



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Departamento Territorial da Coruña

Servizo de Emprego, Relacións laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do Convenio colectivo de Comar Inversiones y Dirección de Empresas S.L.

O 16 de decembro de 2025 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia a solicitude de inscripción do convenio colectivo de COMAR INVERSIONES Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS S.L., código de convenio 15104812012025.

O Departamento Territorial de Emprego, Comercio e Emigración da Coruña é competente para resolver en materia de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, segundo o disposto no Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 73, de 14 de abril de 2024) e o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 81, de 24 de abril de 2024, así como no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración (DOG núm. 101, de 27 de maio de 2024).

Visto o texto do convenio , e de acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro), RESOLVO:

1. Inscribir o convenio colectivo de COMAR INVERSIONES Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS S.L. no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 30 de xaneiro de 2026

O director territorial

Juan José Couce Prego

CONVENIO COLECTIVO COMAR INVERSIONES Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS S.L.”**CAPÍTULO I.-****UNIDADES DE NEGOCIACIÓN****Artículo 1.-Partes concertantes.**

La comisión negociadora de este convenio que se suscribe está integrada por la parte empresarial: Comar Inversiones y Dirección de Empresas, y por parte de los Trabajadores: Representación Legal de los Trabajadores de Comar Inversiones y Dirección de Empresas S.L.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos, y con legitimación suficiente para la negociación del presente convenio, de conformidad con el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II.-**ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA****Artículo 2.-Ámbito personal.**

Este Convenio ampara y se aplica a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría y modalidad de contrato, que presten sus servicios en la Empresa “Comar Inversiones y Dirección de Empresas S.L..”. No obstante, la regulación de las condiciones retributivas del personal de Dirección, Mandos Intermedios, Responsables y personal asimilado a éstos, quedan excluidas de la regulación de este convenio, por tratarse de condiciones individuales y especiales de personal con “responsabilidad”. Igualmente queda excluido el personal de limpieza salvo que voluntariamente se adhieran al presente convenio.

Artículo 3.-Ámbito funcional.

Cuanto por el presente Convenio se estipula, afecta a todas las actividades que existen en la actualidad o aquellas que pudieran existir en un futuro en la Empresa “Comar Inversiones y Dirección de Empresas, S.L.”, y que constituyen su objeto social.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en la Empresa “Comar Inversiones y Dirección de Empresa S.L.”.

Artículo 5.-Ámbito temporal, vigencia.

La duración del presente Convenio será la siguiente del 1 de Enero del año 2.025 al 31 de Diciembre del año 2.027.

Artículo 6.-Prorroga o denuncia

El convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente a su vencimiento por períodos sucesivos de una anualidad, a no ser que se denuncie para su revisión con un mínimo de un mes antes de su vencimiento, o de alguna de sus prorrogas, por cualquiera de las partes.

Esta denuncia se notificará por escrito a la otra parte, estando obligada la parte denunciante a enviar copia de la denuncia a la Consejería de Economía Empleo e Industria, a efectos de registro.

CAPÍTULO III.-**REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS****Artículo 7.- Comisión paritaria.**

Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo suscrito en el presente convenio.

Esta comisión estará formada, previo acuerdo de las partes, por la representación empresarial y social que han deliberado el mismo.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
3. Seguimiento de aquellos acuerdos que se deban desarrollar en tiempo y durante la vigencia de éstos.
4. Mediación, arbitraje y conciliación; en caso de conflictos entre la empresa y el personal, en el supuesto de conflicto colectivo por instancia de uno de sus órganos, se podrá solicitar la inmediata reunión de esta comisión para los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
5. Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este convenio si así lo requieren las circunstancias.

6. Establecer los domicilios sociales de las partes que componen la comisión paritaria.

De no alcanzarse acuerdo en la comisión paritaria, las partes afectadas podrán someter la discrepancia a los medios de solución extrajudicial de conflictos previsto en el AGA en los términos previstos en él.

CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8.- Jornada de Trabajo.

I.- La jornada de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

a) **Jornada Ordinaria (desde el 6º día laborable de septiembre a 30 de junio):** 40 horas y 54 minutos efectivas semanales de lunes a viernes, distribuidas de la siguiente forma:

JORNADA ORDINARIA		
Lunes a Jueves	08:30 h. - 18:06 h.	Con 1 h. para comer
Viernes o víspera de festivos	08:30 h. - 15:00 h.	-----

De lunes a jueves la franja horaria para salir a comer fuera de las instalaciones o hacerlo en las mismas, comprenderá: de 13:15 a 14:15 h

Con objeto de facilitar y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en virtud del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes medidas:

1. Posibilidad de flexibilizar el horario de entrada posponiéndolo en 30 minutos, compensando este periodo al final de la jornada saliendo 30 minutos más tarde. Este cambio ha de ser solicitado con al menos 15 días de antelación.

2. Posibilidad de flexibilizar el horario de comida ampliándolo en 30 minutos, compensando este periodo al final de la jornada saliendo 30 minutos más tarde. Este cambio ha de ser solicitado con al menos 15 días de antelación.

3. Posibilidad de flexibilizar el horario de entrada posponiéndolo 30 minutos, compensando este periodo en el tiempo destinado a la comida reduciéndolo en 30 minutos. Este cambio ha de ser solicitado con al menos 15 días de antelación.

b) **Jornada Intensiva (de 1 de Julio hasta el 5º día laborable de septiembre):** 35 horas efectivas semanales de lunes a viernes, entre los días ambos inclusive, en régimen de jornada intensiva o continuada, distribuidas de la siguiente forma:

JORNADA INTENSIVA		
	Mañanas	Tardes
Lunes a Viernes	8 h. - 15 h.	-----

Con objeto de facilitar y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en virtud del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes medidas:

1. Posibilidad de flexibilizar el horario de entrada posponiéndolo en 30 minutos, compensando este periodo al final de la jornada saliendo 30 minutos más tarde. Este cambio ha de ser solicitado con al menos 15 días de antelación y aplicación por el tiempo de la misma.

Con esta distribución flexible de jornada quedan derogados todos los acuerdos firmados con tal fin entre la empresa y los representantes legales. Aquellas personas, que en el momento de la firma del presente convenio tengan reconocida alguna distribución distinta a las anteriormente descritas, tendrán derecho a mantener dicha distribución mientras persista el hecho causante.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año no serán laborables.

Aquellos trabajadores, que por la actividad que desempeñen, trabajen de lunes a domingo, disfrutarán de un sistema de vacaciones que compense esta circunstancia. A estos efectos, estos trabajadores disfrutarán de dos periodos de vacaciones de 15 días naturales de vacaciones y de un periodo de 14 días naturales por compensación de festivos.

II.- **Horas extraordinarias:** Las horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo tendrán la consideración de horas extraordinarias. Dichas horas podrán ser compensadas del siguiente modo y de forma prioritaria:

1º) Compensadas con un periodo de tiempo de descanso igual al realizado en exceso (horas extraordinarias).

2º) Retribuidas como horas ordinarias de trabajo.

III.- Trabajo en festivo:

Trabajar un día festivo, no laboral o de puente, se retribuirá o compensará según el valor de una hora ordinaria incrementada en un 50%. Esto será de aplicación únicamente al personal que presta sus servicios de lunes a viernes.

Artículo 9.-Permisos retribuidos.

I- A los trabajadores interesados se les concederá -necesariamente- los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Tres días naturales, o dos hábiles, por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, que pasarán a cinco días naturales, o cuatro hábiles, si el trabajador hubiera de desplazarse fuera de la comunidad autónoma.
- c) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Por traslado de domicilio habitual: 1 día hábil.
- e) Licencia a representantes sindicales: se estará a lo legislado en esta materia.
- f) Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado a), justificando esta convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.
- g) Un día si coincide la celebración en jornada laborable para la asistencia a bodas, bautizos o comuniones de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Compensación cambio horario (13 horas): 2 viernes al año.

II- Permiso de lactancia: una hora al día para el caso de lactancia hasta que el nacido cumpla nueve meses. Dicha reducción de jornada podrá fraccionarse en dos partes de 30 minutos cada una al comienzo y al final de la jornada, respectivamente, o acumular en jornadas completas siempre y cuando así lo acuerde con la dirección de la empresa.

Artículo 10.- Permisos no retribuidos.

Se podrán conceder hasta un máximo de dos permisos no retribuidos anuales, quedando obligado el solicitante a comunicar al Servicio de RR.HH., la fecha de ausencia al trabajo mediante escrito firmado por el interesado con el Vº Bº del responsable del departamento al que está adscrito.

Artículo 11.- Vacaciones anuales.

El personal regulado por el presente convenio tendrá derecho a 10 días laborables en Julio, Agosto y los 15 primeros días de Septiembre y 5 días laborables a lo largo del año, cubriendo las necesidades del departamento y siete laborables distribuidos de la siguiente forma: tres en Semana Santa y 4 puentes. Se disfrutarán conforme a lo siguiente:

CALENDARIO DE VACACIONES	
1 de JULIO-15 de SEPTIEMBRE →	10 días laborables en semanas consecutivas. La fecha de comienzo se hará coincidir necesariamente con lunes laborable. En el período de septiembre no es posible acumular la tercera semana de vacaciones.
RESTO AÑO→	5 días laborables consecutivos. Se deberán disfrutar siempre en una semana laboral completa salvo que la misma disponga de 1 día festivo que se permitirá completar los 5 días laborables en la siguiente semana. (cubriendo necesidades Dpto.)
SEMANA SANTA →	3 días laborables (lunes, martes y miércoles).
PUENTES →	4 días laborables, cuya fecha de disfrute se establecerá de mutuo acuerdo al comienzo de cada año.

No obstante, si por razones de calendario no fuese posible establecer los 4 puentes pactados, se disfrutarán de los **lunes** que sean necesarios hasta alcanzar el cómputo total de 4 días laborables destinados a puentes.

Se podrá disfrutar como vacaciones devengadas en el año anterior, como máximo 5 días, en la primera semana del año en curso, siempre y cuando no cause trastornos organizativos en el departamento.

CAPÍTULO V.-**PERCEPCIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN.****Artículo 12.- Grupos y Funciones Profesionales.**

Se considera Grupo Profesional a aquel conjunto de funciones profesionales y, por ende, de puestos de trabajo, relacionados por características comunes, según las funciones y tareas de los puestos, los requerimientos de los mismos y las condiciones de trabajo que exigen.

La clasificación en Grupos y Funciones Profesionales serán la siguiente:

GRUPO 0: PERSONAL DIRECTIVO, MANDOS INTERMEDIOS, RESPONSABLES Y PERSONAL ASIMILADO.**GRUPO 1: JEFES/AS DE SERVICIO****FUNCIÓN PROFESIONAL**

JEFE/A SERVICIO 1ª

JEFE/A SERVICIO 2ª

JEFE/A SERVICIO 3ª

GRUPO 2: TECNICOS**FUNCIÓN PROFESIONAL:**

TÉCNICO DE 1ª

TÉCNICO DE 2ª

TÉCNICO DE 3ª

TÉCNICO DE 4ª

TÉCNICO DE 5ª

GRUPO 3: SECRETARIOS/AS - ADMINISTRATIVOS/AS - AUXILIARES**FUNCIÓN PROFESIONAL:**

SECRETARIA/O 1ª

SECRETARIA/O 2ª

ADMINISTRATIVO/A

AUXILIAR

AUXILIAR B

Artículo 13.- Estructura salarial.

La retribución del personal comprendido en este convenio, retribución bruta anual, estará constituida por el salario base, plus asistencia, plus categoría, así como los complementos que, en su caso, a nivel personal puedan percibir los trabajadores.

En la tabla salarial no se incluirá la retribución bruta anual del personal perteneciente al Grupo 0, toda vez que son condiciones pactadas individualmente entre la Empresa y los trabajadores pertenecientes a este Grupo. Además a ese Grupo no le resultará de aplicación el procedimiento previsto para la aplicación de los incrementos salariales previstos en este convenio, ni la estructura y distribución de los conceptos salariales. Estas retribuciones estarán formadas por el salario base y los complementos que se establezcan a nivel individual.

Artículo 14.- Salario Base.

Personal Grupo I, II y III, según tabla anexa.

Artículo 15.- Plus de Asistencia y Puntualidad.

Se considera Plus de Asistencia y Puntualidad aquel concepto que premia la presencia efectiva del trabajador sobre el horario laboral.

Se considera **falta de puntualidad** el retraso de **más de 15 minutos** en la hora de entrada en la empresa sobre el horario oficial, bien por la mañana y/o por la tarde.

Se establece como cuantía del plus la cantidad del 15 % del salario base.

Las faltas de puntualidad aparejarán la pérdida del premio de puntualidad en las siguientes cuantías:

TIPO DE FALTA:	Plazo	% Plus asistencia
1er GRADO	A partir de 3 faltas en un periodo de 15 días	10 %
2º GRADO	A partir de 6 faltas en un periodo de 30 días	33%
3er GRADO	A partir de 9 faltas en un periodo de 30 días	100%

Todo retraso superior a 30 minutos y que no sea considerado como falta de asistencia (más de 4 horas), en la hora de entrada oficial se computará como 2 faltas de puntualidad.

Se establece una flexibilidad de 15 minutos en la entrada de mañana y 15 minutos en la tarde.

En el caso de producirse un retraso en la/as entrada/as en jornada ordinaria, por debajo de los 15 minutos, ha de ser compensada en el horario de mediodía o de tarde, del mismo día que se produzca. Si este retraso fuese en jornada intensiva, se compensará a las 15:00 h del mismo día.

En viernes de jornada ordinaria e intensiva se compensará a partir de las 15:00.

Si por alguna circunstancia no se pudiera compensar el retraso en el mismo viernes, éste se trasladará al lunes de la semana siguiente compensándose en la forma habitual.

Todo retraso en la entrada inferior a 15 minutos no compensado en el día por causa de una salida para GESTION DE EMPRESA O PERSONAL que conlleve no regresar en horario al puesto de trabajo, será compensado al día siguiente en la forma habitual, acompañándose el correspondiente parte de incidencias.

Cuando sea necesario permanecer en el puesto de trabajo de forma continua, sin hacer la pausa para comer, se fichará a primera hora de la mañana y a última hora de la tarde, acompañando el correspondiente parte de incidencias en el que se reflejará expresamente dicha circunstancia.

Artículo 16.- Plus de Grupo.

Personal Grupo I, II y III, según tabla anexa.

Artículo 17.- Revisión económica.

Durante la vigencia de este convenio (2025-2027) se establece la siguiente revisión salarial para el personal de los Grupos I, II y III.

Para el **año 2025**, se establece un incremento de un 2,8% sobre la tabla salarial definitiva del año 2024, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025. Los atrasos resultantes de esta actualización se abonarán en la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Para el **año 2026**, se establece un incremento sobre la tabla salarial del 2025 en el mismo porcentaje que resulte del IPC definitivo del año 2025. La actualización de los salarios se realizará como tope en el mes siguiente a la fecha en que sea conocido el IPC resultante del año anterior y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2026.

Para el **año 2027**, se establece un incremento sobre la tabla salarial del 2026 en el mismo porcentaje que resulte del IPC definitivo del año 2026. La actualización de los salarios se realizará como tope en el mes siguiente a la fecha en que sea conocido el IPC resultante del año anterior y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2027.

Artículo 18.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán 2 gratificaciones extraordinarias cada año, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre. Las citadas pagas se abonarán antes del 15 de julio y del 15 de diciembre, percibiendo anualmente el trabajador 14 pagas iguales.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Estas pagas podrán prorratearse mensualmente en las nóminas de los trabajadores que lo deseen.

Artículo 19.- Anticipos.

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo personal hasta 3 mensualidades de salario total.

Se fija como cuantía máxima del fondo destinado a anticipos de cualquier tipo, la cantidad de 25.000 € para la totalidad de los empleados suscritos a este convenio. En ninguno de los casos se podrá superar dicho fondo, teniendo que reintegrarse lo anticipado antes de conceder anticipos excedentes.

Los anticipos se devolverán en la forma que convengan de mutuo acuerdo el trabajador y la empresa, computando como fecha de inicio para la devolución la correspondiente al mes siguiente a la fecha de solicitud, y como plazo máximo de devolución los establecidos en el siguiente calendario:

CALENDARIO PARA LA DEVOLUCIÓN DE ANTICIPOS	
CANTIDAD ANTICIPADA:	PLAZO DEVOLUCIÓN:
1 Mensualidad de salario	Un máximo de 12 meses.
2 Mensualidades de salario	Un máximo de 18 meses.
3 Mensualidades de salario	Un máximo de 24 meses.

Artículo 20.- Incapacidad temporal.

En cualquier supuesto de baja por incapacidad temporal, el personal afectado por este convenio disfrutará de las siguientes garantías salariales en período de baja:

- Primera y segunda baja de corta duración (menos de 4 días) en el año natural (Enero a Diciembre): Se aplicará un complemento que garantice el 100% del salario.
- Primera baja de larga duración (más de 3 días) en el año natural (Enero a Diciembre): Se aplicará un complemento que garantice el 100% del salario.

Una vez agotadas las posibilidades anteriores, se aplicará el siguiente criterio:

- Tercera baja de corta duración y posteriores (menos de 4 días): Se percibirá el 25 % de la base de cotización.
- Segunda baja de larga duración y posteriores (más de 3 días): Se percibirá:
 - a) Del cuarto día al vigésimo (ambos inclusive) el 60% de la base de cotización.
 - b) Del vigésimo primero en adelante el 75% de la base de cotización.

Para las bajas de un día de duración no se exigirá parte de baja, en su defecto se exigirá justificante médico de la ausencia.

En caso de requerir hospitalización durante la baja médica, se percibirá el 100% de los conceptos salariales, esto es: salario base, plus asistencia, plus grupo y complementos salariales de carácter personal si los hubiera. A tal efecto, el trabajador habrá que presentar la justificación correspondiente de su hospitalización.

Artículo 21.- Accidente Laboral

Se complementa el salario al cien por cien la baja por accidente laboral.

CAPÍTULO VI.- CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 22.- Dietas, desplazamientos y traslados.

Dietas y desplazamientos

Las dietas para el personal que, en razón de las necesidades laborales, deban efectuar salidas o viajes fuera del municipio en que radica el centro de trabajo, quedan establecidas de la siguiente forma:

- **DIETAS ESPAÑA:**
 - a) **Dieta completa:** se fija en la cuantía de **56 Euros** diarios para todas las categorías.
 - b) **Media dieta:** se fija en la cuantía de **28 Euros** diarios para todas las categorías.

Las dietas se abonarán al interesado junto con la nómina del mes que corresponda. Se tendrá derecho a la dieta completa siempre y cuando el desplazamiento que se realice obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual. El alojamiento y desayuno será abonado por la empresa de forma independiente y no incluirá ninguna de las comidas (comida o cena).

Los gastos originados por el transporte en cualquiera de los casos correrán siempre a cuenta de la empresa.

- **DIETAS EXTRANJERO:**
 - a) **Dieta completa:** se fija en la cuantía de **94 Euros** diarios para todas las categorías.
 - b) **Media dieta:** se fija en la cuantía de **47 Euros** diarios para todas las categorías.

Las dietas se abonarán al interesado junto con la nómina del mes que corresponda. Se tendrá derecho a la dieta completa siempre y cuando el desplazamiento que se realice obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual. El alojamiento y desayuno será abonado por la empresa de forma independiente y no incluirá ninguna de las comidas (comida o cena).

Los gastos originados por el transporte en cualquiera de los casos correrán siempre a cuenta de la empresa.

Traslados

Se considera traslado el cambio a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exige cambio de residencia del trabajador.

En estos casos la empresa compensará al trabajador con una ayuda de 200 euros brutos.

CAPÍTULO VII.-

INGRESOS, GRUPOS PROFESIONALES Y PROMOCIONES.

Artículo 23.- Ingresos.

Para el personal de nuevo ingreso se establece un periodo de prueba de seis meses para todos los grupos profesionales.

Artículo 24.- Promoción y ascensos de Puestos de Trabajo

El ascenso de función profesional será facultad exclusiva del empresario, previo informe a la Representación de los Trabajadores. En este caso se establecerá el complemento de nivel por medio de valoración del puesto de trabajo.

Artículo 25.- Valoración de puestos de Trabajo.

Se constituye un comité de valoración, compuesto por un representante de la representación de los trabajadores, un representante del departamento de Recursos humanos y el responsable inmediato del puesto que se analice. Las decisiones se intentarán tomar de forma unánime y si no fuese posible se adoptarán por mayoría simple.

En cualquier momento, y de forma individual, cualquier trabajador podrá solicitar la revisión de la valoración de su puesto de trabajo. Esta solicitud ha de estar suficientemente motivada y se dirigirá al comité de valoración, el cual, en un plazo de 15 días contestará aprobando o no el proceso de revisión.

Dicho proceso de valoración estará sujeto a las siguientes normas:

- a) El plazo para iniciar la valoración no podrá superar 1 mes desde que la solicitud haya sido admitida.
- b) Una vez realizada la valoración por la "Comisión de valoración", será comunicado su resultado al interesado en el plazo máximo de 7 días.
- c) El resultado podrá ser reclamado por el interesado en caso de no estar conforme, por medio del Comité de Empresa, en un plazo máximo de 15 días desde que se le haya comunicado dicho resultado.

CAPÍTULO VIII.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

Artículo 26.- Exámenes de Salud.

Todos los trabajadores vinculados al presente convenio tendrán derecho a un Examen de Salud anual que se realizará en las instalaciones de la Mutua.

Artículo 27.- Póliza de vida y de accidentes.

La empresa suscribirá, para los trabajadores afectados por este convenio, una póliza de vida que garantice a todos los trabajadores un capital de 20.000 euros para muerte por cualquier causa. Igualmente suscribirá una póliza de accidentes por importe de 20.000 euros con las siguientes coberturas: Gran invalidez, Invalidez Permanente Absoluta e Invalidez Permanente Total.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.- Régimen disciplinario.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 29.- Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 30.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato.

- b) El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
- c) No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencia o régimen obligacional de la Empresa.
- d) Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
- e) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 31.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Faltar al trabajo, sin causa justificada, tres días en un período de un mes.
- b) La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
- c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- d) Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su tarjeta de control, alterando controles de entrada y salida al trabajo.
- e) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito.

Artículo 32.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma, o durante la jornada de trabajo realizada en cualquier otro lugar.
- c) La simulación de enfermedad o accidente. La realización de trabajos de cualquier índole por cuenta ajena o propia en período de baja, y cualquier manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- d) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a terceros ajenos a la misma, datos de reserva obligada.
- e) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, compañeros y subordinados.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de seis meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 33.- Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, el cual deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

La Empresa dará cuenta por escrito, necesariamente, a los representantes de los trabajadores de las sanciones que se impongan por falta grave o muy grave.

La Empresa tendrá en cuenta, a la hora de imponer una sanción, la proporcionalidad de la misma, así como la no discriminación, absteniéndose de aplicar sanciones diferentes para las mismas faltas cometidas por distintas personas.

Las sanciones máximas que se podrán imponer a los trabajadores serán, en función de su gravedad, las siguientes:

Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.

Por faltas muy graves:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.
3. Despido

Artículo 34.- Prescripción.

Las faltas y sanciones establecidas en el presente convenio se entenderán prescritas conforme a los plazos que se indican a continuación, contados a partir de la fecha de conocimiento de los mismos por parte de la empresa y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido:

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

CAPÍTULO X.-**FORMACIÓN PROFESIONAL****Artículo 35.- Formación profesional.**

Las personas vinculadas al presente acuerdo serán objetivo prioritario en materia de formación y así serán incluidas en los planes de formación diseñados para el Grupo de empresas de Comar, en función de las necesidades específicas de cada grupo profesional.

Dichos planes de formación se expondrán en el tablón de anuncios del centro de trabajo al comienzo de cada año con el objeto de facilitar a los trabajadores su inclusión en los mismos, siempre y cuando ésta sea favorable para el desarrollo de sus funciones actuales o las que en el futuro tenga previsto desarrollar el departamento al que pertenezca, favoreciendo de este modo la operatividad de los trabajadores y potenciando a su vez, de forma cualitativa, la prestación de servicios dentro del "Grupo Comar".

CAPÍTULO XI.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN.**Artículo 36.- Derechos sindicales y de representación de los trabajadores.**

En todo lo concerniente a los aspectos sindicales y de representación de los trabajadores dentro y fuera de las empresas, se estará a lo que sobre esta materia dispone el vigente Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1.985, del 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 37.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los Representantes de los Trabajadores de esta empresa tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII.-**IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN****Artículo 38.- Derecho a la igualdad y no discriminación.**

La empresa suscribe el compromiso del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando discriminaciones tanto directas como indirectas por razón de sexo e impulsará medidas para favorecer las mismas.

Artículo 39.- Protocolo contra el acoso.

La empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, moral, sexual, por razón de sexo, acoso por identidad sexual, orientación sexual y/o expresión de género. Para ello cuenta con un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso en el ámbito del trabajo, firmado entre ambas partes, con el fin de evitar cualquier conducta que pudiera dar lugar a una situación de cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance de un entorno laboral donde se respete la intimidad, la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en la entidad.

Artículo 40.- Protocolo LGTBI.

De conformidad con el mandato del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, el protocolo de prevención de acoso en el ámbito del trabajo firmado por ambas partes, contempla cualquier tipo de situación de acoso de identidad sexual, orientación sexual y/o expresión de género, mostrando la Empresa tolerancia cero como declaración de principios de la empresa, no tolerando ningún tipo de práctica discriminatoria y prohibiendo cualquier conducta de esta naturaleza.

1) El inicio del procedimiento: la denuncia

Las personas trabajadoras de la EMPRESA deben saber que, salvo dolo o mala fe manifiestos, no serán sancionadas por activar el protocolo.

Las quejas o denuncias se interpondrán a través de:

- Mediante correo electrónico al Departamento de RRHH
- Mediante comunicación por medios escritos a la Dirección de la Empresa.
- Mediante un escrito enviado a la dirección de correo electrónico: acoso@grupocomar.com

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa un modelo que figura como anexo en ese protocolo para la formalización de la denuncia. El escrito podrá ser presentado por cualquier persona trabajadora.

Se admitirá la denuncia verbal a los solos efectos de iniciación del procedimiento y se formalizará por escrito para asegurar el buen cauce del procedimiento. En estos casos, quien reciba la comunicación verbal requerirá a la persona denunciante para que, en el plazo de tres días hábiles, presente la denuncia por escrito a través de alguno de los canales previstos en este protocolo.

La no subsanación de la denuncia supondrá el archivo del expediente, si bien la persona denunciante podrá volver a interponer la denuncia en forma con posterioridad.

Las denuncias deberán contener, al menos, los siguientes datos:

1. Datos identificativos de la presunta víctima de acoso.
2. Datos identificativos de quien esté ejerciendo supuestamente el acoso.
3. Descripción de los hechos que puedan ser constitutivos de acoso.
4. Documentación adjunta (si se dispone de ella), incluyendo la aportación de testigos de los hechos denunciados.

2) Admisión a trámite de la denuncia

Recibida la denuncia por la Comisión Interna de Denuncias, y cuando sea posible, se enviará acuse de recibo al remitente en el plazo de siete días naturales desde su recepción.

Una vez tramitada la comunicación del acuse de recibo, se deberá comunicar a la Dirección de la EMPRESA la recepción de la queja o denuncia de forma inmediata y, en todo caso, en un plazo no superior a tres días hábiles.

3) Designación de la Comisión de Investigación.

Una vez recibida la queja o denuncia por la EMPRESA, deberá procederse a la designación de la Comisión de Investigación en el plazo de diez días hábiles, pudiendo ampliarse este plazo, a 15 días hábiles con dependencia de la complejidad del caso.

La Comisión de Investigación podrá tener carácter interno o externo, en función de la gravedad del caso, tal y como se detalla a continuación:

- La Comisión de Investigación será siempre de carácter externo a la organización, en todo momento, salvo que se aprecie que puede derivarse a la empresa. La Comisión de Investigación podrá ser de carácter interno, por tanto, cuando se trate de una cuestión de supuesto acoso de carácter leve o poco lesivo.
- Si en el curso de la investigación, se evidencia que el supuesto acoso es grave o afecta a más personas trabajadoras, se procederá en ese momento a su externalización para la investigación externa.
- En el caso de que la Comisión de Investigación tenga carácter interno, deberán designarse, al menos, a dos personas para su constitución. Para el caso de constituirse una Comisión de Investigación externa, ésta estará conformada por profesionales independientes y ajenos a la empresa, con experiencia acreditada en investigación y gestión de casos de acoso en el ámbito laboral.

- La tramitación de la investigación de la denuncia interpuesta corresponderá a la Comisión de Investigación designada, encargándose de la investigación, de manera inmediata, minuciosa y rigurosa de cualquier denuncia sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso moral, sexual, por razón de sexo y/o orientación sexual.
- Los miembros de la Comisión de investigación cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las partes del procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.
- El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona que denuncia, quien en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo; como quien es denunciado, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral.
- En el seno de la Comisión de investiga, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

4) Garantías del procedimiento y derechos de las personas que intervengan en el procedimiento:

- Derecho a la intimidad de todas las personas que intervengan en el procedimiento garantizándose que no se difundirá ningún dato, declaración o hecho que conste en el procedimiento de actuación y que se respetará la confidencialidad en todo momento.
- Derecho a la presunción de inocencia de la persona denunciada.
- Derecho de contradicción garantizando el derecho de audiencia de las partes implicadas permitiendo a estas formular alegaciones.
- Derecho de protección de la salud de la víctima de acoso.
- Derecho a no sufrir represalias tanto las personas que efectúen una denuncia, como las que comparezcan como testigos, ayuden o participen en una investigación.

5) Adopción de medidas cautelares.

La Comisión de investigación deberá informar a la dirección de la EMPRESA de la apertura del expediente, y tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados, podrá proponerle la adopción de medidas cautelares encaminadas a la protección de la víctima y al cese inmediato de la situación de acoso, sin que, en ningún caso, dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de la persona denunciada.

Asimismo, deberá comunicar la apertura del expediente tanto a la víctima como a la parte denunciada. En la misma comunicación, deberá citar a las partes, separadamente, para la toma de declaración dentro de los 5 días laborales siguientes y emplazarlas para que, en el mismo plazo, propongan todos aquellos medios de prueba de los que pretendan valerse.

6) Fase de investigación

La fase de investigación tendrá una duración de 20 días hábiles, pudiéndose prolongar a 25, en el caso de que fuese necesario. No obstante, la Comisión de Investigación podrá acordar prórrogas del plazo de investigación por periodos de 10 días hábiles cuando las circunstancias del caso lo aconsejen.

En esta fase se dará audiencia, en primer lugar, a la víctima, y a continuación, a la persona denunciada. Se les tomará declaración por separado y se unirán al expediente los medios de prueba propuestos por cada parte. Posteriormente, se tomará declaración a los/as testigos propuestos por cada una de ellas.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Todos los miembros de la Comisión de Investigación deberán estar presentes en cada una de las declaraciones, salvo que adopten la decisión de delegar esta función en alguno de sus miembros. Éstas deberán ser grabadas o transcritas de forma literal, en cuyo caso la persona declarante deberá firmar una copia de la transcripción, dejando así constancia de la conformidad con su declaración.

Finalizada la investigación, la Comisión de investigación levantará un acta, en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso moral, sexual, por razón de sexo o cualquier otra actitud constitutiva de acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión de Investigación instará a la dirección de la EMPRESA a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión de Investigación hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión de investigación, instará igualmente a la dirección de la EMPRESA a adoptar las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Si se tratase de una denuncia claramente falsa, dicha acción conllevará consecuencias de carácter sancionador para la persona denunciante; puesto que ha ejecutado el procedimiento establecido en el Protocolo, con intención de perjudicar a una persona perteneciente al seno de la empresa.

7) Fase de resolución del expediente

La Dirección de la EMPRESA, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión de Investigación, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de diez días laborables; prorrogables a 15, si fuese necesario, debido a la gravedad de la situación a evaluar/investigar.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la víctima y a la persona denunciada.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la EMPRESA procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar las medidas que se estimen oportunas, de acuerdo con las sugerencias realizadas por la Comisión de investigación del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo, entre las decisiones que puede adoptar la empresa se señalan las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, se podrá sancionar a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación de la empresa o, en su defecto, en el artículo 54 Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- La suspensión de empleo y sueldo
- La limitación temporal para ascender y ocupar puestos de responsabilidad
- El despido disciplinario

Cualquier decisión de la EMPRESA distinta de la extinción de la relación contractual conlleva el mantenimiento de un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora.

La dirección de la EMPRESA., adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización para toda la plantilla.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, CIDE no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona.

8) Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerarán circunstancias agravantes:

- La persona denunciada sea reincidente en el cometido de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- Se dificulte la labor de investigación por parte de la Comisión de Investigación.

- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

9) Garantía de indemnidad frente a represalias.

Desde la dirección de CIDE se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario correspondiente.

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA:

Este convenio podrá resultar de aplicación a aquellos trabajadores adscritos a los Servicios Centrales del Grupo de Empresas de Comar Inversiones y Dirección de Empresas S.L. y sociedades dependientes, que presten sus servicios para los mismos en sus oficinas centrales sitas en la ciudad de La Coruña; habida cuenta de que este convenio trae causa del pacto extraestatutario de dichos Servicios Centrales, por el cual se venían éstos regulando. Por tanto, aquellos trabajadores que pertenezcan a este colectivo y que no se encuentren de alta en Comar Inversiones y Dirección de Empresas S.L., podrán regularse por este convenio, firmando la adhesión al mismo.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA:

Durante la vigencia del presente convenio la empresa pondrá a disposición de los empleados los siguientes beneficios sociales:

- A) Un descuento del 10% para eventos sociales contratados en Opera y Palexco.
- B) Una tarjeta de aparcamiento de 20 horas al año natural sin coste y con efectos del 1 de enero de 2023, con la posibilidad de recarga con un 75% de descuento. Igualmente se ofrece un descuento del 40% para las plazas de alquiler por empleado o empleada.
- C) Se “intentará” ofrecer un descuento en los conciertos (celebrados en el Palacio de la Opera y Palexco. Este descuento está condicionado a las condiciones pactadas con los promotores de dichos conciertos.
- D) Con efectos del 1 de enero de 2026, se establece el pago por parte de la Empresa de la póliza básica del seguro médico, sólo al titular, a todos los trabajadores afectados por este convenio. Cualquier ampliación del mismo irá a cuenta de cada asegurado/a y se procederá al descuento en nómina como hasta la fecha (póliza completa, beneficiarios, etc).

Y en prueba de conformidad con lo acordado, firman las partes, el presente documento por triplicado ejemplar, en A Coruña a 14 de noviembre de 2025.

Por la representación empresarial:

Carlos Sangil del Rio

M^a Teresa Castro Núñez

Por la representación de los trabajadores:

M^a Jesús Pernas García

M^a Teresa Martínez Maroto

Manuel Paz Carbón

TABLAS SALARIALES -2025 (2,8%)**GRUPO I: JEFES/AS DE SERVICIO**

PUESTOS	SALARIO BASE MENSUAL (x 14)	PLUS ASISTENCIA MENSUAL (x 14)	PLUS GRUPO MENSUAL (x 14)	TOT. SALARIO + PLUSES BRUTO MES	TOT. SALARIO + PLUSES BRUTO AÑO
JEFE/A DE SERVICIO DE 1ª	1.883,95	282,60	445,67	2.612,22	36.571,05
JEFE/A DE SERVICIO DE 2ª	1.773,13	265,97	414,79	2.453,90	34.354,53
JEFE/A DE SERVICIO DE 3ª	1.662,31	249,35	383,92	2.295,58	32.138,16

GRUPO II: TÉCNICOS

PUESTOS	SALARIO BASE MENSUAL (x 14)	PLUS ASISTENCIA MENSUAL (x 14)	PLUS GRUPO MENSUAL (x 14)	TOT. SALARIO + PLUSES BRUTO MES	TOT. SALARIO + PLUSES BRUTO AÑO
TÉCNICO DE 1ª	1.530,71	229,61	342,32	2.102,64	29.437,00
TÉCNICO DE 2ª	1.412,97	211,94	309,51	1.934,42	27.081,94
TÉCNICO DE 3ª	1.295,22	194,29	276,71	1.766,22	24.727,05
TÉCNICO DE 4ª	1.246,73	187,01	258,26	1.692,00	23.687,99
TÉCNICO DE 5ª	1.122,06	168,32	223,52	1.513,90	21.194,57

GRUPO III: SECRETARIOS/AS - ADMINISTRATIVOS/AS- AUXILIARES

PUESTOS	SALARIO BASE MENSUAL (x 14)	PLUS ASISTENCIA MENSUAL (x 14)	PLUS GRUPO MENSUAL (x 14)	TOT. SALARIO + PLUSES BRUTO MES	TOT. SALARIO + PLUSES BRUTO AÑO
SECRETARIO/A 1ª	1.285,87	192,89	274,71	1.753,47	24.548,60
SECRETARIO/A 2ª	1.091,29	163,69	226,05	1.481,03	20.734,39
ADMINISTRATIVO/A	929,01	139,36	185,07	1.253,44	17.548,10
AUXILIAR	969,68	145,46	72,24	1.187,38	16.623,36
AUXILIAR B	754,49	74,64	55,33	884,47	12.382,55

Los trabajadores cuyas percepciones totales anuales sean inferiores al SMI anual, percibirán en el concepto "Ajuste SMI" las cantidades que falten hasta esa cantidad, siendo este concepto compensable y absorbible.

2026/621