

## **Convenio colectivo de traballo para o sector do comercio retalista téxtil de Pontevedra (Anos 2002-2003)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 1º.-Partes asinantes.

Son partes asinantes deste convenio as centrais sindicais Comisións Obreiras (CC.OO.) e a Unión General de Traballadores (UGT), en representación dos traballadores, e a Asociación Provincial de Empresarios del Comercio Retalista Téxtil de Pontevedra, en representación dos empresarios do sector.

##### Artigo 2º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio regulará as relacións laborais de tódalas empresas da provincia de Pontevedra que, tanto na actualidade, como no futuro, se dediquen á venda retalista de tecidos en xeral, roupas confeccionadas, alfombras e tapices, paquetería, mercería, quincalla, etc.

##### Artigo 3º.-Duración e vixencia.

Este convenio entrará en vigor ós quince días do seu asinamento, sen prexuízo da súa publicación no BOP, se ben os seus efectos económicos do primeiro ano de vixencia do convenio se retrotraerán ó 1 de xaneiro de 2002.

Terá unha duración de 2 anos e rematarán os seus efectos o día 31 de decembro de 2003.

Entenderase prorrogado tacitamente por anualidades, se non media denuncia das partes con tres meses, polo menos, ó remate da súa vixencia. A dita denuncia deberá facerse por escrito dirixido á outra parte afectada polo convenio.

##### Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

O persoal que con anterioridade ó convenio, estivese desfrutando dunhas condicións económicas ou laborais máis beneficiosas que as aquí pactadas, deberá conservalas, facéndose o cálculo polo conxunto anual de tódalas percepcións.

##### Artigo 5º.-Compensación de melloras.

As melloras económicas que se implantan en virtude deste convenio, así como as voluntarias que no futuro se establezan, poderán ser compensadas e absorbidas, ata onde alcancen, cos aumentos ou melloras que actualmente teñan establecidas as empresas ou que no futuro se establezan con carácter xeral, mediante disposición legal.

### Capítulo II

#### Retribucións

##### Artigo 6º.-Salarios.

Os soldos e salarios correspondentes ó primeiro ano de vixencia do convenio (1-1-2002 a 31-12-2002), son os que figuran na primeira columna da táboa salarial anexa, e supoñen un incremento respecto ás vixentes o 31-12-2001, do 4%.

Para o segundo ano de vixencia do convenio (1-1-2003 ó 31-12-2003), rexerán os soldos e salarios que figuran na segunda columna da táboa salarial anexa, e supoñen un incremento sobre os vixentes ó 31-12-2002, do 2,75%.

##### Artigo 7º.-Aumentos por antigüidade.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 87, do 7 de maio de 2003.

Os aumentos periódicos por tempo de servicio ata o 31 de decembro de 2000, consistiron en cuadrienios na contía do seis por cento sobre os salarios base deste convenio.

A partir da citada data do 31-12-2000, desapareceu o concepto e tratamento do complemento persoal de antigüidade, tanto nos seus aspectos normativos como retributivos.

Como consecuencia da dita eliminación, teranse en conta os seguintes compromisos:

a) Os traballadores manterán e consolidarán tan só os importes daqueles cuadrienios que tiveran devengados polo complemento persoal de antigüidade, o 31 de decembro de 2000, polo que non se terán en conta os tramos intermedios.

b) Os importes obtidos, ó abeiro do previsto na letra anterior manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, é dicir, non sufriron modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, estinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador.

c) O dito complemento retributivo ad personam reflectirase nos recibos oficiais de salario coa denominación de antigüidade consolidada.

Artigo 8º.-Complemento de transporte.

O persoal das empresas afectadas por este convenio percibirá un complemento de transporte, que será aboado por día efectivo de traballo, na contía de 2,71 euros, durante o primeiro ano de vixencia, e de 2,78 euros no segundo.

Artigo 9º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio colectivo, percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes ós meses de xullo e decembro, polo importe dunha mensualidade cada unha delas.

Establécese unha paga extraordinaria no mes de outubro, consistente nunha mensualidade. A dita paga farase efectiva no mes de outubro de cada ano, tendo en conta o que se dispón sobre a referida paga no artigo 13º do convenio.

Así mesmo, todo o persoal desfrutará unha gratificación, denominada de beneficios, polo importe mínimo dunha mensualidade completa.

As citadas pagas calcularanse en función dos soldos que para cada categoría fixa o anexo deste convenio, e maila antigüidade, se é o caso, para todo o persoal.

As catro gratificacións que se establecen serán concedidas en proporción ó tempo traballado, rateándose nos supostos que proceda, tales como os de entrada ou cesamento do traballador na empresa.

Artigo 10º.-Axudas de custo.

Durante o ano 2003 cando as empresas despracen os seus traballadores para que realicen traballos fóra do lugar habitual da súa residencia, estarán obrigadas a aboar, en concepto de axudas de custo, as cantidades seguintes:

Xantar: 14,23 euros.

Cea: 14,23 euros.

Pernoita: 14,23 euros.

Almorzo: 4,95 euros.

Se os desprazamentos se fan en coche propiedade do traballador, este percibirá, durante o ano 2003, 0,244 euros por quilómetro percorrido.

Artigo 11º.-Gratificacións especiais ós escaparatistas.

O persoal non contratado como escaparatista, que non obstante realice con carácter normal a función da ornamentación de escaparates nos establecementos, terá dereito, en concepto de gratificación espe

cial, a un complemento do dez por cento do seu salario base.

Capítulo III

Xornada laboral

Artigo 12º.-Condicións.

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo.

No caso de que as empresas teñan necesidade de modifica-lo horario de traballo actualmente establecido, para conseguir unha maior eficacia no seu funcionamento, as partes asinantes do convenio recomendan ós afectados a súa mellor disposición para chegar a un entendemento.

As empresas quedan en liberdade para a apertura dos seus establecementos durante as tardes dos sábados de todo o ano, se ben deberán establecerse as quendas rotativas correspondentes, de tal maneira que no ano os traballadores desfruten de descanso durante dezaioito sábados pola tarde.

Con excepción de Vigo, os establecementos do resto da provincia, terán a opción de poder abrir durante as tardes deses sábados, se ben, en caso de que se optase polo peche durante as tardes dos sábados, non estarán obrigados a facer efectiva a paga extraordinaria de outubro.

Capítulo IV

Vacacións

Artigo 13º.-Contía.

Os traballadores afectados por este convenio desfrutarán de 30 días naturais de vacacións.

Artigo 14º.-Datas de desfrute.

O desfrute destes 30 días de vacacións estará abranguido entre os meses de abril a outubro, ámbolos dous incluídos, agás que o traballador teña preferencia por outra época do ano.

Artigo 15º.-Determinación de quendas.

En cada empresa establecerase unha orde rotativa de preferencia, de tal xeito que quen un ano foi primeiro á hora de elixir quenda, pasa a se-lo último no ano seguinte.

Artigo 16º.-Situación de IT previa ó desfrute das vacacións.

Os traballadores que non poidan desfruta-las vacacións, previamente establecidas no calendario laboral da empresa, por encontrarse xa con anterioridade en situación de IT, terán dereito ó seu desfrute sempre que causen alta médica antes de remata-lo ano natural, e sempre que a data da dita alta deixe marxe para o desfrute destas na súa totalidade ou parcialmente, xa que non se poderán acumular ó ano seguinte.

Esta medida non será de aplicación a aquelas empresas que teñan establecido o peche por vacacións nun mes ou nun período de trinta días naturais concreto do ano.

En todo caso, este desfrute establecerase de mutuo acordo entre a empresa e o traballador unha vez obtida a dita alta médica.

Capítulo V

Disposición varias

Artigo 17º.-Compensación por cesamento voluntario.

Aqueles traballadores que leven polo menos 20 anos na empresa e que causen baixa de forma voluntaria nela a partir dos 62 anos, terán dereito a desfrutar de dous meses de vacacións retribuídas; vacacións que no caso de levar 30 ou máis anos, se elevarán a tres meses.

Artigo 18º.-Invalidez e defunción.

A partir da entrada en vigor do convenio, as empresas afectadas por este convenio virán obrigadas a concertar unha póliza de seguro que cubra ós seus traballadores das continxencias de morte, invalidez absoluta e permanente para todo traballo, por un importe de 6.000 euros.

Estas cantidades serán efectivas unha vez declaradas oficialmente as continxencias que se citan, e por unha soa vez.

Artigo 19º.-Incapacidade temporal.

En caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade ou accidente, debidamente acreditado pola Seguridade Social, do persoal abranguido no réxime de asistencia a ela, a empresa completará as prestacións obrigatorias ata o importe íntegro das súas retribucións, ata o límite de doce meses, aínda que o traballador fose substituído.

Artigo 20º.-Servicio militar.

Aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 21º.-Roupa de traballo.

Os traballadores que proceda serán provistos obrigatoriamente por parte da empresa, de uniformes ou outra roupa de traballo, das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.

A provisión de tales pezas de roupa deberá facerse ó comeza-la relación laboral entre as empresas e os traballadores en número de dúas pezas, que se reporán en anualidades sucesivas de maneira conveniente ou, polo menos, na metade delas.

Artigo 22º.-Excedencias.

Para efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 46.3º do ET (conforme a redacción establecida no artigo 4 da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atende-lo coidado de cada fillo, tanto cando

o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atende-lo coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia establecida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ó que, se é o caso, se viñera desfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido este prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 23º.-Suspensión con reserva de posto de traballo.

Para efectos informativos transcríbese o disposto no artigo 48.4º do ET (conforme a redacción establecida no artigo 5º da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que se modificará automaticamente na forma que se modifique o texto legal.

1. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que quede do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ó se inicia-lo período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás que no momento

da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, terán especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servicios sociais competentes. En caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos ós que se refire este artigo poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

2. No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, puntos 2º e 3º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato rematará o día en que se inicia a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou

desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ó seu posto anterior a outro compatible co seu estado.

Artigo 24º.-Permiso por atención de fillos lactantes.

A traballadora por lactación dun fillo menor de nove meses, terá dereito a unha hora ininterrompida retribuída de redución da xornada de traballo, ó comezo ou final dunha xornada laboral ou dalgunhas das quendas desta, que deberá pactarse de mutuo acordo entre empresa e traballador.

O primeiro parágrafo deste artigo mellora o establecido no artigo 37.4º do ET (conforme a redacción establecida no artigo 2.1º da Lei 3/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral), non obstante

o cal, a traballadora poderá acollerse ó disposto no dito artigo, que fai referencia á posibilidade de dividi-la hora de ausencia ó traballo en dúas fraccións de media hora.

Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ámbolos dous traballen.

Artigo 25º.-Licencias.

a) Os traballadores terán dereito a unha licenza retribuída, de ata un máximo de tres días naturais ó ano, por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador teña que realizar e as demais circunstancias que no caso concorran.

Esta licenza, demostrada a súa indubidable necesidade, concederase no acto, sen prexuízo das sancións que poidan impoñerse ó traballador que alegue causas que resulten falsas.

b) Nos casos de morte do cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns, así como enfermidade grave do cónxuxe, pais e fillos e parto da esposa, os traballadores terán dereito a unha licenza retribuída de ata cinco días naturais, téndose en conta para iso os desprazamentos que o traballador teña que realizar e as demais circunstancias que no caso concorran.

Os dereitos en materia de permisos retribuídos recoñecidos ós cónxuxes neste punto, estenderanse ás parellas de feito inscritas no rexistro do organismo que compete sempre que acrediten un período de convivencia mínimo dun ano.

c) Así mesmo, o traballador terá dereito a unha licenza retribuída de dous días, sen necesidade de ser xustificada. A dita licenza non poderá ser acumulable a períodos de vacacións e deberá ser solicitada cunha antelación de 5 días, polo menos.

Esta licenza de dous días desaparecerá automaticamente do convenio, no suposto de que se produza con carácter xeral e a nivel nacional, unha redución da xornada.

d) Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo

mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria da redución de xornada, prevista neste punto, corresponde ó traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente ó empresario con quince días de antelación a data na que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre o empresario e o traballador sobre a concreción horaria serán resoltas pola xurisdicción competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Nesta alínea d) transcríbese para efectos informativos o disposto no ET no artigo 37.5º e 6º (conforme a redacción do artigo 2.2º e 3º da Lei 39/1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral) de tal maneira que deberá modificarse automaticamente ó mesmo tempo e na mesma liña que o faga o texto legal citado.

Artigo 26º.-Contratación.

Compromiso de emprego fixo: a partir da entrada en vigor deste convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 40%.

Para velar polo cumprimento deste compromiso, a petición da comisión paritaria, as empresas afectadas por este convenio virán obrigadas a presentar no momento que lle sexa requirido a relación de traballadores coa modalidade de contrato que ten cada un deles.

Contratos de duración determinada: a teor do disposto no artigo 15 b), do texto refundido do ET, o contrato eventual ten por obxecto atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

Formalización do contrato: formalizarase por escrito, consignándose con suficiente precisión e claridade a causa e as circunstancias que o motiven, e rexistrándose no Inem.

Duración e prórroga: a duración destes contratos non poderá ser inferior a 30 días, nin superior a doce meses, dentro dun período de dezaseis, contados a partir do momento do contrato inicial. Limitarase a dous o número de contratos que se realizarán, na súa duración máxima, a unha mesma persoa.

No caso de que se concerta o contrato por un prazo inferior ós doce meses, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

Á finalización do contrato por expiración do tempo pactado, tanto se este é eventual, como por obra ou servizo determinado, o traballador percibirá unha indemnización económica equivalente a un día por mes traballado.

Contrato para a formación: a súa duración mínima será de 6 meses, ata un máximo de 30 meses, prorrogables de seis en seis meses. A retribución que se aboará será conforme unha retribución única, que para o primeiro ano de vixencia será de 485,56 euros e para o segundo de 498,91 euros, a xornada completa e efectiva de traballo.

Contrato a tempo parcial: neste tipo de contrato indícarase a categoría profesional e o número de horas ordinarias de traballo ó día, á semana ó mes e ó ano e a súa distribución.

A xornada de traballo efectiva mínima semanal será de 20 horas, establecéndose a máxima en 30 horas. Cando a xornada sexa partida, esta só se poderá interromper unha vez. O tramo máis curto de prestación efectiva será de tres horas e media.

Neste tipo de contratos non está permitida a realización de horas extraordinarias.

Os postos de traballo de tempo completo non se cubrirán con esta modalidade contractual.

Converteranse en contratos a xornada completa aqueles que durante 30 días continuados ou de forma alternativa realízen prolongacións de xornada.

Artigo 27º.-Recoñecemento médico.

As empresas afectadas por este convenio facilitarán ós traballadores que o soliciten, un recoñecemento médico anual a través das súas mutuas patronais, Seguridade Social ou calquera outra forma que consideren oportuna.

Artigo 28º.-Taboleiro de anuncios.

As empresas afectadas por este convenio porán ó dispor dos traballadores un taboleiro de anuncios para inseri-las comunicacións de interese para eles.

## Capítulo VI

### Comisión paritaria

Artigo 29º.-Comisión paritaria.

As partes acordan nomear unha comisión paritaria composta por catro membros das dúas centrais sindicais asinantes, representantes dos traballadores, e catro representantes empresariais, para a interpretación das cláusulas do convenio.

A convocatoria das reunións deberá ser realizada en casos xustificados e por escrito dirixido á outra parte, con doce días de antelación á data da reunión, detallando a orde do día. A asistencia ás ditas reunións será obrigatoria para ámbalas partes. A acta levantada será asinada no prazo de 24 horas, contado desde a realización da reunión.

### Disposición derradeira

Artigo 30º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non previsto neste convenio, será de aplicación o Estatuto dos traballadores e demais disposicións vixentes.

### Disposicións adicionais

Primeira.-As partes asinantes deste convenio acordan constituír, no segundo semestre de 2003, unha comisión para o estudo da reestructuración da táboa salarial.

Segunda.-As diferencias económicas resultantes da aplicación do incremento salarial pactado, tendo en conta os efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2002, poderán facerse efectivos en tres prazos, pagadoiros o primeiro deles o 15 de abril, o segundo o 15 de maio e o terceiro o 15 de xuño do ano 2003.

Vigo, 4 de marzo de 2003.

<b>Grupo</b>	<b>Categorías profesionais</b>	<b>Ano 2002</b>	<b>Ano 2003</b>

I	Persoal técnico titulado		
	Titulado de grao superior	718,81	738,58
	Titulado de grao medio	695,39	714,51
	Axudante técnico sanitario	687,58	706,49
II	Persoal mercantil técnico titulado		
	Director	781,31	802,80
	Xefe de división	718,81	738,58
	Xefe de persoal, de vendas, de compras e encargado xeral	718,81	738,58
	Xefe de sucursal e supermercado	695,39	714,51
	Xefe de almacén	695,39	714,51
	Xefe de grupo	695,39	714,51
	Xefe de sección mercantil	690,70	709,69
	Encargado de establecemento, vendedor, comprador e poxador	690,70	709,69
	Intérprete	650,03	667,91
	Persoal mercantil propiamente dito		
	Dependente maior	695,39	714,51
	Viaxante	684,44	703,26

	Corredor de praza	650,03	667,91
	Dependente de 25 anos	681,29	700,03
	Dependente de 22 a 25 anos	621,90	639,00
	Axudante	578,19	594,09
	Traballadores en formación: retribución única a xornada completa e efectiva de traballo	485,56	498,91
III	Persoal técnico non titulado		
	Director	781,31	802,80
	Xefe de división	718,81	738,58
	Xefe administrativo	703,19	722,53
	Secretario	681,29	700,03
	Contable	690,70	709,69
	Xefe de sección administrativa	693,80	712,88
	Persoal administrativo		
	Contable, caixeiro, taquimecanógrafo	690,70	709,69
	Oficial administrativo	681,29	700,03
	Auxiliar administrativo	616,08	633,02

	Aspirante a auxiliar administrativo	555,80	571,08
	Auxiliar de caixa ata 24 anos	587,06	603,20
	Auxiliar de caixa de 25 ou máis anos	627,62	644,88
IV	Persoal de servicios e actividades auxiliares		
	Xefe de sección ou servicio	693,79	712,87
	Dibuxante	681,06	699,79
	Escaparatista	681,06	699,79
	Axudante de montaxe	541,37	556,26
	Delineante, visitador, rotulista	601,64	618,19
	Cortador	632,88	650,28
	Axudante de cortador	601,47	618,01
	Xefe de taller	618,16	635,16
	Profesional de oficio de 1ª	616,08	633,02
	Profesional de oficio de 2ª	594,21	610,56
	Profesional de oficio de 3ª	587,96	604,13
	Capataz	616,08	633,02
	Profesional de oficio axudante	571,28	586,99

	Mozo especializado	616,08	633,02
	Mozo e telefonista maior de 18 anos	600,45	616,96
	As mesmas categorías, con menos de 18 anos, igual que os aspirantes, segundo idade		
V	Persoal subalterno		
	Conserxe	580,41	596,37
	Cobrador	580,41	596,37
	Persoal de limpeza	555,81	571,09

Nota: o persoal de limpeza por horas percibirá o seu salario en proporción ás horas traballadas