



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

Convenio o acuerdo: Comercio General.

Expediente: 42/01/0043/2013.

Fecha: 14/08/2013.

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.

Destinatario: Judit Borobio Sanz.

Código 42000025011981.

*RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de la provincia de Soria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Comercio de la provincia de Soria, con Código de Convenio número 42000025011981 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 20 de mayo de 2013, de una parte por la Asociación de Empresarios de Comercio (ASECO), y de otra por los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo,

**RESUELVE:**

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR COMERCIO**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Empresarios de Comercio de Soria (FEC SORIA), Asociación Soriana de Vendedores de Prensa, Revistas y Publicaciones, Asociación Soriana de Empresarios de Venta y Reparación Neumáticos de Soria, Asociación Soriana de Reparación y Venta de Maquinaria Agrícola (ASEMA), Asociación Soriana de Empresas Distribuidoras de Productos Fitosanitarios (ASOEFIT), y de la otra por Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO).

**CAPÍTULO I**

**Ámbito y Denuncia**

*Artículo 1. Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio afecta a empresas y trabajadores incluidos en el campo de aplicación del I Acuerdo Marco del Comercio, de fecha 2 de febrero de 2012 y publicado en el BOE el 20 de febrero de 2012 que fue suscrito de una parte, la Confederación Española de Comercio y la Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución y de otra parte, la Federación



Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería y Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras.

*Artículo 2. Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación para las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial de Soria y su provincia.

*Artículo 3. Vigencia.*

El presente Convenio, cuya duración será de tres años, entrará en vigor a todos los efectos, incluso económicos, el día 1 de enero de 2012 cualquiera que sea la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, una vez homologado por la Autoridad competente, y finalizará el 31 de diciembre de 2014.

*Artículo 4. Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio, al término de su vigencia quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación de ningún tipo, prorrogándose en todos sus contenidos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que le sustituya.

## CAPÍTULO II

### Absorción y compensación

*Artículo 5. Absorción y compensación.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados.

*Artículo 6. Garantía "ad personam".*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente exceden del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

## CAPÍTULO III

### Condiciones económicas

*Artículo 7. Salario.*

Las condiciones económicas para los años 2012, 2013 y 2014 son las reflejadas en la tabla anexa del presente Convenio.

*Artículo 8. Complementos de vencimiento superior al mes.*

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad del salario convenio fijado en el anexo más antigüedad y que se devengarán el 30 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

El derecho al percibo de estas pagas será proporcional al tiempo de trabajo, devengándose de conformidad con el salario vigente en el momento del devengo.

*Artículo 9. Complemento de antigüedad.*

A los salarios del Convenio se adicionarán, en su caso los complementos de antigüedad.

Se percibirán cuatrienios del 5% del salario de este convenio, con un máximo de cuatro cuatrienios (20%).

BOPSO-99-28082013



A estos efectos, para el cálculo de la antigüedad, se computará desde el día de ingreso del trabajador en la empresa incluido el período de aprendizaje o categoría asimilada (aspirante, pinche y botones).

*Artículo 10. Complemento para auxiliares administrativos y ayudantes de dependiente.*

El auxiliar administrativo y el ayudante de dependiente, cuando lleven cinco años de servicio en una empresa de esa misma categoría y no hubiera vacante de oficial o dependiente se le incrementará su sueldo en el 50% de la diferencia de su salario y el del oficial o dependiente y a los 10 años y en las mismas circunstancias el 100% aun cuando siga teniendo la categoría de auxiliar administrativo o ayudante de dependiente.

*Artículo 11.*

Con el fin de premiar a aquellos productores que durante 25 años prestaron su servicio en la misma empresa, contribuyendo con su lealtad a su desenvolvimiento y auge, se les satisfará un premio en metálico por una sola vez, en la cuantía de una mensualidad del salario real percibido en el mes anterior al cumplimiento de dicha edad, con un mínimo de 200 euros, premio que se abonará a los productores al servicio de la empresa con 25 años de trabajo ya alcanzados y a aquellos que los alcancen en lo sucesivo, pagadera por una sola vez y dentro del año que cumplan la edad.

## CAPÍTULO IV Jornada y vacaciones

*Artículo 12. Jornada.*

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá una jornada de trabajo en cómputo semanal de 40 horas. En cómputo anual será de 1.783 horas en 2013 y 1.790 horas en 2014.

*Artículo 13. Vacaciones.*

Todos los trabajadores, con un año de servicio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional en caso de llevar menos tiempo.

La fecha de celebración de vacaciones se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, quienes asimismo podrán pactar la división en dos períodos de las mismas, siendo uno de estos períodos entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda. En ningún caso al inicio de las vacaciones podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso del trabajador.

## CAPÍTULO V

*Artículo 14. Horas extraordinarias.*

Se retribuirán las que se trabajen incrementando el salario de la hora ordinaria en un 75%. El mismo criterio se aplicará a las horas que se sobrepasen en la realización de Inventarios.

Se aplicará lo dispuesto sobre horas extras estructurales a las que realice el personal de transporte en las circunstancias y condiciones previstas por la Ley.

*Artículo 15. Dietas.*

Las salidas, viajes y dietas se regularán según lo dispuesto en el artículo 83 de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio en general. Cuando por razones de trabajo el trabajador se vea



obligado a realizar las principales comidas fuera de su domicilio o tenga que pernoctar fuera del mismo, percibirá por este concepto y en las siguientes cuantías fijas para toda la vigencia del convenio:

- Media dieta (una comida) 10 euros/día.
- Dieta completa: la empresa abonará los gastos de cena y alojamiento, previa justificación del gasto originado.

La dieta se considerará completa si el interesado realiza las dos comidas principales fuera y pernocta fuera de su domicilio. Si sólo realiza una comida fuera se reputará media dieta.

#### *Artículo 16. Prendas de trabajo.*

A todos los trabajadores afectados por este Convenio, y en razón de las características de riesgo de polvo, suciedad o similares, del lugar o naturaleza del trabajo se les facilitarán dos prendas de trabajo al año.

La prenda consistirá en mono o guardapolvo, según los casos, pudiendo exigir la empresa que en tales prendas figuren grabados el nombre o anagrama de la misma.

#### *Artículo 17. Incapacidad Temporal.*

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, y mientras dure la misma, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de este Convenio, por un período de 18 meses como máximo.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de este Convenio, desde el primer día hasta un período máximo de 18 meses, siempre que sea el único proceso de incapacidad temporal dentro del año, si hay más de un proceso de incapacidad temporal dentro del año, no se complementarán los primeros 7 días de ninguno de los procesos de incapacidad temporal. Este complemento de los 7 primeros días de la primera incapacidad se hará efectivo en la nomina de diciembre de cada año, una vez constatada que es la única incapacidad del año.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral sólo para los casos en que la hospitalización sea superior a 7 días, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de este Convenio, desde el primer día hasta un período máximo de 18 meses.

#### *Artículo 18. Acción y derechos sindicales.*

Se respetarán las garantías sindicales establecidas para los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes, dentro todo ello del ámbito de su propia representación.

Las partes firmantes del Convenio observarán lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

#### *Artículo 19. Comisión Paritaria y Comisión de igualdad de oportunidades.*

A efectos de afrontar y resolver las cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente Convenio, o sugerencias o planteamientos generales del Sector, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada parte que se designarán cuando la Comisión se reúna.

BOPSO-99-28082013



Esta Comisión preceptivamente intervendrá en aquellas materias en las que se hace referencia, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este cauce proceder en consecuencia.

La Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio y cuando lo estime oportuno, podrá efectuar un estudio de las distintas categorías profesionales, su actualización y su agrupación en grupos profesionales. Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los mismos miembros que la Comisión Paritaria.

*Artículo 20. Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de 4 días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

f) Por el tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica propia, con posterior justificación de asistencia al facultativo. Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas y debiendo justificar el trabajador la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho sólo podrá ejercitarse por el trabajador dos veces al mes como máximo. Por el tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica de menores de edad, personas dependientes e hijos disminuidos del trabajador, con posterior justificación de asistencia al facultativo y comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, dicho acompañamiento deberá ser requisito obligado e indispensable para que asista éste al facultativo correspondiente, no podrá disponer para estos conceptos de más de 14 horas al año.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un familiar disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquélla.

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los/as afectados/as podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre.

BOPSO-99-28082013



Se hace constar expresamente que todo aquel permiso o licencia retribuidos que se solicite por el trabajador en relación a hechos o contingencias incluibles dentro del presente artículo que afecten al cónyuge incluirá también los supuestos de análoga relación de afectividad o pareja de hecho del trabajador solicitante. A tal fin el trabajador deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1) Certificado de inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente del Ayuntamiento de la localidad de residencia.

2) Declaración jurada y firmada por ambos miembros de la pareja en la que se haga constar los datos personales de ambos, responsabilizándose éstos de la autenticidad de los datos consignados.

#### *Artículo 21. Formación profesional.*

Las partes se comprometen a favorecer y fomentar dentro de la empresa la Formación profesional. Las partes se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación de 3 de marzo de 2006 y publicado en el B.O.E. el 27 de marzo de 2006.

#### *Artículo 22. Póliza de accidentes.*

Las empresas afectadas por este Convenio procederán a concertar con una entidad aseguradora una póliza de seguro, de aplicación con carácter general para todos los trabajadores del sector.

Las coberturas de la póliza serán de: nueve mil quince euros con dieciocho céntimos (9.015,18 euros) para los casos en que se produzca la muerte del trabajador derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa, y de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos (15.025,30 euros) para los casos en que la consecuencia sea una invalidez permanente absoluta para todo trabajo, así declarada por la Entidad Gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa y accidente in itinere.

Se excluyen expresamente de esta cobertura aquellas situaciones que traigan causa de embriaguez o toxicomanía del trabajador interesado. Estas cuantías tendrán efecto a partir del mes siguiente de la publicación del Convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

#### *Artículo 23. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

- Discriminación directa: Discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

- Discriminación indirecta: Discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- Acción positiva: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad, se podrán aplicar acciones positivas que son: medidas específicas a favor de las trabajadoras para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas,



que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo en cada caso.

#### *Artículo 24. Contrato eventual.*

En atención a lo permitido en el artículo 15.1.b) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo que se celebren al amparo de dicha norma podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, y ello en atención al carácter estacional de mayor productividad del sector en diversos períodos del año.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

#### *Artículo 25. Seguridad y salud laboral.*

Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de desarrollar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), y asumen los derechos y responsabilidades en materia de Seguridad y Salud Laboral. Las empresas del sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la evaluación de riesgos y un plan de prevención de los mismos. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de personal en la empresa o centro de trabajo y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/1995, sobre la formación en materia preventiva que el empresario proporcionará a los delegados de prevención.

**Protección a la maternidad:** En los términos previstos en el artículo 45.1.d) del vigente Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de maternidad, riesgo durante embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años el contrato de trabajo de la misma podrá suspenderse.

#### *Artículo 26. Plus compensatorio de formación.*

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector del comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector del comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del día 1 del mes siguiente a la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* de este artículo.

#### Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector de comercio participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.



2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la Comisión Paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector del comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

*Artículo 27. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## DISPOSICIONES FINALES

### *Disposición final primera.*

Todos los conceptos retributivos establecidos en el presente Convenio, se entienden en su conjunto y en cómputo anual.

### *Disposición final segunda.*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el I Acuerdo Marco del Comercio aprobada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2-02-2012 y demás disposiciones de general aplicación.



## TABLAS SALARIALES AÑO 2012-2013-2014

	<i>Sueldo mensual</i>	<i>Sueldo anual</i>	<i>Paga de marzo o beneficios</i>	<i>Paga de julio</i>	<i>Paga de Navidad</i>	<i>Total</i>
Director	1.206,86	14.482,32	1.206,86	1.206,86	1.206,86	18.102,90
Jefe de Personal, de Compras, de Ventas y Encargado General	1.101,16	13.213,92	1.101,16	1.101,16	1.101,16	16.517,40
Jefe de Sucursal o Supermercado	1.029,02	12.348,24	1.029,02	1.029,02	1.029,02	15.435,30
Jefe de Almacén	1.029,02	12.348,24	1.029,02	1.029,02	1.029,02	15.435,30
Jefe de Sección Mercantil	1.017,64	12.211,68	1.017,64	1.017,64	1.017,64	15.264,60
Encargado de Establecimiento	994,85	11.938,20	994,85	994,85	994,85	14.922,75
Viajante	1.010,00	12.120,00	1.010,00	1.010,00	1.010,00	15.150,00
Corredor de Plaza	994,85	11.938,20	994,85	994,85	994,85	14.922,75
Dependiente	972,07	11.664,84	972,07	972,07	972,07	14.581,05
Escaparartista	994,85	11.938,20	994,85	994,85	994,85	14.922,75
Ayudante	873,33	10.479,96	873,33	873,33	873,33	13.099,95
Aprendiz de primer año	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I
Aprendiz de segundo año	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I
Aprendiz de tercer año	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I
Jefe Administrativo	1.101,16	13.213,92	1.101,16	1.101,16	1.101,16	16.517,40
Jefe de Sección Administrativa	1.006,21	12.074,52	1.006,21	1.006,21	1.006,21	15.093,15
Contable Cajero	983,44	11.801,28	983,44	983,44	983,44	14.751,60
Oficial Administrativo	972,07	11.664,84	972,07	972,07	972,07	14.581,05
Auxiliar administrativo	892,35	10.708,20	892,35	892,35	892,35	13.385,25
Aspirante Administrativo 16-18 años	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I
Auxiliar de caja 16-18 años	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I
Auxiliar de Caja	846,74	10.160,88	846,74	846,74	846,74	12.701,10
Jefe de taller y Profesional de oficio de 1.ª	915,12	10.981,44	915,12	915,12	915,12	13.726,80
Profesional de Oficio de 2.ª	884,70	10.616,40	884,70	884,70	884,70	13.270,50
Profesional Oficio de 3.ª	865,76	10.389,12	865,76	865,76	865,76	12.986,40
Mozo	859,47	10.313,64	859,47	859,47	859,47	12.892,05
Mozo Especializado	873,33	10.479,96	873,33	873,33	873,33	13.099,95
Telefonista	854,36	10.252,32	854,36	854,36	854,36	12.815,40
Conserje	873,33	10.479,96	873,33	873,33	873,33	13.099,95
Cobrador	896,13	10.753,56	896,13	896,13	896,13	13.441,95
Vigilante, Ordenanza y Portero	854,36	10.252,32	854,36	854,36	854,36	12.815,40
Personal de Limpieza	854,36	10.252,32	854,36	854,36	854,36	12.815,40

Soria, agosto de 2013.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano.

BOPSO-99-28082013