

**Convenio colectivo extraestatutario provincial para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo
(Anos 2003-2007)¹**

Capítulo I

Ámbito de aplicación e duración

Artigo 1º.-Ámbito territorial e persoal.

As estipulacións deste convenio colectivo extraestatutario teñen carácter de mínimas e regulan as relacións laborais entre as empresas dedicadas á limpeza de edificios e locais que realizan os seus traballos na provincia de Lugo, aínda que o domicilio social das empresas radique noutra provincia, representadas polas organizacións empresariais asinantes e traballadores afiliados ás centrais sindicais asinantes.

Igualmente, afectará aquelas empresas e traballadores que voluntariamente queiran adherirse ao convenio nos termos e prazos establecidos nel.

De conformidade co sinalado, o presente convenio será de obrigada observancia para todas as empresas e traballadores da actividade sinalada no parágrafo primeiro afiliados ou representados polas partes asinantes, sen prexuízo de que outras organizacións empresariais ou sindicais, ou as empresas e traballadores individualmente, poidan adherirse a el para a súa aplicación nos termos previstos na lexislación vixente e nos termos previstos neste convenio.

Para os efectos da adhesión ao convenio, xúntase ao presente texto anexo de solicitude de adhesión ao convenio, que os traballadores interesados na adhesión terán que entregarlle á empresa e as empresas interesadas na adhesión terán que remitirlle á comisión paritaria do convenio.

As adhesións de traballadores que teñan lugar antes de transcorrido o prazo de seis meses contados desde a data de sinatura do presente convenio darán lugar á aplicación íntegra del desde o inicio da vixencia pactada. Transcorrido o prazo xa indicado, as adhesións de traballadores ao presente convenio extraestatutario terán efectos desde a data de solicitude da adhesión.

En canto ás adhesións das empresas ao presente convenio extraestatutario, darán lugar en todo caso, e calquera que sexa a data da adhesión, á aplicación íntegra do convenio desde o inicio da vixencia pactada, isto coa finalidade de que os termos e prazos de adhesión ao convenio, que ten carácter absolutamente voluntario, non sexan empregados co obxecto de evitar a aplicación parcial dos seus efectos económicos.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

A vixencia do presente convenio iníciase o 1 de xaneiro de 2003 e remata o 31 de decembro do 2007.

A vixencia do convenio finalizará o 31 de decembro de 2007, sen necesidade de denuncia e sen prexuízo de que as partes, se así o consideran oportuno, poidan acordar prorrogar a súa vixencia.

Capítulo II

Xornada, vacacións, horas extraordinarias,

licenzas e contratación eventual

Artigo 3º.-Xornada laboral.

A xornada laboral establécese nun máximo de 39 horas semanais efectivas de traballo para todos os traballadores afectados polo presente convenio.

¹ Publicado no DOG núm. 113, do 14 de xuño de 2005.

Os días 24 e 31 de decembro e o Sábado Santo consideraranse con carácter xeral como xornada non laborable. No entanto, nos casos que sexa necesario, por así demandalo a empresa ou organismo arrendatario dos servizos de limpeza, o persoal que presta servizos nestes centros de traballo estará obrigado a realizar un servizo mínimo nas seguintes condi

cións: a xornada de traballo verase reducida na metade do tempo da que se realiza habitualmente, rematando os labores antes das 18.00 horas. Nestes casos a empresa e a representación dos traballadores negociarán a forma de compensar, ben economicamente ou a través do complemento de traballo en domingos e festivos previsto no artigo 18º do presente convenio, ben mediante descansos, a redución antes aludida. Tal compensación negociárase igualmente para aquelas persoas que, pola natureza do traballo que desenvolven, realicen as súas funcións en quendas rotatorias, persoas que se exceptúan das reducións horarias previstas neste artigo.

Artigo 4º.-Descansos.

Todo traballador que en cómputo semanal realice 39 horas de traballo efectivo terá dereito a quince minutos de descanso, computable para todos os efectos como tempo de traballo. A partir da data de publicación do presente convenio no Diario Oficial de Galicia, o descanso sinalado será de 20 minutos.

O dito descanso gozarase da seguinte maneira:

-Descanso de 15 minutos:

- a) Persoal en quenda de mañá: entre as 11.00 e as 11.15 horas.
- b) Persoal en quenda de tarde: entre as 18.00 e as 18.15 horas.
- c) Persoal cunha xornada que non coincida coas quendas sinaladas anteriormente: nos quince minutos seguintes á metade da xornada.

d) Persoal en xornada de mañá e tarde: nos quince minutos seguintes á metade do horario de mañá.

-Descanso de 20 minutos:

- a) Persoal en quenda de mañá: entre as 11.00 e as 11.20 horas.
- b) Persoal en quenda de tarde: entre as 18.00 e as 18.20 horas.
- c) Persoal cunha xornada que non coincida coas quendas sinaladas anteriormente: nos vinte minutos seguintes á metade da xornada.

d) Persoal en xornada de mañá e tarde: nos vinte minutos seguintes á metade do horario de mañá.

Artigo 5º.-Vacacións.

O período de vacacións será con carácter xeral de 30 días naturais e serán gozadas entre os meses de maio e setembro, salvo petición concreta dos traballadores interesados noutra data.

Non obstante o sinalado, a partir da data de publicación do presente convenio no Diario Oficial de Galicia, naqueles casos en que o traballador, por causas organizativas da empresa, teña que desfrutar as súas vacacións de xeito partido, terá dereito a 31 días naturais de vacacións.

O persoal de novo ingreso ou que non teña dereito a vacacións completas terá dereito a gozar no dito ano un número de días proporcional ao tempo de servizo.

Cando un traballador preste servizos para dúas ou máis empresas, deberán estas poñerse de acordo sobre a data de disfrute do período vacacional. No caso de discrepancia reunirse, preceptivamente, a comisión de vixilancia do convenio prevista na disposición derradeira primeira.

O persoal deberá concretar antes do fin do mes de febreiro a petición de vacacións para que, unha vez planificadas as necesidades da empresa e oída a representación sindical, se faga pública no taboleiro de anuncios dela, antes do 1 de abril, a relación definitiva de quendas. Os traballadores poderán establecer quendas rotativas para sucesivos anos.

En calquera caso, e con independencia do sistema establecido, cabe a posibilidade de permuta de datas de goce entre os traballadores, sempre que non haxa problemas de tipo organizativo.

No caso de coincidir o período de desfrute pactado de vacacións cunha situación de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, sinalarase un novo período de desfrute entre a empresa e o traballador.

Durante o período de vacacións non se percibirá o sobresoldo de transporte nin o sobresoldo de asistencia.

Artigo 6º.-Horas extraordinarias.

Soamente se realizarán motivadas por forza maior ou as estruturais, entendendo por tales, ademais das previstas no decreto regulador, as necesidades por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, baixas de enfermidade ou accidente que non motiven substitución superior a 15 días, por permisos retribuídos e polo tempo debido a desprazamentos.

Artigo 7º.-Licenzas retribuídas.

Observarase o establecido na ordenanza laboral do sector e no Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

En todo caso, o traballador, avisando coa suficiente antelación e posterior xustificación, terá dereito aos seguintes permisos retribuídos:

- a) 18 días naturais en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturais por cambio de domicilio.
- c) 3 días naturais por falecemento, enfermidade grave ou intervención cirúrxica de relevancia de parente por consanguinidade ou afinidade ata o segundo grao. Se o feito ocorrer noutra provincia, o permiso ampliarase a dous días naturais máis.
- d) Polo tempo necesario ata un máximo de 16 horas anuais para asistir a consulta médica, podéndose fraccionar estas ausencias.
- e) Polo tempo necesario para o cumprimento de deberes públicos.
- f) 5 días sen retribuír para asuntos propios e 1 día retribuído coa mesma finalidade. A partir do 1 de xaneiro de 2006, 5 días sen retribuír para asuntos propios e 2 días retribuídos coa mesma finalidade.

Artigo 8º.-Excedencias.

1. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano terá dereito a que se lle reconozca a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo no menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

2. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza como por adopción, contado desde a data de nacemento deste.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se for o caso, poñerá fin ao que se viñese disfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

O período de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

3. Tamén poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentras dure o exercicio do seu cargo representativo.

4. O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que se producisen na empresa, agás no caso de excedencia por coidado de fillo menor durante o primeiro ano de excedencia e nos casos de excedencia forzosa.

Artigo 9º.-Contratación laboral.

a) No uso da posibilidade prevista no artigo 1, número 4 do Real decreto ley 8/1997, no ámbito de aplicación do presente convenio poderanse concertar os contratos eventuais previstos no artigo 15.1º b) do Real decreto legislativo 1/1995 cunha duración máxima de doce meses dentro dun período de 18 meses. No caso de concertarse tales contratacións por prazo inferior a doce meses, poderán ser prorrogadas mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

b) A partes asinantes acordan que nos supostos de conversión en indefinidos dos contratos de traballo por tempo determinado regulados no Real decreto lei 8/1997 e Lei 63/1997, faranse constar obrigatoriamente no modelo de contrato as seguintes cláusulas:

1. O centro ou centros de traballo en que o traballador presta os seus servizos.
2. Que no caso de producirse un despedimento por causas obxectivas declarado improcedente, a indemnización que, se for o caso, se lle aboará ao

traballor/a será a razón de corenta e cinco días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de corenta e dúas mensualidades.

Capítulo III

Mellora das condicións de traballo

Artigo 10º.-Situacións particulares.

Durante o embarazo, a muller traballadora terá dereito a que se lle asigne un posto de traballo que exixa menos esforzo físico que o que vén realizando habitualmente, se iso for posible e existir o dito posto de traballo. Calquera traballadora embarazada non estará obrigada en ningún caso a desenvolver as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o embarazo.

Artigo 11º.-Recoñecementos médicos.

De conformidade co establecido na Lei de prevención de riscos laborais e a súa normativa de desenvolvemento, as empresas virán obrigadas a vixiar periodicamente o estado de saúde dos traballadores en función dos riscos inherentes ao traballo, debendo integrarse tales medidas na planificación da actividade preventiva ou plan de prevención da empresa.

Para tales efectos, as medidas que se desenvolvan en materia de vixilancia da saúde axustaranse aos os distintos riscos resultantes de tal avaliación.

Pola súa banda, os traballadores estarán obrigados a someterse a cantos recoñecementos médicos dispoñan as empresas a cargo delas, tanto en situación activa coma en situación de IT ou análoga.

Artigo 12º.-Roupa de traballo.

As empresas entregaranlles aos traballadores a roupa e material de traballo necesarios, en cada caso, para o desenvolvemento das funcións que teñan asignadas, sendo de obrigado cumprimento a entrega anual mínima de dous uniformes e calzado. Así mesmo, entregaránselles luvas, calzado e roupas de auga aos traballadores/as que presten servizos en exteriores. Nestes casos o traballador/a estará obrigado ao correcto emprego de tales roupas.

Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2006, o uniforme estará formado con carácter xeral por pixama, salvo acordo entre a empresa e o traballadora para o uso de bata.

Capítulo IV

Adscrición de persoal

Artigo 13º.-Adscrición de persoal.

Primeiro.-Supostos de subrogación:

a) Cando a empresa en que se viñese realizando o servizo de limpeza a través dun contratista tome ao seu cargo, directamente, o dito servizo, non estará obrigada a continuar co persoal que viñese prestando servizos ao contratista concesionario, se a limpeza a realiza cos traballadores do seu cadro de persoal e, polo contrario, deberá incorporalos a ela (subrogación) se, para o referido servizo de limpeza, debese contratar novo persoal.

Cando a empresa principal rescinda o servizo de limpeza a un contratista e tome ao seu cargo o dito servizo por tempo non superior a seis meses, se se proba fidedignamente que os servizos os reiniciou un novo contratista antes de transcorridos os seis meses referidos, non desaparecerá o carácter vinculante deste artigo, tendo o persoal da empresa saínte dereito a ser adscrito polo novo contratista desde o momento en que este tiver coñecemento do interese dos traballadores na adscrición.

Para os efectos previstos neste punto, as empresas de limpeza incluírán nos contratos de arrendamento de servizos de limpeza que formalicen coa empresa principal unha cláusula ou estipulación pola que ambas as partes contratantes se obriguen ao cumprimento desde punto.

b) Cando se produza un cambio de contratista na concesión do servizo de limpeza, o persoal que desenvolvese a súa xornada laboral, total ou parcialmente, nun determinado centro de traballo ou contrata, pasará, ao vencemento da concesión, á nova adxudicataria de tal servizo, calquera que fose a súa vinculación xurídico-laboral coa empresa cesante, sempre que tivese no centro de traballo unha antigüidade mínima de seis meses.

Nos casos previstos neste punto, a nova adxudicataria subrogarase en todos os dereitos e obrigas da empresa saínte verbo da:

1. Categoría profesional, antigüidade, xornada, horario e centro de traballo.
2. Prestacións de Seguridade Social, tales como a situación en que os traballadores subrogados estivesen dados de alta nesta, tales como a consideración de traballadores a xornada completa por ser alta cun contrato a tempo parcial superior a 2/3 da xornada antes do 8 de decembro de 1993, ou a consideración de traballadores con xornada inferior a 12 horas á semana ou 48 horas ao mes con dereito á totalidade das prestacións.

Segundo.-O dereito de subrogación cando proceda segundo o establecido nos puntos primeiro e segundo deste artigo, abrangue os seguintes casos:

- a) Persoal en activo.
- b) Persoal que no momento do cambio ou rescisión da concesión do servizo de limpeza se atopen en situación de IT, excedencia, servizo militar ou situación análoga.
- c) Persoal con contrato de interinidade que se atope substituindo persoal con dereito a subrogación, ata o momento da incorporación deste.

Se por exigencias do cliente tivese que ampliarse a contrata con persoal de novo ingreso, este será incorporado pola empresa entrante.

Terceiro.-No suposto de producirse a adscrición do persoal establecida nos puntos 1º e 2º do presente artigo, ela producirase nas seguintes condicións:

- a) A nova empresa adxudicataria comunicarlle á empresa saínte, de xeito fidedigno, ser a nova adxudicataria do servizo de limpeza.
- b) A empresa saínte estará obrigada a comunicarlle á empresa entrante ou nova adxudicataria o seu cesamento no servizo, así como a relación nominal do persoal que debe ser absorbido, incluíndo os traballadores que, por atopárense en situación de suspensión do contrato de traballo, eventualmente, puidesen chegar a instar a súa reincorporación ao mesmo posto de traballo que ocupaban anteriormente.

Igualmente deberán pór no seu coñecemento, no prazo de 48 horas, as condicións laborais do dito persoal (categoría profesional, antigüidade, xornada, horario, prestacións da Seguridade Social, etc... incluído o disposto no punto 1º do presente artigo, punto 2º, etc.).

- c) A requirimento da nova empresa adxudicataria, a empresa saínte estará obrigada a acreditar documentalmente que se atopa ao día das súas obrigas respecto do persoal transvasado, mediante a exhibición das liquidacións finais e as nóminas e boletíns de cotización á Seguridade Social correspondentes aos tres últimos meses.

Cuarto.-O persoal que estivese prestando servizos en dous ou máis centros ou contratas deberá pasar á situación legal de pluriempleo cando, con ocasión do cambio de titularidade dunha delas, tivese que chegar a depender de dous ou máis empresarios.

Quinto.-De ningún modo se producirá a adscrición do persoal no suposto do contratista que realice a primeira limpeza e non teña subscrito contrato de mantemento.

Sexto.-O presente artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula (empresario principal, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador), substituindo integramente o artigo 13 da ordenanza laboral do sector.

Capítulo V

Retribucións

Artigo 14º.-Salario.

Durante o primeiro ano de vixencia deste convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2003, os traballadores afectados percibirán os salarios establecidos en táboa anexa, anexo I, que reflicte un incremento global do 2,6% sobre os salarios do convenio colectivo para o sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Lugo do ano 2002.

Para o segundo ano de vixencia deste convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004, os traballadores percibirán os salarios establecidos en táboa anexa, anexo II, que reflicte un incremento global do 3,45% sobre os salarios deste convenio do ano 2003.

Para o terceiro ano de vixencia deste convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2005, os traballadores percibirán os salarios establecidos en táboa anexa, anexo III, que reflicte un incremento global do 4% sobre os salarios deste convenio do ano 2004 e que reflicte así mesmo o resultado do estipulado no artigo 16º B) do presente convenio.

Para este terceiro ano de vixencia do convenio establécese igualmente unha cláusula de revisión en que o IPC real no 31 de decembro de 2005 supere o 2,4%, sen efectos retroactivos, e que se adicionará ás táboas servindo de base para o cálculo dos salarios do ano 2006.

Para o cuarto ano de vixencia deste convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2006, aplicarase sobre as táboas salariais do ano 2005 incremento consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano 2006 máis 1 punto e aplicarase igualmente o estipulado no artigo 16º b) do presente convenio.

Para este cuarto ano de vixencia do convenio establécese igualmente unha cláusula de revisión en que o IPC real no 31 de decembro de 2006 supere o IPC previsto polo Goberno para este ano, sen efectos retroactivos e que se adicionará ás táboas servindo de base para o cálculo dos salarios do ano 2007.

Para o quinto ano de vixencia deste convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2007, aplicarase sobre as táboas salariais do ano 2006 incremento consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano 2007 máis 1,50 puntos e aplicarase igualmente o estipulado no artigo 16º b) do presente convenio.

Para este quinto ano de vixencia do convenio establécese igualmente unha cláusula de revisión en que o IPC real no 31 de decembro de 2007 supere o IPC previsto polo Goberno para este ano, sen efectos retroactivos e que se adicionará ás táboas servindo de base para o cálculo dos salarios do ano 2008.

O importe total que representa os incrementos pactados distribuirase da seguinte forma: 80% ao soldo base, 10% ao sobresoldo de transporte e 10% ao sobresoldo de asistencia.

Artigo 15º.-Sobresoldo de asistencia.

Os traballadores afectados por este convenio percibirán durante o ano 2003 a cantidade de 1,77 euros por día de traballo efectivo.

Para o ano 2004 o sobresoldo de asistencia será de 1,89 euros por día de traballo efectivo.

Para o ano 2005 o sobresoldo de asistencia será de 51,06 euros mensuais, resultado de aplicar o incremento salarial no modo pactado e de aplicar o disposto no artigo 16º b) do presente convenio.

Para os anos 2006 e 2007 o sobresoldo de asistencia será do importe mensual que resulte de aplicar os incrementos previstos no artigo 14º e de aplicar o disposto no artigo 16º b) do presente convenio.

Non obstante pasar a ter o sobresoldo de asistencia a partir do 1 de xaneiro de 2005 devengo mensual, mantense a vinculación deste sobresoldo á asistencia efectiva ao traballo, de modo que, no caso de inasistencia sen dereito ao cobramento do sobresoldo, descontaráselle ao traballador o importe resultante de dividir o importe anual do sobresoldo de asistencia entre 274 por cada día de inasistencia.

Artigo 16º.-Sobresoldo de transporte.

a) Os traballadores afectados por este convenio percibirán durante o ano 2003 a cantidade de 2,54

euros por día efectivo de traballo, con independencia dos medios de transporte ou distancia que, en cada caso, existan entre o centro de traballo e o domicilio respectivo.

Para o ano 2004 o sobresoldo de transporte será de 2,66 euros por día de traballo efectivo.

Para o ano 2005 o sobresoldo de transporte será de 64,76 euros mensuais, resultado de aplicar o incremento salarial no modo pactado e de aplicar o disposto no punto b) do presente artigo.

Para os anos 2006 e 2007 o sobresoldo de transporte será do importe mensual que resulte de aplicar os incrementos previstos no artigo 14º e de aplicar o disposto no punto b) do presente artigo.

Non obstante pasar a ter o sobresoldo de transporte a partir do 1 de xaneiro de 2005 devengo mensual, mantense a vinculación deste sobresoldo á asistencia efectiva ao traballo, de modo que, no caso de inasistencia sen dereito ao cobramento do sobresoldo, descontarase ao traballador o importe resultante de dividir o importe anual do sobresoldo de transporte entre 274 por cada día de inasistencia.

b) Para os efectos de reducir as retribucións extrasalariais que se viñan aboando conforme o disposto no convenio colectivo para o sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Lugo do ano 2002, procederase ao longo dos anos 2005, 2006 e 2007 ao transvasamento de parte do sobresoldo de transporte que se ven aboando no ano 2002 a retribucións salariais do seguinte xeito:

Ano 2005:

-48,08 euros do complemento de transporte pasarán a ter a consideración de salario base.

-6,01 euros do complemento de transporte pasarán a ter a consideración de sobresoldo de asistencia.

Ano 2006:

-48,08 euros do complemento de transporte pasarán a ter a consideración de salario base.

-6,01 euros do complemento de transporte pasarán a ter a consideración de sobresoldo de asistencia.

Ano 2007:

-48,08 euros do complemento de transporte pasarán a ter a consideración de salario base.

-6,01 euros do complemento de transporte pasarán a ter a consideración de sobresoldo de asistencia.

Artigo 17º.-Sobresoldo tóxico, penoso e perigoso.

En canto á regulación deste concepto e ao seu aboamento, observarase o disposto na ordenanza laboral do sector e lexislación xeral.

Artigo 18º.-Sobresoldo de traballo en domingos e festivos.

Os traballadores percibirán por este concepto durante os anos 2003 e 2004 a cantidade de 12,02 euros por cada domingo ou día festivo en que realicen xornada laboral, con independencia das demais retribucións que, segundo o presente convenio, puidesen corresponderlles.

Para o ano 2005, o sobresoldo de traballo en domingos e festivos será de 12,74 euros, resultado de aplicar o incremento previsto para o ano 2005 no artigo 14º do presente convenio máis un 2%.

Para os anos 2006 e 2007 o sobresoldo de traballo en domingos e festivos será do importe que resulte de aplicar os incrementos previstos no artigo 14º para cada un destes anos máis un 2%.

Artigo 19º.-Sobresoldo de nocturnidade.

O incremento por traballo nocturno consistirá nun 25% do salario base, regulamentándose polas normas contidas na ordenanza laboral do sector e lexislación xeral.

Artigo 20º.-Antigüidade.

Establécese un complemento persoal de antigüidade por cada período de tres anos de servizos prestados na mesma empresa.

O importe de cada trienio será para cada traballador dunha contía igual ao 4% do salario base.

Artigo 21º.-Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores terán dereito a dúas pagas extraordinarias, que serán percibidas o día laborable anterior ao 25 de xullo e 22 de decembro, respectivamente. As ditas pagas serán percibidas na contía de 30 días do salario base máis antigüidade.

Como norma xeral, o devengo das gratificacións extraordinarias previstas neste artigo, así como a prevista no artigo seguinte, será anual. No entanto, aquelas empresas que veñan empregando o devengo semestral deberán especificar nas nóminas relativas ás gratificacións extraordinarias o emprego de tal devengo.

A partir da gratificación extraordinaria do Nadal que terá que aboarse en decembro de 2006, esta incluída, o tempo que o traballador/a permaneza en situación de IT será tido en conta como tempo de traballo efectivo para os efectos de devengo da gratificación.

A partir da gratificación extraordinaria de xullo que terá que aboarse en xullo de 2007, esta incluída, o tempo que o traballador/a permaneza en situación de IT será tido en conta como tempo de traballo efectivo para os efectos de devengo da gratificación.

Artigo 22º.-Paga de beneficios.

A paga de beneficios será de 30 días.

Será percibida durante o primeiro trimestre do ano, de acordo con salario base, máis antigüidade vixente ao 31 de decembro do ano anterior.

O tempo en que o traballador/a permaneza en situación de IT será tido en conta como tempo de traballo efectivo para o devengo da paga de beneficios.

Artigo 23º.-Anticipos.

Os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a anticipos á conta do seus salarios cunha antelación mínima de 48 horas á data de pagamento. A este respecto, esta queda establecida nos días 15 de cada mes.

Artigo 24º.-Axudas de custo.

Os desprazamentos a centros de traballo distintos do habitual e que non supoñan traslado xerarán a favor dos/as traballadores/as que os efectúen unha axuda de custo diaria do 55% do salario base da súa categoría profesional se isto os obriga a efectuar unha soa comida fóra do seu domicilio. Se tal circunstancia motiva efectuar dúas comidas fóra do domicilio, a axuda de custo diaria será do 100% do salario base e, no suposto en que se efectúe comida e pernoita fóra do domicilio, a citada contía será do 150% do salario base.

Artigo 25º.-Pagamento de nómina.

As empresas deberán aboar dentro dos seis primeiros días hábiles de cada mes os salarios xerados no mes anterior.

Artigo 26º.-Persoal de xornada limitada.

Os traballadores contratados por xornada inferior á ordinaria do sector gozarán, como mínimo, de iguais salarios e demais percepcións económicas que os traballadores contratados a tempo completo, ben que na proporción correspondente á xornada que realicen.

Para os efectos de facilitar que os/as traballadores/as a xornada parcial que presten servizos nun centro de traballo en que se amplíe a xornada vexan incrementada a súa xornada laboral, a empresa non terá que recoñecer con respecto á nova xornada entón ampliada e, polo tanto, aboar, a antigüidade que os/as traballadores/as tivesen recoñecida polo resto da xornada.

Terán, non obstante, os demais dereitos que a lei e o presente convenio lles recoñecen aos traballadores a tempo completo.

Artigo 27º.- Vinculación á totalidade.

O presente convenio constitúe un todo orgánico e indivisible, polo que os acordos contidos nel unicamente teñen validez considerados conxuntamente. Se algunha das súas partes for declarada sen efecto pola xurisdición competente, deberá reconsiderarse o seu conxunto globalmente.

Artigo 28º.-Complemento de IT.

Prevense dous supostos:

a) No caso de hospitalización, calquera que sexa a súa causa, o traballador, logo da xustificación correspondente, percibirá o 100% do salario de convenio máis antigüidade, mentres dure esta.

Así mesmo, no caso de intervención cirúrxica con hospitalización mínima de 48 horas, o/a traballador/a percibirá no período de convalecencia cunha duración máxima de 120 días naturais un complemento ata o 100% do salario de convenio máis antigüidade.

b) O traballador que cause baixa por accidente laboral, incluído o accidente laboral in itinere, percibirá o 100% do salario de convenio máis antigüidade, desde o primeiro día da baixa e mentres dure esta.

Artigo 29º.-Liquidación por cesamento.

1. Cando o/a traballador/a cause baixa na empresa seralle aboada a liquidación de salarios que legalmente lle corresponda.

2. Os traballadores que se xubilen voluntariamente antes de alcanzar a idade regulamentaria terán dereito ao desfrute de vacacións retribuídas nas seguintes duracións:

-Aos 60 anos: 3 meses.

-Aos 61 anos: 2 meses e medio.

-Aos 62 anos: 2 meses.

-Aos 63 anos: 1 mes e medio.

-Aos 64 anos: 1 mes.

O desfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo, debendo o traballador comunicarlle de forma constatable a súa decisión á empresa. Esta faralle entrega ao traballador que solicite as vacacións dun certificado acreditativo do seu desfrute, no cal constará o número de meses a que ten dereito.

Capítulo VI

Acción sindical

Artigo 30º.-Dereitos sindicais.

Observarase o disposto no vixente Estatuto dos traballadores e a Lei de liberdade sindical.

Os delegados de persoal pertencentes a empresas afectadas polo presente convenio gozarán, como mínimo, dun crédito de 15 horas sindicais mensuais retribuídas para todos os efectos. Non obstante, se as ditas horas fosen insuficientes para cubrir dúas xornadas de traballo, ampliaríase a licenza ás horas que comprenden estas dúas xornadas. Quedan excluídas destas horas as empregadas polos delegados de persoal para a asistencia á negociación colectiva deste sector.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Comisión de vixilancia.

Desígnase unha comisión paritaria mixta que intervirá nas cuestións que suscite a aplicación do presente convenio e que estará integrada polos seguintes membros:

-En representación das empresas: 3 membros da Asociación de Empresarios de Limpeza de Edificios e Locais de Lugo e 3 membros da Asociación Profesional de Empresas de Limpeza (Aspel).

-En representación dos traballadores: 4 representantes da central sindical UGT, 1 representante da central sindical CC.OO. e 1 representante da central sindical USTG.

A dita comisión terá o seu domicilio en Lugo, pza. Santo Domingo, nº 6-8, 2ª planta.

Segunda.-Normas subsidiarias.

No non previsto neste convenio, observarase o disposto no Estatuto dos traballadores, ordenanza de traballo do sector e demais disposicións legais vixentes.

Terceira.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas e de calquera índole contidas no presente convenio teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas polas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto ao presente convenio subsistirán para aqueles que as veñen gozando, sen que poida interpretarse que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, deba computarse a mellora económica que supón o presente convenio, salvo que se pacte expresamente.

Cuarta.-Ambas as partes someten o acordado á posible negociación dun convenio colectivo de ámbito territorial de Galicia.

Quinta.-Formación profesional.

As partes signatarias acordan constituír unha comisión paritaria provincial sectorial de formación profesional, integrada por 1 representante de cada unha das centrais sindicais asinantes do convenio e un número de representantes das asociacións empresariais asinantes, igual ao total das centrais sindicais.

Serán funcións desta comisión:

-Requirir das administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afectan o sector de limpeza, co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha, como nos que se poden programar en diante.

-Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación dela, tanto ocupacionalmente como regulamentada (observatorio ocupacional).

-Elaborar plans formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais de traballadores técnicos, administrativas e manuais, cos seus equivalentes na

Comunidade Económica Europea con vistas á entrada en vigor do mercado único.

-Cantas outras funcións a comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

Sexta.-Póliza de accidentes.

As empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo en favor de todos e cada un dos traballadores por un capital de:

-Morte ou invalidez total: 16.527,83 euros.

-Invalidez absoluta ou grande invalidez: 18.030,36 euros.

A partir do 1 de xaneiro de 2006 o capital da póliza de seguro pasará a ser o seguinte:

-Morte ou invalidez total: 19.527,83 euros.

-Invalidez absoluta ou grande invalidez: 21.030,36 euros.

As ditas contingencias deberán derivar en calquera caso de accidente laboral, incluído o accidente in itinere, e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles corresponden aos traballadores en virtude da lexislación laboral vixente.

Todos aqueles traballadores que realicen menos de 1/2 xornada terán como capitais asegurados o 50% dos expresados anteriormente.

Séptima.-Cota sindical.

Os traballadores poderán solicitar da empresa o desconto na nómina da cota sindical. Esta solicitude deberá realizarse por escrito en que conste a central sindical e o número de conta bancaria dela onde a empresa teña que ingresar as cotas retidas aos seus afiliados.

Disposicións adicionais

Primeira.-Normalización lingüística.

As parte asinantes do convenio comprométese a empregar o idioma galego como medio de expresión nas súas relacións laborais.

Segunda.-Atrasos.

As empresas comprométese a pagar os atrasos xerados no prazo de dous meses desde a publicación deste convenio no Diario Oficial de Galicia.

No caso de extinción do contrato de traballo unha vez publicado o presente convenio no Diario Oficial de Galicia e antes de transcorrido o prazo de dous meses desde tal publicación, establécese a obrigaón do aboamento dos atrasos que corresponda xuntamente coa liquidación de salarios a que haxa lugar.

Terceira.-Todas as partes asinantes do presente convenio colectivo de eficacia limitada, para o suposto de que durante a súa vixencia se alcancen as condicións necesarias de representatividade para darlle a este un carácter estatutario, comprométese a constituírse novamente en comisión negociadora para efectuaren a correspondente novación, que convirta o actual texto nun convenio colectivo de eficacia xeral.

Disposición transitoria

Única.-As partes asinantes do presente convenio comprométese a crear unha comisión técnica paritaria integrada por 5 membros das organizacións empresariais asinantes e 5 membros das centrais sindicais igualmente asinantes co cometido de estudar e buscar unha fórmula de consenso en materia de establecer un réxime alternativo ao complemento de antigüidade

previsto no artigo 20º do convenio, co fin de favorecer e consolidar a contratación e o emprego no sector.

ANEXO I
Táboa salarial 2003

Categoría profesional	Soldo base mes/día	Soldo base anual	Pagas extra	Complemento transp.	Complemento asistencia	Total devengado
Grupo I. Subgrupo 1º. Persoal directivo						
Director	820,70 €	9.848,40 €	2.462,10 €	695,96 €	484,98 €	13.491,44 €
Director comercial	782,17 €	9.386,04 €	2.346,51 €	695,96 €	484,98 €	12.913,49 €
Director administrativo	782,17 €	9.386,04 €	2.346,51 €	695,96 €	484,98 €	12.913,49 €
Xefe de persoal	782,17 €	9.386,04 €	2.346,51 €	695,96 €	484,98 €	12.913,49 €
Xefe de compras	782,17 €	9.386,04 €	2.346,51 €	695,96 €	484,98 €	12.913,49 €
Xefe de servizos	782,17 €	9.386,04 €	2.346,51 €	695,96 €	484,98 €	12.913,49 €
Grupo I. Subgrupo						

2º. Persoal titulado						
Titulado grao superior	703,80 €	8.445,60 €	2.111,40 €	695,96 €	484,98 €	11.737,94 €
Titulado grao medio	680,41 €	8.164,92 €	2.041,23 €	695,96 €	484,98 €	11.387,09 €
Titulado laboral ou profesional	618,73 €	7.424,76 €	1.856,19 €	695,96 €	484,98 €	10.461,89 €
Grupo II. Persoal administrativo						
Xefe administrativo 1º	679,13 €	8.149,56 €	2.037,39 €	695,96 €	484,98 €	11.367,89 €
Xefe administrativo 2º	668,72 €	8.024,64 €	2.006,16 €	695,96 €	484,98 €	11.211,74 €
Caixeiro	643,63 €	7.723,56 €	1.930,89 €	695,96 €	484,98 €	10.835,39 €
Oficial de 1ª	630,18 €	7.562,16 €	1.890,54 €	695,96 €	484,98 €	10.633,64 €
Oficial de 2ª	605,09 €	7.261,08 €	1.815,27 €	695,96 €	484,98 €	10.257,29 €

Auxiliar	580,39 €	6.964,68 €	1.741,17 €	695,96 €	484,98 €	9.886,79 €
Telefonista	541,87 €	6.502,44 €	1.625,61 €	695,96 €	484,98 €	9.308,99 €
Aspirante (máis novo de 18 anos)	503,32 €	6.039,84 €	1.509,96 €	695,96 €	484,98 €	8.730,74 €
Cobrador	541,87 €	6.502,44 €	1.625,61 €	695,96 €	484,98 €	9.308,99 €
Grupo III. Persoal mandos intermedios						
Encargado xeral	663,07 €	7.956,84 €	1.989,21 €	695,96 €	484,98 €	11.126,99 €
Supervisor/encargado de zona	643,63 €	7.723,56 €	1.930,89 €	695,96 €	484,98 €	10.835,39 €
Supervisor/encargado de sector	623,69 €	7.484,28 €	1.871,07 €	695,96 €	484,98 €	10.536,29 €
Encargado de grupo ou edificio	18,87 €	6.887,55 €	1.698,30 €	695,96 €	484,98 €	9.766,79 €
Responsable de equipo	18,16 €	6.628,40 €	1.634,40 €	695,96 €	484,98 €	9.443,74 €

Grupo IV. Persoal subalterno						
Ordenanza	535,38 €	6.424,56 €	1.606,14 €	695,96 €	484,98 €	9.211,64 €
Almaceneiro	535,38 €	6.424,56 €	1.606,14 €	695,96 €	484,98 €	9.211,64 €
Listeiro	535,38 €	6.424,56 €	1.606,14 €	695,96 €	484,98 €	9.211,64 €
Vixilante	535,38 €	6.424,56 €	1.606,14 €	695,96 €	484,98 €	9.211,64 €
Recadeiro (máis novo de 18 anos)	492,08 €	5.904,96 €	1.476,24 €	695,96 €	484,98 €	8.562,14 €
Grupo V. Persoal obreiro						
Especialista	19,81 €	7.230,65 €	1.782,90 €	695,96 €	484,98 €	10.194,49 €
Peón especializado	18,56 €	6.774,40 €	1.670,40 €	695,96 €	484,98 €	9.625,74 €

Limpador/limpadora	17,82 €	6.504,30 €	1.603,80 €	695,96 €	484,98 €	9.289,04 €
Condutor/limpador	20,32 €	7.416,80 €	1.828,80 €	695,96 €	484,98 €	10.426,54 €
Grupo VI. Persoal oficios varios						
Oficial	19,81 €	7.230,65 €	1.782,90 €	695,96 €	484,98 €	10.194,49 €
Axudante	18,56 €	6.774,40 €	1.670,40 €	695,96 €	484,98 €	9.625,74 €
Peón	17,82 €	6.504,30 €	1.603,80 €	695,96 €	484,98 €	9.289,04 €
Aprendiz (máis novo de 18 anos)	16,80 €	6.132,00 €	1.512,00 €	695,96 €	484,98 €	8.824,94 €

ANEXO II
Táboa salarial 2004

Categoría profesional	Soldo base mes/día	Soldo base anual	Pagas extra	Complemento transp.	Complemento asistencia	Total devengado
Grupo I. Subgrupo 1º. Persoal directivo						
Director	847,35 €	10.168,20 €	2.542,05 €	728,84 €	517,86 €	13.956,95 €
Director comercial	807,49 €	9.689,88 €	2.422,47 €	728,84 €	517,86 €	13.359,05 €
Director administrativo	807,49 €	9.689,88 €	2.422,47 €	728,84 €	517,86 €	13.359,05 €
Xefe de persoal	807,49 €	9.689,88 €	2.422,47 €	728,84 €	517,86 €	13.359,05 €
Xefe de compras	807,49 €	9.689,88 €	2.422,47 €	728,84 €	517,86 €	13.359,05 €
Xefe de servizos	807,49 €	9.689,88 €	2.422,47 €	728,84 €	517,86 €	13.359,05 €

Grupo I. Subgrupo 2º. Persoal titulado						
Titulado grao superior	726,41 €	8.716,92 €	2.179,23 €	728,84 €	517,86 €	12.142,85 €
Titulado grao medio	702,22 €	8.426,64 €	2.106,66 €	728,84 €	517,86 €	11.780,00 €
Titulado laboral ou profesional	638,41 €	7.660,92 €	1.915,23 €	728,84 €	517,86 €	10.822,85 €
Grupo II. Persoal administrativo						
Xefe administrativo 1º	700,89 €	8.410,68 €	2.102,67 €	728,84 €	517,86 €	11.760,05 €
Xefe administrativo 2º	690,12 €	8.281,44 €	2.070,36 €	728,84 €	517,86 €	11.598,50 €
Caixeiro	664,17 €	7.970,04 €	1.992,51 €	728,84 €	517,86 €	11.209,25 €
Oficial de 1ª	650,25 €	7.803,00 €	1.950,75 €	728,84 €	517,86 €	11.000,45 €

Oficial de 2ª	624,30 €	7.491,60 €	1.872,90 €	728,84 €	517,86 €	10.611,20 €
Auxiliar	598,75 €	7.185,00 €	1.796,25 €	728,84 €	517,86 €	10.227,95 €
Telefonista	558,90 €	6.706,80 €	1.676,70 €	728,84 €	517,86 €	9.630,20 €
Aspirante (máis novo de 18 anos)	519,02 €	6.228,24 €	1.557,06 €	728,84 €	517,86 €	9.032,00 €
Cobrador	558,90 €	6.706,80 €	1.676,70 €	728,84 €	517,86 €	9.630,20 €
Grupo III. Persoal mandos intermedios						
Encargado xeral	684,28 €	8.211,36 €	2.052,84 €	728,84 €	517,86 €	11.510,90 €
Supervisor/encargado de zona	664,17 €	7.970,04 €	1.992,51 €	728,84 €	517,86 €	11.209,25 €

Supervisor/encargado de sector	643,54 €	7.722,48 €	1.930,62 €	728,84 €	517,86 €	10.899,80 €
Encargado de grupo ou edificio	19,47 €	7.106,55 €	1.752,30 €	728,84 €	517,86 €	10.105,55 €
Responsable de equipo	18,73 €	6.836,45 €	1.685,70 €	728,84 €	517,86 €	9.768,85 €
Grupo IV. Persoal subalterno						
Ordenanza	552,18 €	6.626,16 €	1.656,54 €	728,84 €	517,86 €	9.529,40 €
Almaceneiro	552,18 €	6.626,16 €	1.656,54 €	728,84 €	517,86 €	9.529,40 €
Listeiro	552,18 €	6.626,16 €	1.656,54 €	728,84 €	517,86 €	9.529,40 €
Vixilante	552,18 €	6.626,16 €	1.656,54 €	728,84 €	517,86 €	9.529,40 €
Recadeiro (máis novo de 18 anos)	507,39 €	6.088,68 €	1.522,17 €	728,84 €	517,86 €	8.857,55 €
Grupo V. Persoal						

obreiro						
Especialista	20,44 €	7.460,60 €	1.839,60 €	728,84 €	517,86 €	10.546,90 €
Peón especializado	19,15 €	6.989,75 €	1.723,50 €	728,84 €	517,86 €	9.959,95 €
Limpador/limpadora	18,38 €	6.708,70 €	1.654,20 €	728,84 €	517,86 €	9.609,60 €
Condutor/limpador	20,97 €	7.654,05 €	1.887,30 €	728,84 €	517,86 €	10.788,05 €
Grupo VI. Persoal oficios varios						
Oficial	20,44 €	7.460,60 €	1.839,60 €	728,84 €	517,86 €	10.546,90 €
Axudante	19,15 €	6.989,75 €	1.723,50 €	728,84 €	517,86 €	9.959,95 €
Peón	18,38 €	6.708,70 €	1.654,20 €	728,84 €	517,86 €	9.609,60 €
Aprendiz (máis novo)	17,32 €	6.321,80	1.558,80	728,84 €	517,86 €	9.127,30 €

de 18 anos)		€	€			

ANEXO III
Táboa salarial 2005

Categoría profesional	Soldo base mes/día	Soldo base anual	Pagas extra	Complemento transp.	Complemento asistencia	Total devengado
Grupo I. Subgrupo 1º. Persoal directivo						
Director	882,66 €	10.591,92 €	2.647,98 €	712,36 €	561,66 €	14.513,92 €
Director comercial	841,21 €	10.094,52 €	2.523,63 €	712,36 €	561,66 €	13.892,17 €
Director administrativo	841,21 €	10.094,52 €	2.523,63 €	712,36 €	561,66 €	13.892,17 €
Xefe de persoal	841,21 €	10.094,52 €	2.523,63 €	712,36 €	561,66 €	13.892,17 €
Xefe de compras	841,21 €	10.094,52 €	2.523,63 €	712,36 €	561,66 €	13.892,17 €

Xefe de servizos	841,21 €	10.094,52 €	2.523,63 €	712,36 €	561,66 €	13.892,17 €
Grupo I. Subgrupo 2º. Persoal titulado						
Titulado grao superior	756,89 €	9.082,68 €	2.270,67 €	712,36 €	561,66 €	12.627,37 €
Titulado grao medio	731,73 €	8.780,76 €	2.195,19 €	712,36 €	561,66 €	12.249,97 €
Titulado laboral ou profesional	665,37 €	7.984,44 €	1.996,11 €	712,36 €	561,66 €	11.254,57 €
Grupo II. Persoal administrativo						
Xefe administrativo 1º	730,35 €	8.764,20 €	2.191,05 €	712,36 €	561,66 €	12.229,27 €
Xefe administrativo 2º	719,14 €	8.629,68 €	2.157,42 €	712,36 €	561,66 €	12.061,12 €
Caixeiro	692,16 €	8.305,92 €	2.076,48 €	712,36 €	561,66 €	11.656,42 €

Oficial de 1ª	677,68 €	8.132,16 €	2.033,04 €	712,36 €	561,66 €	11.439,22 €
Oficial de 2ª	650,69 €	7.808,28 €	1.952,07 €	712,36 €	561,66 €	11.034,37 €
Auxiliar	624,12 €	7.489,44 €	1.872,36 €	712,36 €	561,66 €	10.635,82 €
Telefonista	582,68 €	6.992,16 €	1.748,04 €	712,36 €	561,66 €	10.014,22 €
Aspirante (máis novo de 18 anos)	541,20 €	6.494,40 €	1.623,60 €	712,36 €	561,66 €	9.392,02 €
Cobrador	582,68 €	6.992,16 €	1.748,04 €	712,36 €	561,66 €	10.014,22 €
Grupo III. Persoal mandos intermedios						
Encargado xeral	713,07 €	8.556,84 €	2.139,21 €	712,36 €	561,66 €	11.970,07 €

Supervisor/encargado de zona	692,16 €	8.305,92 €	2.076,48 €	712,36 €	561,66 €	11.656,42 €
Supervisor/encargado de sector	670,70 €	8.048,40 €	2.012,10 €	712,36 €	561,66 €	11.334,52 €
Encargado de grupo ou edificio	20,30 €	7.409,50 €	1.827,00 €	712,36 €	561,66 €	10.510,52 €
Responsable de equipo	19,53 €	7.128,45 €	1.757,70 €	712,36 €	561,66 €	10.160,17 €
Grupo IV. Persoal subalterno						
Ordenanza	575,69 €	6.908,28 €	1.727,07 €	712,36 €	561,66 €	9.909,37 €
Almaceneiro	575,69 €	6.908,28 €	1.727,07 €	712,36 €	561,66 €	9.909,37 €
Listeiro	575,69 €	6.908,28 €	1.727,07 €	712,36 €	561,66 €	9.909,37 €
Vixilante	575,69 €	6.908,28 €	1.727,07 €	712,36 €	561,66 €	9.909,37 €

Recadeiro (máis novo de 18 anos)	529,11 €	6.349,32 €	1.587,33 €	712,36 €	561,66 €	9.210,67 €
Grupo V. Persoal obreiro						
Especialista	21,31 €	7.778,15 €	1.917,90 €	712,36 €	561,66 €	10.970,07 €
Peón especializado	19,97 €	7.289,05 €	1.797,30 €	712,36 €	561,66 €	10.360,37 €
Limpador/limpadora	19,17 €	6.997,05 €	1.725,30 €	712,36 €	561,66 €	9.996,37 €
Condutor/limpador	21,86 €	7.978,90 €	1.967,40 €	712,36 €	561,66 €	11.220,32 €
Grupo VI. Persoal oficios varios						
Oficial	21,31 €	7.778,15 €	1.917,90 €	712,36 €	561,66 €	10.970,07 €
Axudante	19,97 €	7.289,05 €	1.797,30 €	712,36 €	561,66 €	10.360,37 €

Peón	19,17 €	6.997,05 €	1.725,30 €	712,36 €	561,66 €	9.996,37 €
Aprendiz (máis novo de 18 anos)	18,06 €	6.591,90 €	1.625,40 €	712,36 €	561,66 €	9.491,32 €