

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE LUGO

<http://www.diputacionlugo.org/>

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Al año.....36,06 €
Al semestre.....24,04 €

Mas gastos de envio

Los municipios de la provincia recibirán gratuitamente una suscripción.

VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS

Por ejemplar de hasta 8 páginas0,60 €
Por ejemplar de más de 8 y hasta 12 páginas0,90 €
Por ejemplar de más de 12 páginas1,35 €

LAS SUSCRIPCIONES Y ANUNCIOS SE HARAN PREVIO PAGO DE SU IMPORTE

ANUNCIOS Y OTRAS INSERCCIONES

Por cada palabra o números.....0,15 €

- Las inserciones con carácter de urgencia, el importe será el doble de la inserción normal.

- La tarifa se incrementará en un 50%, en los casos en que los textos a publicar no se entreguen o envíen en soporte informático compatible, según establece el art. 10 de la ordenanza reguladora del B.O.P.

- Importe mínimo de publicación.....6 €

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

Depósito Legal LU-1-1968 / Franqueo concertado (27-2)

Imprime: "El Progreso de Lugo, S.L."

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Innovación e Industria

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

RELACIONS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Exp. 0015-2008 (Código 2700505)

Visto o texto do convenio colectivo para o sector "TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR ESTRADA DA PROVINCIA DE LUGO", asinado o día 11 de agosto de 2008, pola representación da Asociación de Transportes Discrecionales de Mercancías por Carretera (TRADIME), Asociación de Empresarios de Agencias de Carga Fraccionada, Asociación de Empresarios de Agencias de Carga Completa e das centrais sindicais CC.OO (65.6%), U.G.T. (18.0%) e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto do Traballadores, e no Real Decreto 1.040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta Delegación así como o seu depósito.

SEGUNDO: Remiti-lo texto do mentado convenio á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 5 de setembro de 2008.- O DELEGADO PROVINCIAL, José Miguel Vázquez Calvo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR ESTRADA DA PROVINCIA DE LUGO.

CAPITULO I

CONDICIÓN XERAIS

ARTIGO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.- As disposicións do presente Convenio obrigan a tódalas empresas e traballadores da provincia de Lugo que teñan as súas actividades reguladas polo Acordo Xeral para as Empresas de Transportes de Mercadorías por Estrada, publicado no BOE do 29 de xaneiro de 1998, e para maior concreción indícanse seguidamente:

Servizos regulares de mercadorías, servizos discrecionales de mercadorías, transporte de pescado, transportes frigoríficos, transportes líquidos, transportes especiais (grúas, etc.), transportes locais de mercadorías, explotación de túneles e autoestradas, garaxes, aparcamentos e servizos de lavado e engraxe, despachos auxiliares ou centrais de FFCC con vehículos automóbiles, transportes de mobles, mudanzas gardamobles, servizos de aluguer de coches con ou sen conductor.

ARTIGO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL.- O presente Convenio será de aplicación en toda a provincia de Lugo, quedando sometidas a el tanto as empresas xa existentes como as de nova creación radicadas no

ámbito territorial, ou que aínda tendo o seu domicilio social noutro lugar, teñan establecementos na provincia de Lugo, en canto ó persoal adscrito ós mesmos.

ARTIGO 3º: ÁMBITO TEMPORAL.- O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2008, finalizando o día 31 de decembro do ano 2010.

ARTIGO 4º : DENUNCIA.- Ó extinguirse o período de aplicación e vixencia do presente Convenio, este considerárase expresamente denunciado, sen necesidade de efectuar ningún trámite, manténdose a vixencia dos seus contidos normativos ata a firma de outro que os substitúa.

ARTIGO 5º: INTERPRETACIÓN DO CONVENIO.- Para a interpretación do contido deste Convenio, vixialo seu cumprimento e, en xeral, para atender a aquelas cuestións que poidan derivarse da aplicación do mesmo, crearase unha comisión mixta paritaria, formada dunha banda por dous representantes de cada unha das Asociacións Patronais asinantes do Convenio e, doutra banda, por dous representantes de cada unha das Centrais Sindicais asinantes do convenio.

Os efectos de notificación e remisión de consultas, fíxase como domicilio da Comisión Mixta Paritaria o seguinte: Praza Santo Domingo, nº. 6-8, 2ª planta, Lugo.

En todo caso, as consultas efectuadas á Comisión Mixta Paritaria responderáanse por escrito, levantándose acta dos acordos correspondentes.

No caso de desacordo, as partes someteranse á arbitraje do Servicio de Mediación, Arbitraje e Conciliación, sen perxuízo das competencias que correspondan á xurisdicción laboral.

ARTIGO 6º: VINCULACIÓN Á TOTALIDADE.- As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e a efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

No caso de nulidade parcial por modificación de calquera das condicións, quedará na súa totalidade sen eficacia práctica, debendo negociarse todo o seu contido. Non obstante o anterior, en tanto en canto non se renegocie o contido do Convenio, se aplicará éste provisionalmente, comprometéndose as partes firmantes a iniciar a renegociación do Convenio nun prazo máximo dun mes a contar dende a declaración de nulidade parcial.

ARTIGO 7º: LEXISLACIÓN SUPLETORIA.- En todo o non recollido no presente Convenio estarase ó que determine o Acordo Xeral para as Empresas de Transportes de Mercadorías por Estrada, publicado no BOE de 29 de xaneiro de 1998, o Estatuto dos Traballadores, a Lei de Igualdade, a normativa de prevención de riscos e demais lexislación vixente.

ARTIGO 8º: CONDICIÓ N MÁIS BENEFICIOSA.- Respetaránse as situacións persoais que en cómputo anual excedan destas normas. Toda vez que as melloras que se implantan en virtude deste convenio teñen carácter de mínimas estimadas no seu conxunto, sub-

sistirán os pactos, cláusulas e situacións de feito implantadas polas empresas que signifiquen condicións máis beneficiosas para os traballadores.

CAPITULO II

XORNADA, VACACIÓ NS E DESCANSOS

ARTIGO 9º: XORNADA.- A xornada laboral será de 1.816 horas en cómputo anual, sendo de aplicación ó respecto o Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e o Real Decreto 1.561/1995.

ARTIGO 10º: VACACIÓ NS.- O persoal afectado polo presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días naturais de vacacións, dentro do ano natural, sen distinción de antigüidade ou categoría profesional, e de acordo coa normativa laboral vixente. O disfrute do período de vacacións non poderá iniciarse en día correspondente a descanso semanal ou día festivo.

Para os traballadores que ingresen ou rematen o seu contrato no transcurso do ano, prorratearanse os días de vacacións en función do tempo de prestación de servizos.

As empresas e os representantes legais dos traballadores/as, en ausencia destes os propios traballadores, procurarán pactar un calendario de vacacións nos tres primeiros meses do ano. En todo caso os traballadores terán dereito a coñecer as datas das súas vacacións a lo menos con dous meses de antelación ó comenzo do seu disfrute.

No caso de fraccionamento do disfrute de vacacións, a lo menos 15 días se disfrutarán preferentemente de xuño a setembro ambos incluídos.

ARTIGO 11º: PERMISOS.- Independentemente dos xa establecidos no Estatuto dos Traballadores, e que se relacionan a continuación, para todo o persoal afectado polo presente Convenio Colectivo, establécense dous días non laborables, retribuídos e non recuperables dentro da xornada de 1.816 horas.

Conforme o disposto no Estatuto dos Traballadores, o traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais no caso de matrimonio.

b) Tres días nos casos de nacemento de fillo ou adopción ou acollemento e por falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario do cónxuxe ou parella de feito debidamente inscrita no rexistro correspondente e fillos. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ó efecto, o prazo será de cinco días.

c) Dous días nos casos de falecemento, accidentes ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou

afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ó efecto, o prazo será de catro días.

d) Un día por traslado do domicilio habitual.

e) Polo tempo indispensable para concurrir a exames directamente relacionados co traballo desempeñado polo traballador na empresa.

f) Polo tempo indispensable para acompañamento a consulta de facultativo da Seguridade Social de fillos menores de 16 anos que estén a cargo exclusivamente do traballador.

g) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ó que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ó traballador afectado á situación de excedencia.

No suposto no que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivera dereito na empresa.

h) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

ARTIGO 12º: HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendo en conta a existencia dun grande número de traballadores en paro, tenderase á eliminación das horas extras durante a vixencia do presente Convenio. En calquera caso, as empresas terán que respetar escrupulosamente os topes legais existentes.

ARTIGO 13º: TRABALLO EN DÍAS FESTIVOS.- Cando excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas non podan disfrutarse as festas laborais aprobadas para cada ano, o traballador, de mutuo acordo ca empresa, poderá optar entre disfrutar dun descanso compensatorio de día e medio por cada día festivo completo traballado dentro do mes seguinte á festa non disfrutada ou cobrar un plus de traballo en festivos na seguinte contía:

- 2008: 45 euros por cada festivo traballado.

- 2009: O resultado de aplicar ó plus de traballo en festivos establecido para o ano 2008 o incremento salarial previsto no artigo 14 do presente Convenio para o ano 2009.

- 2010: O resultado de aplicar ó plus de traballo en festivos establecido para o ano 2009 o incremento salarial previsto no artigo 14 do presente Convenio para o ano 2010.

CAPITULO III

RETRIBUCIÓN

ARTIGO 14º: SALARIO DE CONVENIO.

1.- Incremento salarial:

A).- O salario de Convenio, para cada unha das categorías profesionais, será para o ano 2008 o que se establece na correspondente columna do Anexo I do presente Convenio, resultado de aplicar, sobre as táboas salariais revisadas do ano 2007, incremento do 5,2%. Dito salario se aplicará con efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2008 e servirá de base ou módulo para o cálculo de tódolos complementos presonais de posto de traballo, de cantidade e de calidade. Con independencia desta retribución, establécese un salario mínimo de 659,94 euros mensuais, sexa cal sexa a categoría profesional de que se trate.

B).- O salario de Convenio, para cada unha das categorías profesionais, será para o ano 2009 o resultado de aplicar, sobre o salario de Convenio de 2008, no seu caso revisado, o incremento consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano 2009 mais 1 punto, reuníndose a tales efectos a Comisión Negociadora do Convenio tan pronto como se constate o IPC previsto polo Goberno para a confección, firma e posterior remisión ós diarios oficiais das táboas de salarios correspondentes a este período.

C).- O salario de Convenio, para cada unha das categorías profesionais, será para o ano 2010 o resultado de aplicar, sobre o salario de Convenio de 2009, no seu caso revisado, o incremento consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano 2010 mais 1 punto, reuníndose a tales efectos a Comisión Negociadora do Convenio tan pronto como se constate o IPC previsto polo Goberno para a confección, firma e posterior remisión ós diarios oficiais das táboas de salarios correspondentes a este período.

2.- Cláusula de revisión salarial:

A).- Para o ano 2008 establécese unha cláusula de revisión salarial de xeito que se garantice 1 punto por enriba do IPC real a 31 de decembro de 2008. Dita revisión salarial terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2008, servindo de base para aplicar o incremento do ano 2009.

B).- Para o ano 2009 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de Decembro de 2009 rexistrase un incremento superior ó IPC previsto polo Goberno para o ano 2009. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da indicada cifra, que terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2009, servindo de base para aplicar o incremento do ano 2010.

C).- Para o ano 2010 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de Decembro de 2010 rexistrase un incremento superior ó IPC previsto polo Goberno para o ano 2010. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da

indicada cifra, que terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2010, servindo de base para aplicar o incremento do ano 2011.

ARTIGO 15º: ATRASOS DE CONVENIO.- Os atrasos que resulten da aplicación do presente Convenio faranse efectivos ós traballadores como máximo durante os trinta días seguintes á publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

ARTIGO 16º: PLUS DE CONVENIO.- Establécese para todo o persoal no ano 2008 un plus de 101,72 euros mensuais, cotizable á Seguridade Social.

O plus de Convenio para o ano 2009 será o resultado de aplicar ó plus de Convenio do 2008 o mesmo incremento pactado para o 2009 para o salario de convenio.

O plus de Convenio para o ano 2010 será o resultado de aplicar ó plus de Convenio do 2009 o mesmo incremento pactado para o 2010 para o salario de convenio.

ARTIGO 17º: ANTIGÜIDADE.- Para todo o persoal afectado polo presente Convenio establécense as percepcións que seguidamente se relacionan polo concepto de antigüidade con carácter de máximas:

- 2 anos, 9,02 euros mensuais.
- 4 anos, 18,03 euros mensuais.
- 9 anos, 36,06 euros mensuais.
- 14 anos, 54,09 euros mensuais.
- 19 anos, 72,12 euros mensuais.
- 24 anos, 90,15 euros mensuais.
- 29 anos, 108,18 euros mensuais.

O disposto anteriormente enténdese sen prexuízo dos dereitos adquiridos respecto a cantidades xa consolidadas e que veñen percibindo actualmente os traballadores.

ARTIGO 18º: PAGAS EXTRA.- As pagas serán tres: Nadal, xullo e beneficios, pagadeira esta última no mes de marzo. O importe destas pagas será, cada unha delas, igual ó salario base de 30 días establecido no convenio máis antigüidade e o seu devengo será anual.

Ós efectos do devengo das pagas extra, establécense os seguintes períodos:

- Paga extra de xullo: dende o 1 de xullo ó 30 de xuño.
- Paga extra de Nadal: dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro.
- Paga extra de beneficios: dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro.

ARTIGO 19º: COMPLEMENTO PERSOAL DE IDIOMAS.- Para todo aquel persoal incluído no ámbito deste Convenio que para o desempeño do seu traballo faga uso dalgún idioma estranxeiro establécese un complemento persoal de 107,13 euros mensuais para cada idioma empregado.

O plus de idiomas para o ano 2009 será o resultado de aplicar ó plus de idiomas do 2008 o mesmo incremento pactado para o 2009 para o salario de Convenio.

O plus de idiomas para o ano 2010 será o resultado de aplicar ó plus de idiomas do 2009 o mesmo incremento pactado para o 2010 para o salario de Convenio.

Para o recoñecemento deste complemento requírase o uso utilitario do idioma cun nivel adecuado para o entendemento básico nun nivel de conversación comercial.

Para a determinación da aptitude necesaria e do dereito á percepción deste complemento polos traballadores afectados a comisión mixta paritaria do convenio establecerá anualmente un mínimo dunha convocatoria de probas que se levará adiante coa concorrencia de técnicos titulados nos idiomas correspondentes, que serán os que determinarán o contido das probas a efectuar e valorarán as condicións dos concorrentes ás probas, sen menoscabo da súa ratificación polos representantes que integran a comisión mixta paritaria do Convenio.

ARTIGO 20º: PLUS DE PERIGOSIDADE.- Para os traballadores ó servizo da empresa á entrada en vigor do Convenio de transporte de mercadorías por estrada do ano 1993 e que manipulen ou transporten habitualmente mercadorías explosivas, inflamables ou tóxicas, establécese un plus de perigosidade na contía de 240,40 euros.

Para os traballadores que se contratasen a partires da entrada en vigor dese Convenio e que realicen as tarefas indicadas no apartado anterior, establécese un plus de 240,40 euros no caso de que se contraten por tempo inferior a un ano. Se a contratación é por tempo superior a un ano ou indefinida, a contía do referido plus é de 145,77 euros.

ARTIGO 21º: PLUS DE QUEBRANTO DE MOEDA.

Aqueles traballadores que fagan cobros ou recaudación por conta da empresa, responsabilizándose do resultado de tales operacións, percibirán un plus de quebranto de moeda de 20 euros mensuais no ano 2008 a partires da data de publicación do presente Convenio.

Nos anos sucesivos de vixencia do presente Convenio, dito plus experimentará os mesmos incrementos que o salario base.

ARTIGO 22º: AXUDAS DE CUSTO.- A contía das axudas de custo queda establecida a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo nas cantidades que seguidamente se relacionan:

- Destacamento, 34,77 euros.
- España e Portugal, 40,25 euros.
- Resto de Europa, 50,00 euros.

A dieta de destacamento entrará en vigor cando o traballador leve, como mínimo, 15 días de permanencia na mesma praza.

A partires do 1 de xaneiro de 2009 a contía das dietas será o resultado de aplicar ás contías anteriores o incremento previsto para o ano 2009 no artigo 14 sen que a revisión salarial teña efectos retroactivos.

A partires do 1 de xaneiro de 2010 a contía das dietas será o resultado de aplicar ás contías vixentes no 2009 o incremento previsto para o ano 2010 no artigo 14 sen que a revisión salarial teña efectos retroactivos.

Os traballadores sen dereito ó cobro de axuda de custo completa que teñan que xantar fora do seu domicilio como consecuencia do desenvolvemento do traballo ou que cheguen á praza do seu centro de traballo ou domicilio despois das 15:00 horas terán dereito ó cobro de axuda de custo polo xantar no importe de 9,38 euros.

Os traballadores sen dereito ó cobro de axuda de custo completa que teñan que cear fora do seu domicilio como consecuencia do desenvolvemento do traballo ou que cheguen á praza do seu centro de traballo ou domicilio despois das 22:00 horas terán dereito ó cobro de axuda de custo pola cea no importe de 9,38 euros.

Os traballadores sen dereito ó cobro de axuda de custo completa que teñan que almorzar fora do seu domicilio como consecuencia do desenvolvemento do traballo ou que saian da praza do seu centro de traballo ou domicilio antes das 7:00 horas terán dereito ó cobro de axuda de custo por almorzo no importe de 3,13 euros.

ARTIGO 23º: CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.- Cando unha empresa das incluídas no ámbito de aplicación deste Convenio pretenda a inaplicación do nivel retributivo establecido no mesmo, deberá proceder do seguinte xeito:

1.- A empresa interesada na inaplicación deberá instala remitindo á Comisión Paritaria do Convenio escrito polo que comunique a súa intención de acollerse ó presente Artigo e a causa ou causas que invoque para iso, debendo así mesmo remitir á Comisión Paritaria, nos 30 días seguintes a tal comunicación, a documentación que acredite a causa ou causas invocadas, documentación entre a que figurará necesariamente a presentada pola empresa con carácter obrigatorio ante o Ministerio de Facenda, Rexistro Mercantil e outros Organismos Oficiais referida ó último exercicio.

2.- A Comisión Paritaria terá un termo dun mes, dende a presentación da documentación a que se fai referencia no punto anterior, para resolver. Dentro deste termo dun mes, se escoitarase a representación dos traballadores da empresa solicitante así como ós representantes da propia empresa solicitante ante os sindicatos e organizacións empresariais partícipes da Mesa Negociadora.

3.- Será requisitos necesarios para obter a inaplicación do nivel retributivo do convenio estar ó día no abono do mesmo ata a data de resolución da Comisión Paritaria., salvo nos casos nos que a Comisión Paritaria estime oportuno o incumprimento deste requisito.

4.- Así mesmo a empresa debe dar conta da situa-

ción de inestabilidade no exercicio anterior e demostrar que, no caso de aplica-lo réxime salarial pactado no convenio, tería que proceder a medidas de extinción ou suspensión de contratos.

5.- No caso de estimar fundada a solicitude, a Comisión Paritaria establecerá o nivel retributivo a aplicar na empresa afectada, que en ningún caso debe afectar á estrutura establecida para o salario deste convenio.

6.- En todo caso, o beneficio de inaplicación só se entende ata o remate do período de vixencia establecido para o nivel retributivo vixente no momento da solicitude ou, no seu caso, para o prazo que estimase a Comisión Paritaria.

7.- A Comisión Paritaria estenderá copia fidedigna da súa resolución remitindo exemplares da mesma á representación da empresa, ós traballadores da mesma e ós sindicatos e organizacións empresariais que participaron no proceso. Tamén a remitirá á autoridade laboral, a efectos de rexistro, depósito e publicación.

CAPÍTULO IV

ACCIÓN SOCIAL

ARTIGO 24º: INCAPACIDADE TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABALLO E INCAPACIDADE TEMPORAL CON HOSPITALIZACIÓN.- As empresa, no caso de Incapacidade Temporal, completarán a prestación económica da Seguridade Social ata o 100% do salario regulador nos seguintes supostos:

1. Incapacidade Temporal derivada de accidente de traballo: Mentras dure a situación de I.T.

2. Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral que motive hospitalización: Polo período de duración da hospitalización.

3. Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral tras intervención quirúrxica ou postoperatorio: Por un período máximo de 15 días a contar dende a intervención.

4. Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral: A partires do día 20 da baixa e durante un período máximo de 3 meses. O complemento, neste caso, só podrá percibirse unha vez ó ano.

Cando, a xuízo da empresa, existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade, poderá requerir ó traballador para que se someta a recoñecemento do facultativo que a empresa designe, sendo a cargo desta os gastos que se orixinen por tal motivo.

ARTIGO 25º: SEGURO DE INVALIDEZ OU MORTE.- As empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste Convenio contratarán, no prazo máximo de 30 días a partir da súa publicación no Boletín Oficial da provincia de Lugo deste texto articulado, unha póliza de seguros con primas íntegras ó seu cargo, para tódolos traballadores, que cubrirán os riscos de morte e invalidez permanente (graos de total,

absoluta e grande invalidez) derivados de accidente de traballo, incluído "in itinere".

As contías serán as seguintes:

- Morte do traballador, 38.000 euros.
- Invalidez permanente, 38.000 euros.

No caso de falecemento do traballador, cobrará o seguro a persoa que designe o traballador no seu testamento ou, de non existir este, os seus herdeiros legais.

ARTIGO 26º: PREMIO DE CONSTANCIA.- Os traballadores que, con 10 anos como mínimo de antigüidade na empresa, decidan voluntariamente xubilarse anticipadamente e sempre e cando exista acordo previo entre o traballador e a empresa, terán dereito ó disfrute de vacacións retribuídas na duración que seguidamente se relaciona:

- Ós 60 anos de idade, 10 mensualidades.
- Ós 61 anos de idade, 9 mensualidades.
- Ós 62 anos de idade, 7 mensualidades.
- Ós 63 anos de idade, 6 mensualidades.
- Ós 64 anos de idade, 4 mensualidades.

A solicitude de xubilación anticipada deberá efectuarla o traballador ca suficiente antelación.

Ó cumprir os 65 anos de idade, a xubilación será obrigatoria para o traballador, sempre e cando reúna o período de carencia necesario para acceder á correpondente prestación.

ARTIGO 27º: XUBILACIÓN PARCIAL.- As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ambas partes, xubilacións parciais conforme ó disposto no artigo 166.2º da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos Traballadores, debendo as empresas substituír a xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial por outros traballadores contratados nas condicións previstas na normativa de aplicación.

Non obstante o anterior, recoñécese ós traballadores o dereito a pasar a situación de xubilación parcial ca redución máxima da xornada que a normativa permita en cada momento. Neste caso, o tanto por cento da xornada que subsista para o traballador parcialmente xubilado poderá acumularse en xornadas completas nos meses inmediatamente posteriores ó acceso á xubilación parcial ou na forma na que pacten as partes.

Exclúense do disposto no parágrafo anterior aqueles traballadores que ocupen postos de traballo que impliquen unha relación de especial confianza co empresario, tal é o caso das xefaturas, encargado, xerente, etc., cuio acceso á xubilación parcial requirirá en todo caso o común acordo entre empresa e traballador.

En todo caso o traballador interesado na xubilación parcial haberá de comunicalo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data na que pretenda xubilarse parcialmente.

CAPITULO V

CONTRATACIÓN

ARTIGO 28º: COMPROMISO DE EMPREGO ESTABLE.- Co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, as partes asinantes acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de tres traballadores nos seguintes termos:

- Ano 2009: cadro de persoal fixo mínimo do 35% do cadro de persoal total.

- Ano 2010: cadro de persoal fixo mínimo do 45% do cadro de persoal total.

Ós efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomaráse en conta a media dos últimos 24 meses.

Exceptúanse do previsto neste artigo as empresas de nova creación e as empresa que, durante a vixencia do Convenio, incrementen o seu cadro de persoal total de xeito significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores da empresa a lo menos nun 30%.

As empresas ás que se fai referencia no parágrafo anterior, disporán dun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ó cumprirse tres anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o establecido no presente artigo tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

ARTIGO 29º: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Contrato en prácticas.- O contrato de traballo en prácticas, que poderá celebrarse con traballadores en posesión de titulación universitaria ou formación profesional de grado medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, terá por finalidade facilitar a práctica profesional dos traballadores para perfeccionar os seus coñecementos e adaptalos ó nivel de estudos cursados.

Dito contrato non poderá ter unha duración inferior a seis meses nin exceder de dous anos.

Contrato para a formación.- O contrato de traballo para a formación, que poderá celebrarse con traballadores con idade superior ós 16 anos e inferior ós 21 anos, salvo as excepcións previstas na lexislación, terá por finalidade a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño axeitado dun oficio ou posto de traballo calificado.

Dito contrato non poderá ter unha duración inferior a seis meses nin exceder de dous anos e necesariamente o tempo adicado a formación teórica non poderá ser inferior ó 15% da xornada máxima.

Contrato de relevo.- O contrato de traballo de relevo, que poderá celebrarse con traballadores desempregados o que tiveran concertado ca empresa un contrato de duración determinada, se concertará para substituír a xor-

nada de traballo deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente.

A duración do contrato, no caso de xubilación parcial antes dos 65 anos, terá que ser indefinida ou como mínimo polo tempo que falte ó traballador substituído para alcanzar a idade de 65 anos. No caso de xubilación parcial despois de cumprir os 65 anos, a duración do contrato terá que ser indefinida ou anual.

Contrato de duración determinada regulado no artigo 15.1.b) do Real Decreto Legislativo 1/1995, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores.- Estes contratos poderán celebrarse cunha duración máxima de doce meses nun período de dezaio meses.

CAPITULO VI

DEREITOS SINDICAIS

ARTIGO 30º: DEREITOS SINDICAIS.- As empresas poderán deducir, a través das nóminas, as cotas correspondentes ós afiliados ás centrais sindicais que corresponda. Os interesados deberán solicitálo por escrito á dirección da empresa. Os importes retidos serán entregados á persoa ou entidade que designe a central sindical correspondente.

ARTIGO 31º: GARANTÍAS SINDICAIS.-

Membros de Comités de Empresa ou Delegados de Persoal

Ningún membro do Comité de Empresa ou Delegado de Persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte, no seu caso, do remate do seu mandato, salvo que esta se produza por revocación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación.

Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedeceran a outra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán oídos, aparte do interesado, o Comité de Empresa ou Delegado Sindical, no suposto de que estea recoñecido como tal na empresa.

Os membros de Comités de Empresa ou Delegados de Persoal non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño da súa representación.

Os representantes legais dos traballadores poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturba-lo normal desenvolvemento do proceso productivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicando todo iso previamente á empresa, exercendo tales tarefas de acordo coa normativa legal vixente ó efecto.

Os membros de Comités de Empresa ou Delegados de Persoal disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determine.

Sen rebasa-lo máximo legal, poderán ser consumidas horas retribuídas de que dispoñen os membros de Comités de Empresa ou Delegados de Persoal, co fin de preve-la asistencia a cursos de formación organizados polos sindicatos.

Delegados de Prevención

Os Delegados de Prevención, en tanto que representantes legais dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo, haberán de ser provistos pola empresa da formación que precisen para realizar a súas funcións, tendo a consideración de tempo efectivo de traballo, sen imputación ó crédito horario que lles corresponda en tanto que representantes dos traballadores, o tempo adicado a esta formación.

Igualmente terá a consideración de tempo efectivo de traballo, sen imputación ó citado crédito horario, o adicado a acompañamento de técnicos na avaliación de carácter preventivo; o acompañamento a inspectores de traballo nas visitas de verificación en materia de prevención; o tempo no que o empresario informe ó Delegado dos danos producidos na saúde dos traballadores; as reunións do comité de seguridade e saúde; e as reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos laborais.

ARTIGO 32º: TABOIRO DE ANUNCIOS.- Tódalas empresas afectadas por este Convenio facilitarán ós traballadores un taboleiro de anuncios. A utilización do mesmo estará circunscrita a temas de carácter laboral ou sindical, entendidos amplamente. O taboleiro de anuncios poderá ser empregado tamén polas empresas para a inclusión de calquera anuncio ou comunicación que consideren de interese.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIÓN VARIAS

ARTIGO 33º: IGUALDADE E CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL.

As partes firmantes do presente Convenio consideran esencial o fomento da armonización ou conciliación da vida familiar e laboral e promover a igualdade de oportunidades e trato entre homes e mulleres. Calquera término ou referencia que figure no presente Convenio tanto en masculino como en feminino se entenderá referido a ambos xéneros.

Consecuentemente co anterior, no ámbito do presente Convenio non haberá lugar a discriminación algunha por razón de sexo, relixión, raza, etc., sendo reprimidas tales conductas de conformidade ca lexislación vixente.

Do mesmo xeito, no ámbito do presente Convenio, se velerá polo máximo respecto á dignidade do traballador, coitando especialmente que non teñan lugar conductas de acoso moral ou sexual ou vexación de calquera tipo, sendo reprimidas tales conductas de conformidade ca lexislación vixente.

Maternidade

De conformidade co establecido na lexislación, nos supostos de nacemento de fillo, adopción e acollemento, a traballadora terá dereito a un descanso de 16 semanas ininterrompidas ampliables, no caso de nacemento, adopción ou acollemento múltiple, a 2 semanas mais por cada fillo a partires do segundo. Este descanso será distribuído pola interesada sempre que 6 semanas se disfruten inmediatamente despois do parto.

A suspensión por maternidade poderá ser disfrutada pola nai ou polo pai nos termos establecidos na lexislación.

Esta suspensión poderá ser disfrutada en réxime de xornada parcial previo acordo entre empresario e traballador e dará dereito ó cobro do subsidio ou prestación económica por maternidade, a abonar polo INSS nos termos legalmente previstos.

Paternidade

De conformidade co establecido na lexislación, nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento, o traballador terá dereito a un descanso de 13 días ininterrompidos, ampliable no caso de nacemento, adopción ou acollemento múltiple a 2 días mais por cada fillo a partires do segundo.

Esta suspensión, que é independente do disfrute compartido dos períodos de descanso por maternidade, poderá ser disfrutada en réxime de xornada parcial previo acordo entre empresario e traballador y dará dereito ó cobro do subsidio ou prestación económica por paternidade, a abonar polo INSS nos termos legalmente previstos.

Lactancia

As traballadoras, por lactancia dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia no traballo, que poderán dividir en dous fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora ca mesma finalidade. Este permiso poderá ser disfrutado pola nai ou polo pai en caso de que ambos traballen.

De común acordo entre empresa e traballador, poderán acumularse as horas de lactancia en xornadas completas.

Excedencia por cuidado de menores e parentes

Os traballadores terán dereito a disfrutar de excedencia para o cuidado de fillos, tanto o sexan por natureza como adopivos ou nos supostos de acollemento, excedencia cuxa duración máxima será de 3 anos a contar dende a data de nacemento do fillo ou, no seu caso, da resolución administrativa ou xudicial. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercitar este dereito.

Os traballadores terán igualmente dereito a disfrutar de excedencia, cuxa duración máxima será de 2 anos, para atender ó cuidado dun parente ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non

podía valerse por si mesmo sempre que non desempeñe actividade retribuída.

En tales supostos o traballador terá dereito, durante o primeiro ano de excedencia, á reserva do seu posto de traballo e, durante o resto da excedencia, dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, sendo todo o período de excedencia computable ós efectos de antigüidade.

As excedencias contempladas no presente apartado poderán disfrutarse de xeito fraccionado e constitúen un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeto causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

ARTIGO 34º: CARNÉ DE CONDUCIR.- Os condutores e quen, como consecuencia de conducir un vehículo da empresa, por orde e conta da mesma, se lles retire o seu permiso de conducción por tempo non superior a 6 meses, serán acoplados este tempo a outro traballo, aínda que sexa de categoría profesional inferior, nalgún dos servizos de que dispoña a empresa, e seguirá percibindo o salario correspondente á súa categoría.

Os condutores cunha antigüidade mínima de a lo menos un ano na empresa a quen, como consecuencia de conducir un vehículo da empresa, por orde e conta da mesa, se lles reitere o seu permiso de conducción por tempo superior a 6 meses, serán acoplados este tempo a outro traballo sempre que exista vacante na empresa que permita tal cambio e sempre que o traballador sancionado conte ca necesaria aptitude para o desempeño no posto de traballo vacante. En tal caso, o traballador percibirá o salario correspondente á categoría na que pase a prestar servizos.

No suposto do parágrafo anterior, de non existir vacante na empresa ou de non concurrir a necesaria aptitude por parte do traballador, éste poderá solicitar excedencia especial con reserva do seu posto de traballo. Durante o tempo de excedencia o traballador queda eximido da súa obriga de traballar e a empresa da súa obriga de aboar salarios e cotizar á Seguridade Social, se ben o tempo de excedencia computará na súa totalidade ós efectos de cómputo da antigüidade.

Queda en todo caso excluída a aplicación do disposto nos parágrafos anteriores para os seguintes supostos:

1. Privación debida á comisión de delitos dolosos.
2. Privación debida á ingesta de bebidas alcohólicas ou estupefacientes.
3. Reincidencia, entendendo por tal que o traballador xa disfrutara con anterioridade dos beneficios previstos neste artigo (ben posto de traballo alternativo ben excedencia) nos últimos 24 meses.

Naqueles supostos nos que, operando os beneficios

previstos neste artigo, o traballador teña pendente o disfrute de vacacións, as mesas se disfrutarán necesariamente durante o tempo de privación do permiso de condución.

As empresas virán obrigadas a aboar o 50% do prezo dos cursos de reciclaxe/reobtenção do permiso de conducir ós conductores que, como consecuencia de conducir un vehículo da empresa por orde e conta da mesma, se vexan privados de tal permiso. Enténdese que a privación é a estes efectos consecuencia da condución dun vehículo da empresa cando a lo menos un 80% da perda de punto proveña de tal condución.

Que en todo caso excluída a aplicación do disposto no parágrafo anterior para os supostos de privación debida á comisión de delitos dolosos, á ingesta de bebidas alcohólicas ou estupefacientes ou no caso de reincidencia, entendendo por tal que o traballador xa disfrutara con anterioridade dos beneficios previstos no parágrafo anterior deste artigo nos últimos 24 meses.

ARTIGO 35º: MULTAS E SANCIÓN S.- Os conductores estarán obrigados a entregar á empresa o boletín de denuncia que, no seu caso, se expedira, con carácter xeral cando dean conta do viaxe ou servizo e sempre co tempo necesario para que a empresa poida facer uso do dereito a recorrer a sanción.

Ós efectos de deixar constancia do cumprimento desta obriga, a empresa lle entregará ó traballador xustificante da entrega do boletín.

ARTIGO 36º: FORMACIÓN PROFESIONAL.-

Comisión Paritaria Provincial

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 asimesmo asinantes igual ó total das centrais sindicais.

Serán funcións desta Comisión:

- Requerir das Administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta Comisión como interloco social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten ó sector de Transportes, co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha, como nos que poidan programar en diante.

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

- Elaborar planos formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais dos traballadores técnicos, administrativos 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 ó desenvolvemento e mellora da Formación Profesional no sector na provincia de Lugo.

Formación continua obligatoria

A asistencia a cursos de formación continua obligatoria no ámbito do transporte de mercaderías por estrada, dirixidos a manter actualizados o coñecementos inicialmente exixidos, computará como tempo de traballo efectivo.

Ós efectos anteriores, enténdese por cursos obrigatorios os impostos pola autoridade competente sen cuxa superación non cabe desenvolver o traballo para o que o traballador fora contratado e para o que inicialmente estaba calificado.

Promoción profesional

Os traballadores terán dereito a disfrutar dos permisos non retribuídos necesarios para concurrir a exames para a obtención de títulos académicos ou profesionais.

ARTIGO 37: ROUPA DE TRABALLO.- Tódolos traballadores terán dereito a que as empresas lles provean da roupa de traballo e calzado de seguridade que resulte necesario en función do traballo a desenvolver.

ARTIGO 38º.- SAÚDE LABORAL.- De conformidade co disposto na Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais, os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

En cumprimento da obriga de protección, a empresa ten que garantir a seguridade e saúde dos traballadores ó seus servizo en todos os aspectos relacionados co traballo, estando obrigada a garantir a información e formación práctica e axeitada nestas materias a todos os traballadores.

Igualmente no cumprimento do deber de protección, a empresa ten que establecer un Plan de Prevención no que se recolla a planificación da actividade preventiva e proporcionar unha protección e vixilancia axeitada da saúde dos traballadores.

Protección da muller embarazada

A avaliación de riscos terá que comprender a natureza, grado e duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan incidir negativamente na saúde das traballadoras ou do feto. Se os resultados da avaliación revelaran un risco para a seguridade da saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo das traballadoras ou a lactancia, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar o risco a medio dunha adaptación das condicións de traballo da traballadora afectada. Se isto non fose suficiente, o empresario, previa consulta cos representantes legais dos traballadores, ofertará á traballadora un posto de traballo ou unha función diferente acordo co seu estado.

Capacidade diminuída

Aqueles traballadores ós que lles sexa recoñecida unha incapacidade permanente total terán preferencia para ocupar vacantes que se produzan na empresa en postos acordes a súa capacidade, sempre que conten coa aptitude ou idoneidade necesarias para o novo posto. Exclúense deste suposto as vacantes que teñan lugar en postos de traballo que impliquen unha relación de especial confianza co empresario, tal é o caso de xefaturas, encargado, xerente, etc.

En tales casos o traballador pasará a ocupar a categoría profesional que corresponda ás novas funcións e tarefas a realizar, percibindo a retribución correspondente a dita categoría.

Comisión de Saúde Laboral

Créase no ámbito do presente Convenio a Comisión Provincial Sectorial de Saúde Laboral de Transporte de Mercadorías por Estrada, que terá carácter técnico-consultivo e que, no caso de decisión unánime dos seus membros, poderá chegar a acordos en materia de saúde laboral e prevención de riscos.

A Comisión á que se refire o presente Artigo terá carácter paritario e estará composta por seis membros

da parte patronal, dous por cada Asociación asinante do Convenio, e seis membros da parte sindical, dous por cada Central Sindical asinante do Convenio.

A Comisión reunirse cando o solicite calquera das entidades asinantes e, con carácter fixo, unha vez ó ano.

Ás reunións da Comisión poderán asistir, con voz pero sen voto, asesores das entidades asinantes.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Única.- As partes asinantes comprométense a reunir a Comisión Paritaria do Convenio para o caso de que se produza unha modificación na regulación dos tempos de condución e descanso e que esta entre en vigor durante a vixencia do Convenio, elo con fin de analizar as modificacións que se produciran e a súa repercusión en materia de xornada.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

Única.- Ós efectos de evitar retrasos na publicación do Convenio no futuro, as partes firmantes comprométense a constituí-la Comisión Negociadora do próximo Convenio entre o 1 e o 10 de novembro de 2010.

TÁBOA SALARIAL 2008 CONVENIO TRANSPORTE MERCADORÍAS POR ESTRADA

Vixencia: 01/01/08 ó 31/12/08

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. ANUAL
GRUPO 1.- PERSOAL TÉCNICO SUPERIOR			
<u>Subgrupo A</u>			
Xefe de Servicio	1.183,35	101,72	18.970,89
Inspector principal	1.055,96	101,72	17.060,04
<u>Subgrupo B</u>			
Enxeñeiro e Licenciado	1.050,79	101,72	16.982,49
Enxeñeiro Técnico e Auxiliar Titulado	879,70	101,72	14.416,14
Axudante Técnico Sanitario	816,84	101,72	13.473,24
GRUPO 2.- PERSOAL ADMINISTRATIVO			
Xefe de Sección	906,06	101,72	14.811,54
Xefe de Negociado	854,10	101,72	14.032,14
Oficial de 1ª	800,95	101,72	13.234,89
Oficial de 2ª	778,36	101,72	12.896,04
Auxiliar Administrativo	778,36	101,72	12.896,04
<u>Sección 2ª.- Persoal de Axencias de Transporte</u>			
Encargado Xeral	933,70	101,72	15.226,14
Encargado de Almacén	898,33	101,72	14.695,59
Capataz	862,98	101,72	14.165,34
Auxiliar de Almacén e Báscula	778,36	101,72	12.896,04
Mozo Especializado (día)	25,97	101,72	13.036,99
Mozo Carga e Descarga e Reparto (día)	25,97	101,72	13.036,99
<u>Subgrupo B.- Transporte de Mercadorías</u>			
Xefe de Tráfico de 1ª	933,70	101,72	15.226,14
Xefe de Tráfico de 2ª	898,33	101,72	14.695,59
Xefe de Tráfico de 3ª	862,98	101,72	14.165,34

Conductor Mecánico (día)	27,93	101,72	13.928,79
Conductor (día)	27,22	101,72	13.605,74
Conductor-Repardidor (día)	27,93	101,72	13.928,79
Conductor Motocicleta e Furgoneta (día)	26,43	101,72	13.246,29
Axudante (día)	25,97	101,72	13.036,99
Mozo Especializado (día)	25,97	101,72	13.036,99
Mozo (día)	25,97	101,72	13.036,99
<u>Sección 1ª.- Grupo E: Garaxes e Aparcamientos</u>			
Encargado Xeral de 1ª	933,70	101,72	15.226,14
Encargado Xeral de 2ª	898,34	101,72	14.695,74
Encargado de Almacén	862,98	101,72	14.165,34
Engraxador-Lavacoches (día)	25,97	101,72	13.036,99
Garda Caixeiro (día)	25,97	101,72	13.036,99
Garda de Noite e Día. Mozo (día)	25,97	101,72	13.036,99
<u>Sección 2ª.- Grupo F: Estacións de Lavado e Engrase</u>			
Encargado de 1ª	933,70	101,72	15.226,14
Encargado de 2ª	898,34	101,72	14.695,74
Engraxador. Mozo de Servicio (día)	23,83	101,72	12.063,29
<u>Subgrupo F.- Transporte de Mobles, Mudanzas e Gardamobles</u>			
Xefe de Tráfico	933,70	101,72	15.226,14
Inspector Visitador	898,33	101,72	14.695,59
Encargado de almacén gardamobles. Capataz	862,98	101,72	14.165,34
Mozo Espacilizado (día)	26,14	101,72	13.114,34
Mozo (día)	25,97	101,72	13.036,99
Carpinteiro (día)	26,94	101,72	13.478,34
Conductor Mecánico (día)	27,93	101,72	13.928,79
Conductor (día)	27,20	101,72	13.596,64
Conductor Furgoneta e Motocicleta (día)	26,43	101,72	13.246,29
Capitonista (día)	26,19	101,72	13.137,09
GRUPO 4.- PERSOAL DE TALLERES			
Xefe de Taller	968,30	101,72	15.745,14
Encargado ou Contramestre	866,90	101,72	14.224,14
Encargado Xeral	836,80	101,72	13.772,64
Encargado de Almacén	804,93	101,72	13.294,59
Xefe de Equipo (día)	28,31	101,72	14.101,69
Oficial de 1ª (día)	27,59	101,72	13.774,09
Oficial de 2ª (día)	26,43	101,72	13.246,29
Oficial de 3ª. Mozo de Taller (día)	25,97	101,72	13.036,99
GRUPO 5.- PERSOAL DE GRÚAS			
Conductor Mecánico (día)	36,24	101,72	17.709,84
Conductor Gruísta (día)	33,36	101,72	16.399,44
Operador de Grúa (día)	30,47	101,72	15.084,49
PERSOAL SUBALTERNO			
Cobrador de Facturas, Telefonista,			
Porteiro e Vixiante	789,23	101,72	13.059,09
Limpadora (por horas)	10,38	101,72	5.943,54