

NUMERO 8.081

JUNTA DE ANDALUCIACONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA*Convenio colectivo para la empresa Casado de Amezúa, S.L.*

EDICTO

Resolución de 26 de octubre de 2015, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Casado de Amezúa, S.L.

VISTO el texto del convenio colectivo para la empresa Casado de Amezúa, S.L. (con código de convenio núm. 18001712012000), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 3 de octubre de 2015 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CASADO DE AMEZUA, S.L.

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.- El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en la empresa Casado de Amezúa S.L., dedicadas a la venta, reparto, mantenimiento y recogida a los consumidores de los gases envasados de G.L.P. (Gases licuados del petróleo).

Son partes firmantes de éste acuerdo la entidad mercantil "Casado de Amezúa, S.L. ", representada por D. Francisco Javier Casado de Amezúa Collado y el representante legal de los trabajadores D. Luis Manuel Barros Correa quien fue elegido en las últimas elecciones por sus compañeros, como independiente.

Las actividades principales de esta empresa son las siguientes:

Almacén: Recepción de las botellas de gas, tanto de las llenas recibidas del proveedor, como de las vacías recogidas de los usuarios.

Oficinas y administración: Dedicadas al servicio comercial de los clientes, administración, contratación y control de servicios.

Reparto: Dedicado a la entrega y recogida de botellas a los clientes.

Locales comerciales: Dedicados a la comercialización de aparatos electro-gas domésticos.

Revisiones: De las instalaciones en los domicilios y locales de los usuarios

Artículo 2.- Se regirán por el presente Convenio:

A) Como empresa: Casado de Amezúa, S.L. en todos los centros de trabajo de la provincia de Granada.

B) Como trabajadores: Todos los que presten sus servicios profesionales en la referida empresa mencionadas en el apartado anterior.

Artículo 3.- El presente Convenio, empezará a regir el día 1 de Julio de 2015, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y, tendrá vigencia hasta el día 30 de junio de 2017, prorrogándose de año en año, salvo que sea denunciado por escrito, con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes, quedando vigente hasta nuevo acuerdo.

Artículo 4.- Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el procedimiento previsto en el artículo 30 de éste Convenio para la cuestión que pueda plantearse.

CAPITULO II

Clasificación del personal.

Sección primera

Artículo 5.- Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas que se enumeran si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado por lo menos, con la retribución que a la misma se asigna en este Convenio.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador al servicio de la Empresa, está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia profesional y, sin menos cabo de su dignidad personal y profesional.

Artículo 6.- 1.- El personal que presta sus servicios en la Empresa a que se refiere el artículo primero de este Convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realice, en los grupos siguientes:

GRUPO I. Personal Técnico.

GRUPO II. Personal Administrativo.

GRUPO III. Personal Obrero.

2.- El grupo I, personal técnico, se divide en dos subgrupos y, dentro de éstos, las categorías siguientes:

SUBGRUPO 1.- Técnicos titulados superiores.

- Técnico titulado superior con jefatura.

- Técnico titulado superior.

SUBGRUPO 2.- Técnicos titulados de grado medio.

- Técnico titulado.
- Técnico especializado.

3.- El grupo II, personal administrativo comprende las categorías siguientes:

SUBGRUPO 1. Personal de oficina.

- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Auxiliar administrativo.

SUBGRUPO 2. Personal auxiliar.

4.- El grupo III, personal obrero, comprende las categorías siguientes:

- Conductor de reparto.
- Capataz o Jefe de equipo.
- Instalador/a y técnico/a de averías
- Limpiador/a.

Artículo 7.- Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales enunciadas, son las que se reflejan en el anexo I de este Convenio, que forma parte integrante del mismo.

Sección segunda.

Artículo 8.- 1.- Por razón de su permanencia en la Empresa los trabajadores se clasifican en fijos, de temporada, eventuales e interinos.

2.- Son trabajadores fijos quienes realicen actividades que, por su naturaleza, tienen carácter normal y permanente en la Empresa y, mantienen con ésta un contrato de trabajo con carácter indefinido.

3.- Son trabajadores de temporada o fijos discontinuos los que se admiten cada año para reforzar la plantilla del personal fijo en las épocas de mayor intensidad del trabajo, por plazo no superior a diez meses.

Este personal tendrá derecho preferente y por orden de antigüedad, a ocupar dichas plazas en las sucesivas temporadas.

4.- Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar la actividad excepcional o esporádica de la empresa, o bien cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce. Finalizados estos contratos, en el caso de que el trabajador, fuera admitido por nuevo contrato antes del transcurso de doce meses, se convertirá en trabajador de temporada, con los derechos previstos para esta modalidad.

5.- Son trabajadores interinos los admitidos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique del nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Si el trabajador fijo ausente, no se reintegrase en el plazo correspondiente la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto sustituido.

CAPITULO III.

Jornada, vacaciones, permisos y excedencias.-

Artículo 9.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo para el presente Convenio, será de cuarenta horas de trabajo efectivo semanal lo que supone 1826 horas

anuales, adaptables a las necesidades de las Empresas en cada una de las épocas del año.

Artículo 10.- Vacaciones.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.

Artículo 11.- Permisos.- El trabajador, en caso de matrimonio, tendrá derecho a un permiso de 15 días naturales de permiso, sin pérdida de retribución.

La Empresa está obligada a conceder a los trabajadores menores de 18 años una hora semanal retribuida dentro de la jornada de trabajo para su asistencia a las enseñanzas organizadas por el Estado o Instituciones legalmente autorizadas.

Artículo 12.- Excedencias.- La empresa podrá conceder a instancia del personal que lleve prestado sus servicios de manera permanente al menos un año, el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no menor a cuatro meses, ni mayor a cinco años, transcurrido el cual sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa de la competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió. El no cumplimiento de este requisito, llevará aparejado automáticamente la pérdida de todos los derechos.

El porcentaje de excedencias, no podrá ser superior al tres por ciento del personal incluido en su categoría.

CAPITULO IV

Retribuciones

Sección primera.- Salario Base

Artículo 13.- El personal afectado por el presente Convenio, será retribuido, durante el primer año de vigencia, según la tabla salarial que como Anexo II, se acompaña, como parte integrante del mismo. Para el segundo año de vigencia, es decir, a partir del día uno de julio de dos mil dieciséis y hasta el día treinta de junio de dos mil diecisiete, se prevé un incremento del 1.5% de las tablas salariales.

Artículo 14.- El pago de retribuciones se efectuará por meses vencidos, antes del día cinco del mes siguiente al devengado.

Sección segunda.- Complementos salariales

Artículo 15.- Antigüedad.- Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico, por cada cuatro años de servicios prestados a la misma Empresa, equivalente al tres por ciento aplicable sobre el salario base convenio, vigente en cada momento.

El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Este complemento quedará suspendido a partir del día uno de enero de dos mil dieciséis, sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores personalmente, los que percibirán la cantidad que por tal concepto vinieran disfrutando hasta ese momento, la que no experimentará ni incremento ni menos cabo alguno.

Artículo 16.- Gratificaciones.- Se establecen tres gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Partici-

pación de Beneficios, serán abonadas a razón de treinta días de salario base, más el plus de antigüedad, cada una de ellas, en los meses de Julio, diciembre y marzo, respectivamente.

Artículo 17.- Plus de Transporte.- A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se establece un Plus de Transporte mensual en la cuantía que consta en el anexo II, en compensación por los gastos de traslado por su asistencia a la Empresa de los trabajadores.

Artículo 18.- Plus de Asistencia.- Con finalidad de evitar el absentismo en el sector, se crea un plus en la cuantía que consta en el anexo II, pagadero por día efectivamente trabajado, excluyéndose expresamente los días festivos, en periodo de vacaciones y los días de baja médica.

Artículo 19.- Plus de Reparto.- Se establece el siguiente plus, atendiendo a las botellas repartidas:

De 1 a 1.500 botellas repartidas al mes 0.00 euros por botella.

De 1.501 a 2.750 botellas repartidas al mes 0.05 euros por botella.

De 2.751 a 2.000 botellas repartidas al mes 0.10 euros por botella.

De 2001 a en adelante 0.15 euros por botella repartida.

CAPITULO V.

Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 20.- la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo, es de obligado cumplimiento en la Empresa y Centros de Trabajo acogidos por este Convenio.

Artículo 21.- El trabajador deberá avisar con la máxima diligencia al Delegado de Prevención de Riesgos Laborales así como a su Jefe inmediato en su caso, de los accidentes, riesgos y contingencias, así como de las posibles imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y materiales que usen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar de no hacerlo, en caso de producirse víctimas o daños.

CAPITULO VI.

Faltas y sanciones.

Artículo 22.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida por su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave, y muy grave. La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras que serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Artículo 23.- Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entradas superior a cinco e inferior a treinta minutos.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono, sin causa fundada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia se causara perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese motivo de accidente a sus compañeros de tra-

bajo, esta falta podrá ser considerada como "grave", según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

Artículo 24.- Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que se considere como falta "grave".

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y a las retenciones por el Impuesto sobre Renta de las Personas Físicas.

4. Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada "muy grave".

6. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando, o firmando por aquél.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada "muy grave".

9. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10. La embriaguez fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

11. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

12. La reincidencia en falta leve (excluida de la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 25.- Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año, o más de tres faltas continuadas de asistencia al trabajo.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier

otra persona de las dependencias de la Empresa durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La condena de los Tribunales de Justicia por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otras clases de hechos que puedan implicar esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso las de duración superior a un año y, en las que no proceda la remisión condicional de condena.

6. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzcan quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo fuera habitual.

8. Violar el secreto de correspondencia o documentación reservada de la Empresa.

9. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

10. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles mediante pacto colectivo o individual con los trabajadores.

11. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. La blasfemia habitual.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de la labor. Para ello, y a efectos de determinar el rendimiento personal, se establecerá la correspondiente tabla de rendimientos por cada empresa.

16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 26.- De las sanciones.- Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la legislación vigente. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, ello sin perjuicio de las demás formalidades establecidas legalmente.

Artículo 27.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 28.- Las infracciones de este Convenio cometidas por la Empresa serán sancionadas por la Autoridad Laboral dentro del marco de sus respectivas competencias.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Artículo 29.- Cláusula especial.- Para indicar que en los aumentos establecidos en este Convenio se ha tenido en cuenta en orden a la absorción y compensación, las condiciones económicas del Convenio anterior, por si hubiera alguna diferencia que quedaría así asimilada.

Artículo 30.- Comisión paritaria.- Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, formada por el delegado de personal y un representante de la empresa.

Planteada una cuestión de interpretación o cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que deberá revestir forzosamente la forma escrita, a la Comisión, ésta deberá reunirse en plazo de quince días, pudiendo ser asistidas cualquiera de las partes de Letrado o de Graduado Social, debiendo emitir dictamen sobre lo solicitado en plazo no superior a diez días desde la fecha señalada para su reunión; si no hubiera acuerdo sobre la interpretación, por cada una de las partes y en documento único firmado por las distintas representaciones se expondrán, las dos posturas que deberán ser motivadas sucintamente, haciéndola llegar al interesado, para que por éste se insten las acciones judiciales que puedan asistirle.

Artículo 31.- Cláusulas finales:

a) En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás textos legales aplicables en nuestro Ordenamiento Jurídico a las relaciones de trabajo.

b) Se hace constar que las partes negociadoras del presente Convenio, son el Delegado de Personal de la Empresa y el representante legal de la empresa Casado de Amezúa, S.L.

ANEXO I.

Definiciones de categorías profesionales.

GRUPO I. Personal técnico.

Técnicos titulados.- Son aquellos a quienes, para el cumplimiento de su función, se les exige la posesión de un título profesional reconocido oficialmente por la Administración Pública competente del Estado Español, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

Subgrupo 1. Técnicos titulados superiores.

Son los técnicos superiores que la Empresa contrata para desempeñar precisamente funciones propias de su profesión y título oficial.

Esta categoría comprende:

Técnico titulado superior con jefatura.- Es aquel que reuniendo los requisitos de formación, experiencia y

aptitud necesarios en cada caso y bajo la inmediata dependencia de la propia dirección de la Empresa o de otro mando superior, ejerce de un modo permanente funciones de mando y responsabilidad sobre una división o servicios en que se estructuran cada una de las distintas unidades de una Empresa.

Técnico titulado superior.- Es aquel que reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud en cada caso, depende directamente del Técnico superior con jefatura, si existiera o en caso contrario de la dirección de la Empresa, pero sin responsabilidad sobre división o servicios en que ésta se estructure.

Subgrupo 2. Técnicos titulados de grado medio.

Esta categoría comprende:

Jefe técnico titulado.- Es aquel que realiza las funciones señaladas como propias de su profesión, exigiéndose para ello la posesión del correspondiente título profesional expedido o reconocido oficialmente.

Técnico especializado.- Es aquél que con los requisitos de la titulación exigible, realiza funciones propias de su profesión de forma especializada.

GRUPO II. Personal administrativo.

Son los empleados que realizan funciones comerciales de oficina, contables y otras análogas, ya sea dentro de la organización central de la Empresa en sus diversas dependencias, comprende las categorías siguientes:

Subgrupo 1. Personal de Oficina.

Oficial de primera.- Es el empleado que, a las órdenes de sus respectivos superiores, puede ejecutar trabajos administrativos de máxima responsabilidad, con capacidad suficiente para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones, habiendo adquirido para ello la experiencia suficiente, acreditada mediante el correspondiente examen.

Oficial de segunda.- Es el empleado que, cumpliendo los requisitos de la definición general, ha adquirido una experiencia suficiente en la Empresa.

Auxiliar Administrativo.- Es el que ayuda a sus superiores en trabajo de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanografía en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, ordenadores, manipulación de efectos y documentos y preparación de recibos y cargos.

Tendrá asimismo funciones de venta en los locales comerciales.

Subgrupo 2. Personal auxiliar.

Almacenero.- Es el que, con conocimiento de los materiales que se manejan, tiene a su cargo la recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de los mismos, fichas de existencias o movimientos, preparación de remesas, etc., cuidando además de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén.

GRUPO III. Personal obrero.

Se clasifica en las categorías siguientes:

Conductor de reparto.- Es aquel que, en posesión del carné de conducir de la clase que corresponda tiene conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probados, poseyendo la técnica especial para los transportes de gases licuables del petróleo a granel o envasado, cuya función consiste en el reparto de botellas en

los domicilios y centros que le sean indicados, dentro de la zona predeterminada. Deberán emitir un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, así como de las botellas retiradas y repartidas, abonando o ingresando en la cuenta bancaria que se le indique el importe de las botellas repartidas y cobradas.

Capataz o jefe de equipo.- Es el que, ha adquirido un conocimiento completo de todas las especialidades básicas que integran una rama profesional y está capacitado para la acertada distribución del trabajo entre los operarios que puedan estar a sus órdenes.

Instalador/a y técnico/a de averías.- Es el que, conoce de un modo especial las técnicas de manipulación de los gases licuados del petróleo en sus distintos aspectos, y ha recibido la formación especial que le faculta para la instalación y reparación de toda clase de aparatos de utilización industrial o doméstica que consuman gases licuables.

ANEXO II

Tabla de salarios 2015-2016

GRUPO I. Personal técnico.

SUBGRUPO 1. Técnicos titulados superiores.

- Técnico titulado superior con jefatura	1.334,36 euros
- Técnico titulado superior	1.282,17 euros
SUBGRUPO 2. Técnicos titulados de grado medio.	
- Técnico titulado	1.100,98 euros
- Técnico especializado	1.075,34 euros

GRUPO II Personal administrativo.

SUBGRUPO 1.- Personal de oficina.

- Oficial de primera	939,64 euros
- Oficial de segunda	924,13 euros
- Auxiliar administrativo	894,37 euros

SUBGRUPO 2.- Personal auxiliar.

- Almacenero	894,37 euros
--------------	--------------

GRUPO III. Personal obrero

- Conductor de reparto	917,62 euros
- Capataz o Jefe de equipo	939,64 euros
- Mecánico instalador	917,62 euros
- Plus de Transporte:	96,67 euros (mensuales)
- Plus de Asistencia:	1,09 euros (por día trabajado)

NUMERO 8.082

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector de Industrias Siderometalúrgicas de Granada y Provincia

EDICTO

Resolución de 29 de octubre de 2015, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innova-