las empresas vendrán obligadas a conceder a sus delegados de Personal y por una sola vez en el año, si ellos lo solicitan, la acumulación de hasta 3 meses, de las horas sindicales, siempre que tuviere que asistir a cursos de formación organizados por un sindicato.

Será imprescindible que se solicite a la empresa con 8 días de antelación.

Artículo 33.º: Descuento de la cuota en nómina

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiese.

Artículo 34.º: Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan a empresas y trabajadores se adhieran al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 50, de 1 de marzo de 1997.

Artículo 35.º: Legislación supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo Marco para las Agencias Distribuidoras De Gases Licuados del Petróleo inscrito y publicado por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 13 de marzo de 1996, y el Estatuto de los Trabajadores

Disposición transitoria primera

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio para el año 2009, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio, y en cualquier caso, antes de 31 de diciembre de 2009.

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE GLP
ENVASADO Y SERVICIOS OFICIALES DE LA REGIÓN DE MURCIA.

	AÑO 2009	
	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTIVIDAD
GRUPO 1º - PERSONAL TÉCNICO		
Subgrupo 1º - Técnicos Titulados Superiores		
Técnico Titulado Superior con Jefatura	1.139,06	28,09
Técnico Titulado Superior	1.112,36	28,09
Subgrupo 2º - Técnicos Titulados Grado Medio		
Jefe Técnico Titulado	1.094,44	28,09
Técnico Titulado Grado Medio	1.084,45	28,09
Subgrupo 3º - Técnicos Especializados		
Jefe Técnico Especializado	1.033,54	28,09
Técnico Especializado	1.021,27	28,09
GRUPO 2º - PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Subgrupo 1º - Personal de Oficinas		
Jefe de Administración de 1ª	1.037,24	28,09
Jefe de Administración de 2ª	1.021,27	28,09
Jefe de Negocio	1.005,42	28,09
Oficial de 1ª	989,61	28,09
Oficial de 2ª	957,91	28,09
Auxiliar	894,74	28,09
Subgrupo 2º - Personal de Informática		
Analista de Aplicación	989,63	28,09
Programador	958,00	28,09
Operador de Ordenadores	926,40	28,09
Perforista	897,12	28,09
Subgrupo 3º - Personal Auxiliar de Oficina		
Auxiliar de Oficinas Jefe	937,52	28,09
Almacenero	894,74	28,09
Telefonista	894,74	28,09
Cobrador	894,74	28,09
Auxiliar de Oficina	894,74	28,09
GRUPO 3º - PERSONAL SUBALTERNO		
Vigilante Jurado	970,75	28,09
Conserje	894,74	28,09
Ordenanza	894,74	28,09
Guarda	894,74	28,09
GRUPO 4º - PERSONAL OBRERO		
Subgrupo 1º - Conductores		
Conductor vehículo pesado articulado o remolque	970,75	56,20
Conductor de camión	894,74	56,20
Conductor de turismo	894,74	56,20
Conductor de reparto	894,74	56,20
Ayudante conductor de camión	894,74	56,20
Conductor de carretilla elevadora	894,74	56,20
Mozo ayudante conductor de reparto	894,74	56,20
Subgrupo 2º - Profesionales de Oficio		
Maestro	937,37	56,20
Oficial de 1ª	937,37	56,20
Oficial de 2ª	894,74	56,20
Ayudante	894,74	56,20
Mozo de almacén	894,74	56,20
Subgrupo 3º - Especialidades		
Mecánico Instalador de 1ª	937,37	56,20
Mecánico Instalador de 2ª	894,74	56,20
Mecánicos visitadores	894,74	56,20
Mecánico montador	894,74	56,20