

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

#### *Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo provincial para as empresas do comercio de mobles da Coruña*

Visto o expediente do Convenio colectivo provincial para as empresas do comercio de mobles de A Coruña (Código do convenio 15000335011982) que foi subscrito o día 24.05.2011 pola Comisión negociadora, integrada por representantes da Asociación de empresarios do Moble, e, en representación da parte social polos sindicatos CIG, CCOO e UXT, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

#### ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1º.- Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 11 de outubro de 2011

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Alvarez Freijido

#### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEL COMERCIO DE MUEBLES DE A CORUNA 2009-2010-2011

##### Artículo 1.

El presente convenio es de obligada aplicación para todas las empresas y trabajadores de la provincia de A Coruña dedicadas al comercio de muebles. Se exceptúan aquellas empresas que tengan convenio propio, siempre que sus condiciones, en su conjunto, sean superiores a las aquí pactadas.

##### Artículo 2. Vigencia.

El convenio se pacta por tres años, desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2011.

##### Artículo 3. Salarios y garantías salariales.

Durante la vigencia del presente convenio se establecen los siguientes incrementos salariales:

-Año 2.009: 1,8%.

-Año 2.010: 3%.

-Año 2.011: 1,5%.

En el caso de que el I.R.C. real a 31 de diciembre de 2011 fuese superior al 1,5%, se produciría una revisión salarial por dicho exceso. Dicha revisión tendrá carácter retroactivo y servirá como base para el cálculo del salario del año siguiente.

Los incrementos aquí recogidos se aplicaran sobre todos los conceptos económicos.

##### Artículo 4. Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con, al menos, dos meses de antelación al término de su vigencia, mediante las formalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 5. Respeto de derechos, compensación y absorción.

Se respetara a todos los trabajadores las situaciones personales actualmente consolidadas en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos por este convenio respecto a las materias objeto de su regulación.

Todas las mejoras contenidas en este convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen situaciones más beneficiosas que las convenidas, serán respetadas y no suprimidas.

#### Artículo 6. Antigüedad.

Consistirán en la percepción del 5% del salario base por cada cuatrienio con respecto a cada categoría.

#### Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, que se harán efectivas en los días laborables inmediatamente anteriores al 15 de julio y 22 de diciembre, y dentro del primer trimestre del año la correspondiente al mes de Marzo.

Las tres pagas se abonarán con una mensualidad del salario base y antigüedad que figuran en la tabla anexo de este convenio.

#### Artículo 8. Incapacidad temporal.

El personal comprendido en el régimen de asistencia a la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho, en caso de enfermedad o accidente debidamente acreditado, a que la empresa le complete las prestaciones obligatorias desde el primer día de su percepción hasta el importe íntegro de sus retribuciones, con un tiempo máximo de 15 meses.

#### Artículo 9. Premio de jubilación.

El premio establecido por jubilación para aquellos trabajadores con más de 20 años de permanencia en la empresa quedará fijado en dos mensualidades de salario base y antigüedad para los afectados por este convenio.

#### Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales con un máximo de 1800 horas anuales, La regulación legal en materia de apertura de establecimientos comerciales y libertad horaria no supondrá modificación de la jornada laboral máxima prevista en el convenio teniendo que respetarse en todo caso los descansos mínimos previstos en la normativa legal.

La jornada de tarde de los días 24 y 31 de diciembre será considerada como jornada de descanso. Si por razones organizativas o de necesidad de atención asistencia al público, es necesario en dichas jornadas el concurso de alguno de los trabajadores de la plantilla, estos serán compensados con otros días de descanso a convenir.

En caso de jornadas superiores a 6 horas continuadas los trabajadores disfrutaran de un periodo de descanso de 15 minutos con la consideración de tiempo efectivo de trabajo. El trabajo en domingo o festivo será de carácter voluntario por parte del trabajador y en caso de producirse se abonarán las horas con el incremento acordado en el artículo 14 de este convenio sobre horas extraordinarias.

En los centros de trabajo con horario comercial continuado, es decir, que no cierran al mediodía, los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial cuya jornada sea igual o inferior a 30 horas semanales tendrán jornada diaria continuada. En aquellos centros de trabajo que cierran al mediodía, se establece la jornada diaria continuada para los trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo parcial cuya jornada sea igual o inferior a 24 horas semanales.

La jornada diaria no podrá dividirse en más de dos periodos de prestación.

#### Artículo 11. Licencias retribuidas.

además de los días señalados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Dos días por asuntos propios, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo con la empresa.
- b) Por matrimonio o registro de pareja de hecho, 16 días, que podrá acumular a las vacaciones, previo aviso a la empresa.
- c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- d) Un día por la boda de padres, hermanos e hijos, coincidente con la fecha de celebración del evento.
- e) Dos días por cambio de domicilio. El trabajador tendrá que avisar con 20 días de antelación a la dirección de la empresa de esta circunstancia.
- f) Se tendrá derecho por lactancia de un hijo-hija menor de 9 meses a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad.
- g) Se podrá optar por intercambiar este periodo de lactancia por un periodo de 18 días laborables de descanso retribuido para trabajadores con jornada completa. Para trabajadores con jornada inferior a la completa la duración de este periodo se ampliara en proporción inversa a la duración de su jornada.
- h) Quien, por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o algún disminuido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella, tendrá el

mismo derecho quien precise de 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.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, presentado y justificando cita y asistencia.

Todas las licencias recogidas tanto en este convenio, como en el E.T., serán también de aplicación para las parejas de hecho, inscritas como tales en el registro correspondiente.

#### Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutaran de un periodo de 30 días naturales de vacaciones que podrán fraccionarse como mucho en dos periodos, comprendiendo obligatoriamente uno ellos las fechas comprendidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

#### Artículo 13. Desplazamientos

Los trabajadores que, por necesidad de su función, tengan que desplazarse y efectuar fuera de su domicilio alguna comida o bien pernoctar, tendrán derecho a que la empresa les abone los gastos correspondientes, previa presentación del justificante de los mismos.

#### Artículo 14. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, será voluntaria para el trabajador.

Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

El valor de la hora extraordinaria será del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria. Las horas realizadas en Domingos y festivos del 200%, exceptuándose las realizadas en días extraordinarios de feria, que tendrán un incremento del 75%.

Se podrán abonar las horas extraordinarias en tiempo equivalente de descanso únicamente a petición del trabajador, y con la misma proporción señalada en el párrafo anterior.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizarlas.

#### Artículo 15. garantías sindicales.

Las empresas respetaran el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente.

Los trabajadores afiliados a un sindicato o asociación legalmente constituidos podrán distribuir información y recaudar cuotas fuera de sus horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato con incidencia superior al 15 % de la plantilla del centro de trabajo, las empresas descontaran de la nomina del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado remitirá un escrito a la empresa en el que expresara la orden de descuento, la central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente a que debe ser transferida la cantidad. Ello, en la empresa que cuente con más de 30 trabajadores.

Las empresas efectuaran las antedichas detracciones, salvo indicación en contra, durante periodos de un año.

Los representantes de los trabajadores elegidos conforme a la normativa vigente dispondrán de un crédito de horas para el desarrollo de su actividad sindical.

Las horas retribuidas de los miembros del comité de empresa de empresas de más de 30 trabajadores podrán acumularse para ser disfrutadas por uno o varios de entre ellos, sin rebasar el número total de horas y previo acuerdo entre los interesados, notificando a la dirección de la empresa con ocho días de antelación al comienzo del mes de que se trate, y no suponga alteración grave del régimen laboral de la misma.

#### Artículo 16. Comisión paritaria.

Se constituirá una comisión integrada por tres representantes de los empresarios y tres de los trabajadores, para la interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio entre las centrales UGT, CC.OO. y C.I.G., y la asociación de Empresas del Comercio del Mueble.

Parte empresarial:

Don Miguel Agromayor Vázquez

Don Luis Touza Fernández

Don Francisco Javier González Outumuro

Parte social:

Don Francisco Cousillas (CC.OO.)

Don Álvaro Cajigal (U.G.T.)

Don Alberto Muñiz (C.I.G.)

Artículo 17. Seguro de accidente.

Las empresas suscribirán un seguro de accidente que cubra los siguientes riesgos durante las 24 horas del día:

- a. Muerte por accidente.
- b. Incapacidad absoluta y total por accidente laboral.

El capital asegurado será de 20.000 euros en ambos casos.

Artículo 18. Contratación eventual.

En este contrato se fija una indemnización por fin de contrato de 12 días de salario por año de servicio.

Artículo 19. Contratación indefinida.

Las empresas se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total de, al menos, un 75%. En las empresas de 4 o menos trabajadores será de un 50%.

A petición de la representación legal de los trabajadores, las empresas entregaran por escrito a dicha representación, semestralmente, la relación de trabajadores con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos. La comisión paritaria podrá requerir a las empresas la misma información. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en la letra b) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 63/97, ambas partes coinciden en que, durante toda la vigencia de este convenio, será posible la conversión de todos los contratos temporales celebrados durante la vigencia de este convenio en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, regulado por dicha disposición.

Artículo 20. Categorías y sistema de promoción.

Se establece un mecanismo de promoción automática en función de la antigüedad del puesto de trabajo para aquellos trabajadores con categoría Ayudante de Dependiente, que al tercer año cumplido promocionan a la categoría de Dependiente.

Los trabajadores que pertenecieran a categorías eliminadas serán trasladados a categorías con retribución igual o superior.

Artículo 21. jubilación.

ANTICIPADA A LOS 64 ANOS.

30.1. Los trabajadores, de acuerdo con la empresa, podrán acogerse a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, al 100% de los derechos pasivos, con simultanea contratación de otros trabajadores desempleados, registrados en la oficina de empleo en numero igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualquiera de las modalidades vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores, con un periodo mínimo de duración en todo caso superior al año, y tendiendo al máximo legal respectivo, siempre y cuando legalmente se establezca tal posibilidad de jubilación especial a los sesenta y cuatro años, en consonancia con lo antes señalado.

PARCIAL

30.2.a) Las empresas afectadas por el presente convenio aceptarán la jubilación parcial de los trabajadores/as que accedan a tal situación a partir de los 60 años, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1131/2002, del 31 de octubre.

Cuando un trabajador/a que acceda a esta situación tenga una edad inferior a los 65 años, la empresa suscribirá un contrato de relevo, en sustitución del trabajador/a jubilado parcialmente, por el periodo que resta para la jubilación total del trabajador/a relevado, a la finalización del contrato de relevo el trabajador/a relevista, pasara a estar contratado con carácter indefinido, o incluso antes de la finalización del contrato de relevo.

El trabajador/a que opte a esta situación deberá reducir su jornada anual de trabajo y de salario, entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%. La jornada efectiva de trabajo, en horas anuales, que resulte de aplicar el porcentaje de reducción, la jornada anual de servicio, será ejecutada de forma ininterrumpida, la jornada completa, en el periodo de tiempo que determine la empresa.

30.2.b) jubilación parcial del 85%: Para los trabajadores/as que lo soliciten y accedan a la jubilación parcial, de acuerdo con los requisitos exigidos en la normativa con reducción de la jornada de trabajo en un 85% y la prestación efectiva de la jornada del 15%, se establece la acumulación de la prestación del tiempo real de trabajo a partir de la fecha de la jubilación

parcial de forma ininterrumpida. El trabajador/a percibirá el importe del 15% del salario que le corresponda, en función de su categoría laboral y antigüedad, mes a mes hasta alcanzar la edad de 65 años en la que pasara a situación de jubilación total.

### 30.3.c) Casos excepcionales:

Si un trabajador/a estando en situación de jubilación parcial, le fuese concedida una invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, el trabajador/a relevista se le conservará el contrato hasta que el trabajador/a relevista pasara a tener un contrato indefinido a tiempo completo.

Si un trabajador/a estando en situación de jubilación parcial, y como consecuencia de un accidente o enfermedad falleciese, esto daría lugar que el trabajador/a relevista se le modificara automáticamente su contrato, pasando a un contrato indefinido a tiempo completo.

### INCENTIVO A LA JUBILACION ANTICIPADA

El trabajador que, a propuesta de la empresa y de acuerdo ambas partes, se jubile voluntariamente con anterioridad a cumplir la edad de jubilación estipulada por ley, tendrá derecho a percibir por parte de la empresa una cantidad periódica que, sumada a la prestación por jubilación, sea igual al 100% de la base reguladora establecida por el INSS para el cálculo de la pensión hasta cumplir dicha edad.

percibirá, además, en el momento de jubilarse un premio equivalente a la doceava parte del salario anual.

La jubilación será obligatoria a los 65 años para todos los trabajadores cuya cotización les permita jubilarse con el 100% de la base reguladora.

### Artículo 22. Familias de hecho.

Para la aplicación de los derechos derivados de este Convenio, se lleva a efecto el reconocimiento de las parejas de hecho, siempre que las mismas puedan probarse con los medios legales correspondientes (censo, certificaciones municipales, etc).

### Artículo 23. Violencia de género.

Las partes firmantes en ánimo de contribuir a la lucha contra la violencia de género hacen expresamente suya cualquier modificación legal tendente a evitar esta lacra social y, en este ánimo incorporan al convenio las disposiciones en materia de relaciones laborales contenidas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

En materia de igualdad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, las empresas se comprometen a impedir los despidos o la movilidad geográfica de los/as trabajadores/as en las siguientes circunstancias:

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

Los derechos de conciliación en materia de jornada laboral, se respetarán para todo el personal, con independencia de sexo, antigüedad, tipo de jornada o contratación.

## A CORUÑA

CATEGORIA	SALARIOS 2008	
	MES	AÑO
<b>GRUPO I</b>		
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	1.113,26 €	16.698,90 €
TITULADO DE GRADO MEDIO	1.039,20 €	15.588,00 €
<b>GRUPO 11</b>		
<b>PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO:</b>		
DIRECTOR	1.348,59 €	20.228,85 €
JEFE DE PERSONAL	1.113,26 €	16.698,90 €
JEFE DE COMPRAS	1.113,26 €	16.698,90 €
JEFE DE VENTAS	1.113,26 €	16.698,90 €
ENCARGADO GENERAL	1.113,26 €	16.698,90 €
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.039,07 €	15.586,05 €
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:</b>		
DEPENDIENTE	857,41 €	12.861,15 €
APRENDIZ DE 1 <sup>er</sup> AÑO	624,52 €	9.367,80 €
APRENDIZ DE 2 <sup>o</sup> AÑO	624,52 €	9.367,80 €
APRENDIZ DE 3 <sup>er</sup> AÑO	649,94 €	9.749,10 €
<b>GRUPO II1</b>		
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</b>		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	881,89 €	13.228,35 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	797,77 €	11.966,55 €
<b>GRUPO IV</b>		
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:</b>		
ESCAPARATISTA	887,30 €	13.309,50 €
DELINEANTE	845,19 €	12.677,85 €
OFICIAL 1 <sup>a</sup> Y CHOFER (con permiso de conducción de 1 <sup>a</sup> )	843,64 €	12.654,60 €
OFICIAL 2 <sup>a</sup> Y CHOFER (con permiso de conducción de 2 <sup>a</sup> )	816,60 €	12.249,00 €
MOZO ESPECIALIZADO	797,76 €	11.966,40 €
MOZO	794,33 €	11.914,95 €
<b>GRUPO V</b>		
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>		
COBRADOR	857,41 €	12.861,15 €
VIGILANTE SERENO, ORDENANZA, PORTERO Y PERSONAL DE LIMPIEZA	734,62 €	11.019,30 €

## A CORUÑA

CATEGORIA	SALARIOS 2009	
	MES	AÑO
<b>GRUPO I</b>		
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	1.133,30 €	16.999,48 €
TITULADO DE GRADO MEDIO	1.057,91 €	15.868,58 €
<b>GRUPO 11</b>		
<b>PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO:</b>		
DIRECTOR	1.372,86 €	20.592,97 €
JEFE DE PERSONAL	1.133,30 €	16.999,48 €
JEFE DE COMPRAS	1.133,30 €	16.999,48 €
JEFE DE VENTAS	1.133,30 €	16.999,48 €
ENCARGADO GENERAL	1.133,30 €	16.999,48 €
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.057,77 €	15.866,60 €
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:</b>		
DEPENDIENTE	872,84 €	13.092,65 €
APRENDIZ DE 1 er AÑO	635,76 €	9.536,42 €
APRENDIZ DE 2º AÑO	635,76 €	9.536,42 €
APRENDIZ DE 3 er AÑO	661,64 €	9.924,58 €
<b>GRUPO II1</b>		
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</b>		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	897,76 €	13.466,46 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	812,13 €	12.181,95 €
<b>GRUPO IV</b>		
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:</b>		
ESCAPARATISTA	903,27 €	13.549,07 €
DELINEANTE	860,40 €	12.906,05 €
OFICIAL 1ª Y CHOFER (con permiso de conducción de 1ª)	858,83 €	12.882,38 €
OFICIAL 2ª Y CHOFER (con permiso de conducción de 2ª)	831,30 €	12.469,48 €
MOZO ESPECIALIZADO	812,12 €	12.181,80 €
MOZO	808,63 €	12.129,42 €
<b>GRUPO V</b>		
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>		
COBRADOR	872,84 €	13.092,65 €
VIGILANTE SERENO, ORDENANZA, PORTERO Y PERSONAL DE LIMPIEZA	747,84 €	11.217,65 €

CATEGORIA	A CORUÑA	
	MES	AÑO
<b>GRUPO I</b>		
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	1.167,30 €	17.509,46 €
TITULADO DE GRADO MEDIO	1.089,64 €	16.344,64 €
<b>GRUPO 11</b>		
<b>PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO:</b>		
DIRECTOR	1.414,05 €	21.210,76 €
JEFE DE PERSONAL	1.167,30 €	17.509,46 €
JEFE DE COMPRAS	1.167,30 €	17.509,46 €
JEFE DE VENTAS	1.167,30 €	17.509,46 €
ENCARGADO GENERAL	1.167,30 €	17.509,46 €
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.089,51 €	16.342,60 €
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:</b>		
DEPENDIENTE	899,03 €	13.485,43 €
APRENDIZ DE 1 er AÑO	654,83 €	9.822,51 €
APRENDIZ DE 2º AÑO	654,83 €	9.822,51 €
APRENDIZ DE 3 er AÑO	681,49 €	10.222,32 €
<b>GRUPO III</b>		
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</b>		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	924,70 €	13.870,45 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	836,49 €	12.547,41 €
<b>GRUPO IV</b>		
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:</b>		
ESCAPARATISTA	930,37 €	13.955,54 €
DELINEANTE	886,22 €	13.293,23 €
OFICIAL 1ª Y CHOFER (con permiso de conducción de 1ª)	884,59 €	13.268,85 €
OFICIAL 2ª Y CHOFER (con permiso de conducción de 2ª)	856,24 €	12.843,57 €
MOZO ESPECIALIZADO	836,48 €	12.547,25 €
MOZO	832,89 €	12.493,30 €
<b>GRUPO V</b>		
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>		
COBRADOR	899,03 €	13.485,43 €
VIGILANTE SERENO, ORDENANZA, PORTERO Y PERSONAL DE LIMPIEZA	770,28 €	11.554,18 €



CATEGORIA	A CORUÑA	
	MES	AÑO
<b>GRUPO I</b>		
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	1.184,81 €	17.772,11 €
TITULADO DE GRADO MEDIO	1.105,99 €	16.589,81 €
<b>GRUPO 11</b>		
<b>PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO:</b>		
DIRECTOR	1.435,26 €	21.528,92 €
JEFE DE PERSONAL	1.184,81 €	17.772,11 €
JEFE DE COMPRAS	1.184,81 €	17.772,11 €
JEFE DE VENTAS	1.184,81 €	17.772,11 €
ENCARGADO GENERAL	1.184,81 €	17.772,11 €
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.105,85 €	16.587,74 €
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:</b>		
DEPENDIENTE	912,51 €	13.687,71 €
APRENDIZ DE 1 er AÑO	664,66 €	9.969,85 €
APRENDIZ DE 2º AÑO	664,66 €	9.969,85 €
APRENDIZ DE 3 er AÑO	691,71 €	10.375,66 €
<b>GRUPO II1</b>		
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</b>		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	938,57 €	14.078,51 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	849,04 €	12.735,62 €
<b>GRUPO IV</b>		
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES:</b>		
ESCAPARATISTA	944,33 €	14.164,88 €
DELINEANTE	899,51 €	13.492,63 €
OFICIAL 1ª Y CHOFER (con permiso de conduccion de 1ª)	897,86 €	13.467,89 €
OFICIAL 2ª Y CHOFER (con permiso de conducción de 2ª)	869,08 €	13.036,22 €
MOZO ESPECIALIZADO	849,03 €	12.735,46 €
MOZO	845,38 €	12.680,70 €
<b>GRUPO V</b>		
<b>PERSONAL SUBALTERNO:</b>		
COBRADOR	912,51 €	13.687,71 €
VIGILANTE SERENO, ORDENANZA, PORTERO Y PERSONAL DE LIMPIEZA	781,83 €	11.727,49 €