

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 18** *RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Servicio Técnico Jocalpal, S. L. (código número 28102962012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Servicio Técnico Jocalpal, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 3 de marzo de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 17 de marzo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

PARTES FIRMANTES: La negociación del presente convenio Colectivo ha sido efectuada entre la empresa Servicio Técnico Jocal, S.L.U y la representación legal de los trabajadores del mismo, actuando D. José Andrés Fernández Granados en su condición de administrador de la empresa y Dña. Nuria Cerrajero Casado, en su condición de representante legal de los trabajadores de la empresa.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal que mantenga una relación laboral por cuenta ajena con la empresa Servicio Técnico Jocal, s.l. con centro de trabajo en el Municipio de Madrid (28022) en la calle Helsinki nº 16, de la Provincia de Madrid.

Artículo 2.- Ámbito personal

Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los arts. 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Duración, prórroga, denuncia.

La vigencia de este convenio será desde el 1 de Diciembre de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2024.

La denuncia del convenio colectivo deberá realizarse por escrito con antelación mínima de 2 meses.

En cualquier caso, el contenido del presente convenio estará vigente hasta que no se sustituya por un nuevo convenio colectivo.

Artículo 4.- Vinculación a lo pactado.

Las condiciones retributivas pactadas serán consideradas globalmente por el salario anual.

Artículo 5. Garantía personal y transición del Convenio Colectivo.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del convenio, los excesos se denominarán como concepto ad personam, operando la absorción/compensación de conceptos en el supuesto de incrementos de convenio conforme al Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Artículo 6. - Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores, y en lo no contemplado por el presente convenio colectivo, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores, Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente, así como las que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 7.- Igualdad de derechos.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, de conformidad con lo regulado en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Asimismo, el contenido del presente Convenio se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales y las de hecho, siendo requisito indispensable a estos efectos la justificación documental mediante la acreditación del Registro municipal o autonómico si existiera.

Todas las referencias del presente Convenio al término "trabajador" o "empleado" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio limite expresamente la titularidad del derecho.

Medidas para promover la igualdad en el convenio colectivo:

.- Acceso a la empresa.

.1.- Las pruebas de acceso será objetivas y se irán revisando los criterios o perfiles para cada puesto de trabajo desde la perspectiva de género, para evitar posibles casos de discriminación.

.2.- Se revisarán los medios por los que se comunique el acceso a la empresa para la cobertura de plazas.

.3.- Se analizarán aquellos puestos de trabajo que vienen siendo considerados para un género determinado y se tratará de fomentar la cobertura por el género con menor representación.

.4.- En el supuesto de existir vacantes para cubrir puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones, accederá la persona del sexo con menor representación en ese puesto.

.- Promoción en la empresa.

Se tratará de implantar medidas que incrementen gradualmente la presencia de mujeres en puestos de trabajo en los que tenga menor representación, motivo por el que ante ascenso a puestos en los que esté subrepresentada, a igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres.

.- Formación.

Se analizarán aquellos puestos de trabajo que vienen siendo considerados para un género determinado y se tratará de fomentar la formación por el género con menor representación.

.- Retribución.

Se garantizará la igualdad retributiva para las mismas categorías profesionales con independencia del género, informando a la Comisión de la evolución.

.- Salud laboral.

1.- Existe una evaluación específica para personal especialmente sensible, motivo por el que en el supuesto de tener conocimiento la empresa de alguna situación de embarazo y lactancia, se procederá a aplicar a la trabajadora la evaluación específica

Artículo 8.- Rendimiento Mínimo “Óptimo” para las siguientes categorías del Departamento Comercial; comerciales, teleoperadores y responsable comercial.

1.- Se entenderá que el personal del departamento comercial tiene un rendimiento óptimo si de forma mensual obtiene los siguientes puntos por captación de nuevos contratos, puntos que se deben cumplir individualmente:

- Comercial y Teleoperador:
 - 80 puntos personales.
- Responsable Comercial:
 - 85 puntos personales.

Puntos que se determinan a jornada completa, para jornadas inferiores se aplicará una regla proporcional.

2.- Obtención/Valoración de puntos por la captación de nuevos contratos:

- 1 nueva captación de Gas: 1 punto.
- 1 nueva captación de luz: 1 punto.
- 1 nueva captación de servicio de mantenimiento de gas: 0,50 puntos.
- 1 nueva captación de servicio de mantenimiento eléctrico: 0,25 puntos.

Artículo 9.- Incentivos del Departamento Comercial.

Es una retribución variable exclusiva del departamento comercial y sólo generará derecho al cobro de incentivos, el personal que realice puntos por encima del rendimiento mínimo mensual (óptimo), abonándose cada punto extra dentro de los 5 primeros días del segundo mes, incluyéndose el concepto dentro del recibo de salarios del mes de abono.

El importe a abonar bruto en concepto de incentivos será de 14,93 € por cada punto personal extra. Apareciendo en el recibo de salarios bajo el concepto de incentivo personal.

En los supuestos de reclamación de nuevos contratos que supongan una reducción en los puntos extra, si el trabajador ya hubiera percibido en concepto de incentivos la inclusión de lo reclamado, la empresa procederá a computar nuevamente el rendimiento óptimo, así como los puntos extras nuevos si se generasen. En caso de salir una cuantía inferior a la abonada, la empresa deducirá la misma al trabajador en el mes del recuento.

Artículo 10. Jornada laboral

1. El artículo del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid que regula la jornada anual de trabajo, a fecha de hoy contemplada en el artículo 48, se continuará aplicando, a excepción de los apartados específicamente aquí regulados.
2. Las horas de libre disposición deberán ser solicitadas con antelación de 24 horas, en caso de solicitud sin cumplir el plazo establecido, podrá suponer su denegación automática.
3. La jornada de trabajo para todo el personal será con distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con un máximo del 15% sobre la jornada anual.

Dicha distribución deberá ser como máximo de 12 horas al día, y respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Al existir distribución irregular de la jornada de trabajo, tendrán consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada máxima anual, abonándose en caso de generarse en la misma cuantía que la hora ordinaria. Sirviendo dicha jornada como base de cálculos para las jornadas inferiores.

4.- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a doce horas diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

5.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos. Este período de descanso no se considera como tiempo de trabajo efectivo, no computando como horas trabajadas en la jornada diaria, semanal ni anual. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso en jornadas superiores a cuatro horas y media tendrá una duración mínima de treinta minutos.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

7.- Anualmente se elaborará el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

8.- El personal técnico de calderas, gas, aire acondicionado, y electrodomésticos, deberá realizar las guardias conforme al calendario establecido por los responsables.

De forma periódica los Técnicos deberán realizar turnos de guardia para dar servicio a clientes con averías urgentes fuera del turno de horario laboral habitual. Para ello la empresa proporciona

un cuadrante en el que cada trabajador es informado de los días que debe estar disponible para realizar estos avisos por avería con una semana de antelación.

Los Técnicos reciben estos avisos por vía telefónica y deben acudir a ellos en un plazo no superior a las 3h desde que es recibido para cumplir con el contrato del cliente. La disponibilidad del Técnico se realiza en su vivienda o lugar deseado de descanso, pudiendo volver siempre que no haya ningún aviso de urgencia pendiente de ser atendido.

Artículo 11. Vacaciones

- 1.- Las vacaciones tendrán una duración de 21 días laborables y se abonarán por el salario de convenio más el complemento de antigüedad y el complemento de mejora de productividad.
- 2.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.
- 3.- Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.
- 4.- Las fechas de disfrute del período vacacional del personal del departamento comercial (comercial, responsable comercial, teleoperador) serán de 15 días hábiles en el mes de Agosto a convenir entre las partes, siempre dejando cubierto el servicio, y otros 6 días hábiles a disfrutar en el período comprendido entre el 21 de Diciembre y el 31 de Diciembre, siendo la fecha de disfrute de este último período el de las dos últimas del año, pudiendo por concesión de la empresa ampliarse el disfrute de este último período hasta la primera semana de Enero del año siguiente.

Las fechas de disfrute del resto de personal, será pactado por las partes con antelación mínima de 2 meses.

Artículo 12. Fecha de pago

Como norma general, el pago de salarios se realizará los 5 primeros días hábiles del mes siguiente.

En el supuesto de generar derecho a incentivos los pagos de los mismos se efectuarán los 5 primeros días hábiles del segundo mes, dentro del recibo de salarios del mes que esté en curso.

Artículo 13.- Forma de Pago.

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la seguridad social, se efectuarán en moneda de curso legal, por la forma que determine la empresa y siempre conforme a la normativa vigente en cada momento de pago, ya bien sea por transferencia bancaria, cheque, metálico. En el supuesto de existir transferencia bancaria o entrega mediante cheque no será necesaria la firma del recibo de salarios.

Artículo 14.- Remuneración

Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo se recogen en el Anexo I y se aplicarán de forma proporcional a su jornada de trabajo en todos los conceptos desde el 01 de Diciembre de 2020, los incrementos salariales serán negociados por las partes, respetando en todo momento el salario mínimo anual en cómputo global.

El anexo I del Convenio Colectivo recoge La remuneración anual para un año completo, en función de las horas anuales de trabajo del convenio colectivo, desglosándose todas las partidas retributivas de salario base, pagas extras, plus de productividad y carencia de incentivos a quien lo tuviera, igualmente se establece en las mismas el importe por quinquenios y el importe a tomar en consideración para el cálculos de complementos de convenio a excepción de la nocturnidad.

Los trabajadores con jornada inferior a la máxima de convenio percibirán los conceptos proporcionales a la jornada de trabajo.

.- Salario base.

1. El Salario base retribuye el trabajo de los distintos grupos profesionales y niveles, realizados por la jornada ordinaria de trabajo y se abonará en 12 mensualidades.
2. En el Anexo I se establece la tabla económica para el año 2020, con una columna denominada como base anual

.-Plus de Carencia de incentivos

Se abonará un importe fijo anual para los grupos 5 y 7, dicho importe se abonará en 12 mensualidades y será proporcional a la jornada realizada, en el supuesto de inicio de la relación laboral por encima del primer día del mes, se efectuará el cálculo proporcional, igualmente en el supuesto de resolución de la relación laboral antes de final de mes, se efectuará el cálculo proporcional. El importe anual para el año 2020 es el establecido en el Anexo I.

.-Gratificaciones extraordinarias

Se establece el derecho de dos gratificaciones extraordinarias con devengo semestral por importe del salario base y antigüedad, estableciéndose el pago de forma prorrateada en 12 mensualidades, incluyéndose en el recibo de salarios.

Artículo 15.- Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de hasta el 50 por 100 del importe del salario correspondiente al trabajo ya realizado a la fecha de solicitud, pudiendo solicitar igualmente incentivos del 50 % del importe de los incentivos generados a la fecha de solicitud.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

Artículo 16.- Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional

En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo (quedando excluidos los accidentes in itinere) y de enfermedad profesional debidamente reconocida con baja superior a diez días, la empresa abonará a partir del undécimo día, inclusive, un complemento del 15 por 100 de la base reguladora correspondiente para la prestación por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, que se adicionará a lo que el trabajador o trabajadora perciba de la Seguridad Social o entidades colaboradoras como prestación de incapacidad temporal.

No existirá obligación de pago de la empresa de ningún complemento salarial de IT que se pudiera devengar con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, con independencia del motivo de la finalización.

Artículo 17.-Categorías profesionales.-

La clasificación profesional es la establecida en el Anexo II del Convenio Colectivo de Industria Siderometalurgia de Madrid, pero adaptándose a las categorías profesionales propias de la empresa. Por tal motivo se definen además las siguientes categorías profesionales existentes en la empresa;

-TÉCNICO de calderas, gas, aire acondicionado, y electrodomésticos.

Los **técnicos** instalan, mantienen y reparan aparatos y sistemas de gas, calefacción, aire acondicionado y electrodomésticos en hogares y locales de negocios, así como realizarán visitas rutinarias para clientes que disponen de contratos de servicio con la compañía. Para ello deben estar debidamente acreditados y formados en relación al tipo de actividad que realicen.

Cuando llegan a las instalaciones de un cliente, los técnicos probarán los aparatos a fondo, prestando mucha atención a los procedimientos de seguridad. Detectan y reparan averías, a menudo en dispositivos complejos, se encargan de realizar mantenimientos preventivos y reparar o sustituir las piezas averiadas. Una vez finalizada cada intervención deben dejar registro de las operaciones realizadas.

Los técnicos responderán a las preguntas de sus clientes y les muestran la mejor forma de usar sus aparatos, aconsejan a los clientes en temas de eficiencia energética y la mejor forma de mejorar sus sistemas de calefacción. También se encargan de generar las facturas en caso de cobro

a los clientes y aconsejan al cliente la compra de un nuevo aparato en los supuestos en los que el aparato por antigüedad o ausencia de piezas así lo requiera.

Pueden proporcionar al cliente un presupuesto o facilitar el contacto de un representante de la empresa que puede hacerles una visita y prepararles el presupuesto.

Tienen que tener operativo durante su jornada laboral un teléfono móvil para; estar en contacto con su centro de operaciones, el personal de oficina, que puedan recibir las órdenes de trabajo, así como de trabajos de emergencias, que reciban información sobre la llegada de piezas de recambio y soliciten piezas de recambio. De forma habitual recibirán las órdenes de trabajo vía teléfono y acudirán al primer trabajo del día directamente desde su vivienda habitual.

Recogen el material y las piezas de recambio que necesitan en el centro de trabajo, del proveedor de calefacción local o directamente de puntos de recogida.

Los técnicos normalmente trabajan en un área local, llevan uniforme de trabajo facilitado por la empresa, teniendo obligación de hacer un correcto uso del mismo, así como deben seguir las normas de seguridad establecidas.

-Ayudante de Técnico de Calderas y gas y aire acondicionado, electrodomésticos.

Los Ayudantes de técnicos realizan trabajo de ayuda y aprendizaje de las funciones de técnico. Una vez adquiridos unos conocimientos mínimos, los ayudantes de técnico realizan trabajos de mantenimiento y resolución de averías simples, siguiendo las mismas rutinas y procedimientos que los técnicos.

-Teleoperador del Departamento Comercial.

Realizan las llamadas telefónicas para la captación de clientes según la base de datos facilitada por la empresa.

Artículo 18.- Jubilación Forzosa

El contrato de trabajo se extinguirá al cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la seguridad social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1.- el Trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo debe cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2.- la empresa deberá realizar la contratación de un trabajador por tiempo indefinido o en su defecto podrá transformar a indefinido a un trabajador con contrato temporal.

Este artículo estará vigente mientras la normativa permita la jubilación forzosa.

Artículo 19.- Comisión paritaria. se encargará de la aplicación, administración e interpretación del convenio.

Artículo 20.- Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Al igual que se someten al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el 82.3 del ET.

ANEXO I								QUINQUENIO	TABLA BASE MENSUAL
GRUPO	DESCRIPCIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍAS INCLUIDAS	SALARIO ANUAL	SALARIO BASE ANUAL	PAGAS EXTRAS ANUAL	CARENCIA INCENTIVO ANUAL	P. PRODUCTIVIDAD ANUAL	ANTIGÜEDAD MENSUAL	CÁLCULO COMPLEMENTOS SALVO NOCTURNIDAD
1	LICENCIADO/A-GRADO	Licenciados, Grado Universitario	16100,00	13624,82	2270,80	0,00	204,37	25	600
		Directores de Área y servicios (administración, técnico, operaciones...)	16100,00	13624,82	2270,80	0,00	204,37	25	600
2	TÉCNICO/A DE ESTRUCTURA	Diplomado/a	15400,00	13032,44	2172,07	0	195,49	24	500
		Jefe de Taller	15400,00	13032,44	2172,07	0	195,49	24	500
		Jefe de Laboratorio 1ª	15400,00	13032,44	2172,07	0	195,49	24	500
		Jefe de 1ª Administrativo	15400,00	13032,44	2172,07	0	195,49	24	500
		Ayudante técnico Sanitario, Diplomado enfermería	15400,00	13032,44	2172,07	0	195,49	24	500
		Analista informático	15400,00	13032,44	2172,07	0	195,49	24	500
3	TÉCNICO/A AUXILIAR	Jefe de Organización de 1ª	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
		Delineante Proyectista dibujante	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
		Jefe de Laboratorio 2ª	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
		programador informático	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
		Jefe de 2ª administrativo	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
		Jefe de organización de 2ª	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
		Maestros industriales	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
		Maestro de taller 1ª/Contramaestre	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
		Maestro de taller 2ª	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
		Jefe de Área Comercial	14700,00	12440,06	2073,34	0	186,60	22	400
4	EMPLEADO/A DE ESTRUCTURA	Comercial	13300,00	11255,29	1875,88	artículo 7 y 8	168,83	20	300
		Técnico de organización de 1ª	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Delineante 1ª proyectista y fotógrafo	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Operador informático	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Analista de 1ª Laboratorio	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Conductor camión	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		conductor turismo	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		oficial de 2ª Admvo.	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Delineante de 2ª	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Téc. Organización 2ª	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Encargado de sección taller	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Oficial de 1ª Admvo.	14000,00	11847,67	1974,61	0	177,72	21	350
		Responsable Comercial	14000,00	11847,67	1974,61	Artículo 7 y 8	177,72	21	350
5	OPERARIO/A	Capataz de especialistas Y peones ordinarios	16017,09	13360,87	2226,81	229	200,41	23	450
		Oficiales de 1ª y 2ª	16017,09	13360,87	2226,81	229	200,41	23	450
		Técnico de Calderas, gas y aire acondicionado, y electrodomésticos	16017,09	13360,87	2226,81	229	200,41	23	450
6	EMPLEADO/A AUXILIAR	Conserje	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Auxiliares en General (de oficina, laboratorio, administrativo, de organización)	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Analista de 2ª Laboratorio	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Almacenero	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Telefonista	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Ordenanza/Portero	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83	20	300
		Teleoperador del departamento comercial	13300,00	11255,29	1875,88	Artículo 7 y 8	168,83	20	300
7	OPERARIO/A AUXILIAR	Oficial de 3ª	13300,00	11061,5	1843,58	229	165,92	20	300
		Especialista	13300,00	11061,5	1843,58	229	165,92	20	300
		Mozo especialista almacén	13300,00	11061,5	1843,58	229	165,92	20	300
		Peón	13300,00	11061,5	1843,58	229	165,92	20	300
		Ayudante de Técnico de Calderas, gas, y aire acondicionado, electrodomésticos	13300,00	11061,5	1843,58	229	165,92	20	300
	APRENDICES	Primer Año	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83		200
		Segundo Año	13300,00	11255,29	1875,88	0	168,83		200

	POR DÍA
MEDIA DIETA	6,00 €
DIETA COMPLETA INFERIOR A 7 DÍAS	35,00 €
DIETA COMPLETA SUPERIOR A 7 DÍAS	25,00 €

En el supuesto de incremento del salario mínimo interprofesional, el salario anual de todos los grupos se incrementará para que en cómputo global se garantice el SMI.

(03/10.873/21)

