

Convenio colectivo de tinturerías, lavanderías e pasada de roupa da provincia da Coruña (1999-2001)¹

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio será de aplicación para tódalas empresas de tinturerías, limpeza de roupa, lavanderías e autoservicios e obradoiros de pasada á man e á máquina, así como os establecementos de recepción e entrega ó público, radicados na provincia da Coruña.

Artigo 2º.-Vixencia.

A duración do presente convenio será de tres anos, que comezarán a contarse a partir do 1 de xaneiro de 1999, para remata-lo 31 de decembro do 2001.

Artigo 3º.-Denuncia.

O presente convenio debe denunciarse, por calquera das dúas partes, antes dos 2 meses en que remate a súa vixencia.

Artigo 4º.-Prórroga.

O presente convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano, se ningunha das partes o denunciase ó seu remate ou ó dalgunha das súas prórrogas. No caso de se prorrogar, efectuarase un incremento salarial equivalente ó incremento porcentual do IPC previsto polo Goberno para ese ano, máis 1 punto.

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria constituirase no momento do asinamento do presente convenio. Esta comisión paritaria, constituída por tres representantes da parte empresarial e tres representantes da parte social, será o organismo coa función de vixiar e interpreta-lo cumprimento de cada un dos pactos que interveñen e constitúen a normativa do vixente pacto colectivo. Así mesmo, terá dentro das súas funcións todo o concernente á formación profesional.

Artigo 6º.-Cláusula de desenganche salarial.

As empresas cunha estabilidade económica que puidese verse danada pola aplicación das condicións económicas deste convenio poderán solicita-la inaplicación destas de acordo co seguinte procedemento:

- Nun prazo de quince días desde a publicación do convenio no Diario Oficial de Galicia presentarse a solicitude perante a comisión paritaria do convenio.
- Posteriormente, e nun prazo de trinta días, achegaranse os balances e contas de resultado correspondentes ós últimos dous anos, previsión económica para o ano seguinte e un informe da situación.
- A comisión paritaria determinará por maioría, nun prazo non superior a dez días, a procedencia de tratamento salarial diferenciado.
- De non existir acordo na comisión paritaria no prazo estipulado, as dúas partes someteranse ó procedemento extraxudicial de solución de conflitos colectivos establecidos no AGA.
- Os acordos acadados establecerán os incrementos acordados para a vixencia do convenio, así como a forma e tempo para a súa recuperación.

Os membros da comisión paritaria, así como os asesores, estarán obrigados a tratar e manter coa maior reserva a información recibida e os datos ós que tivesen acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores e observarán, por conseguinte, sigilo profesional.

Artigo 7º.-Garantía ad personam.

Tódalas condicións económicas e de calquera índole contidas no presente convenio teñen carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas polas empresas e que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores obxecto do presente convenio

¹ Publicado no DOG do 23 de xuño de 1999.

subsistan para aqueles que as veñen disfrutando, pero sen que poida interpretarse que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, teña que computarse a mellora económica que supoña o presente convenio.

Artigo 8º.-Período de proba.

Poderá concertarse por escrito un período de proba cunha duración que en ningún caso poderá exceder da que se sinala na seguinte escala:

- Persoal titulado: 6 meses.
- Persoal técnico e administrativo: 2 meses.
- Resto do persoal: 1 mes.

Artigo 9º.-Retribucións.

Os salarios mínimos do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio son os recollidos nas táboas salariais anexas.

O incremento salarial que supón para cada un dos anos é o do 3%.

Se ó rematar cada un dos anos o IPC excede do incremento salarial pactado para cada un dos anos, revisaranse as táboas salariais no exceso, sen efectos retroactivos.

Artigo 10º.-Complemento de antigüidade.

O persoal comprendido no presente convenio percibirá como complemento persoal de antigüidade un 7 por cento do salario base comprendido á categoría na que estea clasificado por cada quinquenio, cun tope máximo de seis quinquenios.

Os traballadores que á entrada en vigor do presente convenio tivesen consolidado un número de quinquenios por riba do tope establecido no parágrafo anterior, continuarán a percibi-los quinquenios xa acreditados.

No cómputo de antigüidade terase en conta o período de aprendizaxe, cando o aprendiz continúe prestando servicios á empresa sen solución de continuidade.

Artigo 11º.-Complemento de asistencia.

As empresas afectadas por este convenio aboaranlles ós seus traballadores un complemento de asistencia, cotizable á Seguridade Social, de 212 pesetas por día efectivo de traballo.

Para o ano 2000 o de asistencia terá a contía de 218 ptas. por día efectivo.

Para o ano 2001 o complemento de asistencia terá a contía de 225 ptas. por día efectivo.

No caso de que se traballe os sábados ou domingos ou festivos, o complemento por eses días será de 638 ptas. para o ano 1999, 657 ptas. para o ano 2000, 677 ptas. para o ano 2001.

Perderase o complemento dun día por:

-Unha falta ó traballo, salvo que sexa debido a algunha das licencias consideradas no presente convenio.

-Dous atrasos superiores a 15 minutos.

Artigo 12º.-Pagas extraordinarias.

Establécense dúas pagas extraordinarias ó ano:

-Paga de xullo: aboarase antes do día 20 de xullo, e consistirá en 30 días de salario base máis antigüidade, máis 22 días de complemento de asistencia.

-Paga de Nadal: aboarase antes do día 20 de decembro e consistirá en 30 días de salario base máis antigüidade, máis 22 días de complemento de asistencia.

Artigo 13º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de 1.826 horas anuais de traballo efectivo, que poderán distribuírse irregularmente, respectándose sempre un máximo semanal de 45 horas de traballo efectivo. No ano 2000 o número de horas de traballo efectivo será de 1.808, e no ano 2001 de 1.800 horas.

Establécese un descanso semanal de 2 días, un deles o domingo, acumulables por períodos de ata catorce días.

Todo traballador con xornada continuada terá dereito a un descanso de 13 minutos obrigatorios, computable como tempo efectivo de traballo.

Artigo 14º.-Licencias retribuídas.

Os traballadores, logo de aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito e remuneración, polos motivos e o tempo seguinte:

-Por matrimonio do traballador: vinte días naturais.

-Por nacemento de fillo: cinco días naturais.

-Por morte do cónxuxe ou de fillos: cinco días naturais.

-Por enfermidade grave ou intervención cirúrxica que necesite hospitalización do cónxuxe ou fillos: tres días naturais, que serán ampliables a cinco se o traballador necesite desprazarse fóra da Comunidade Autónoma.

-Por pasamento ou enfermidade grave de pais, netos, avós ou irmáns, incluíndo os políticos: dous días naturais, ampliables a catro cando necesite desprazarse fóra da Comunidade Autónoma.

-Por matrimonio de parentes ata o segundo grao: un día natural.

-Por cambio de domicilio: un día natural.

-Os traballadores, por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben unha redución de xornada normal dunha media hora coa mesma finalidade.

-As traballadoras embarazadas terán dereito a se ausentar do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, logo de aviso ó empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Artigo 15º.-Vacacións.

Os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a trinta días naturais de vacacións.

Anualmente elaborárase un calendario, negociado entre as empresas e os representantes dos traballadores, para establecer o desfrute do período de vacacións.

Os traballadores terán dereito a coñecer, con polo menos dous meses de antelación, o período do seu desfrute. Así mesmo, garantirase que o desfrute será rotativo para tódolos traballadores.

O comezo do período vacacional non coincidirá en sábado, domingo nin festivo.

Artigo 16º.-Excedencias.

A) Excedencia voluntaria: declararase por petición do traballador. Para ter dereito a ela, o solicitante deberá encontrarse en activo e ter cumprido un mínimo de antigüidade na empresa dun ano inmediatamente anterior á data da solicitude.

A excedencia terá unha duración mínima dun ano e máxima de cinco e terá que pedirse cunha antelación de trinta días antes do comezo do seu desfrute.

B) Excedencia forzosa: considerarase nesta situación a quen sexa nomeado para un cargo público ou sindical non permanente. Neste caso, desfrutará da excedencia mentres manteña o dito cargo, e deberá solicita-la reincorporación no prazo dun mes, desde que cesase no cargo que motivou a excedencia.

Durante a excedencia non se aboarán salarios, nin haberá obriga de afiliación nin cotización á Seguridade Social, pero o excedente ten dereito á reserva do posto e computarase o tempo de excedencia para a antigüidade.

Artigo 17º.-Complemento de transporte.

O persoal comprendido neste convenio percibirá en concepto de complemento de transporte, non cotizable á Seguridade Social, a cantidade de 139 pesetas diarias, por cada día efectivo de traballo. No ano 2000 a contía do citado complemento será de 145 ptas. No ano 2001 será de 151 ptas. O citado complemento non se aboará cando o traballador non asista ó traballo sexa cal sexa o motivo da súa ausencia.

Artigo 18º.-Complemento de tóxicos penosos e perigosos.

As empresas virán obrigadas a poñer tódolos medios necesarios para que nos postos de traballo

que pola autoridade laboral sexan declarados como tóxicos, penosos ou perigosos, desaparezan as ditas circunstancias.

No suposto de que aínda tomadas as medidas necesarias non sexa posible eliminalas, os traballadores que efectúen os seus labores nos ditos postos percibirán un complemento salarial de posto de traballo, dun 20% do salario base cando se dea unha das circunstancias, e dun 25% do salario base cando concorran polo menos dúas delas.

Artigo 19º.-Roupa de traballo.

Os traballadores que, como consecuencia directa do traballo que desenvolvan, padezan unha deterioración na súa indumentaria particular, poderán solicitar por escrito das súas empresas, e as súas empresas terán a obriga de facilitarllelos, dous uniformes de traballo, un de inverno e outro de verán, con obriga de utilizalos de forma habitual e permanente, podendo -se é o caso- as empresas fixar nestes o anagrama ou nome comercial das empresas. Os traballadores que traballen en mollado facilitaráselles calzado con sola de madeira.

Artigo 20º.-Revisión médica.

As empresas do sector efectuaránlles un recoñecemento médico anual ós traballadores. O dito recoñecemento consistirá en: raios X, análise de ouriños e sangue.

Artigo 21º.-Seguro de carné de conducir.

É obriga das empresas suxeitas ó presente convenio subscribir pólizas de seguro de retirada do carné de conducir ós traballadores que teñan como función as de conducción.

Artigo 22º.-Dereitos sindicais.

É competencia do comité de empresa e dos delegados de persoal:

- a) Asegurarse do cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social.
- b) Recibir información sobre as decisións que afecten a organización do traballo.
- c) Informar sobre os expedientes de regulación de emprego e traslados parciais ou totais da empresa.

Para o exercicio da actividade sindical, os representantes dos traballadores disporán do crédito de horas establecido legalmente.

Artigo 23º.-Horas extraordinarias.

As partes comprométense a reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias, axustándose ós seguintes criterios:

- a) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou danos extraordinarios ou urxentes, así como o risco de que se perdan as materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias habituais: supresión.
- c) Horas extraordinarias estruturais: serán as necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas: realización.
- d) As partes comprométense ó estricto cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos traballadores. As horas extraordinarias serán aboadas cun incremento do 75% de recarga por riba do valor da hora ordinaria. As efectuadas en sábados serán aboadas cun incremento do 150%, e as efectuadas en domingos e festivos cun 200%.

Artigo 24º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade exclusiva da dirección da empresa, a cal informará os representantes legais dos traballadores.

Artigo 25º.-Clasificación profesional.

A clasificación do persoal prevista no presente convenio é simplemente enunciativa e non supón, en ningún caso, obriga por parte das empresas de ter previstas tódalas categorías profesionais, o que se levará a efecto en función das necesidades e volume das empresas e da

facultade discrecional dos empresarios.

Tamén son enunciativos os cometidos ou funcións asignadas a cada categoría profesional, dado que todo traballador incluído no ámbito funcional do convenio está obrigado a executar cantos traballos se lles encomende, sen menoscabo da súa dignidade profesional.

O persoal que preste os seus servizos nas empresas comprendidas neste convenio clasificarase nos seguintes grupos profesionais:

I. Persoal técnico.

a) Director: é quen, con titulación ou sen ela, posúe os coñecementos teóricos e prácticos necesarios para asumir a responsabilidade das empresas, participando na política desta, dirixindo e coordinando as súas actividades.

b) Técnico: é aquel que aplica os seus coñecementos técnicos e prácticos á investigación, estudo, análise de materias ou plans de traballo que se lle encomenden.

c) Encargado xeral: é quen ten a responsabilidade do traballo en xeral, a disciplina do persoal e a seguridade da empresa.

d) Xefe de sección: é quen dirixe e coordina os traballos dunha sección da empresa, coa responsabilidade conseguinte en canto á organización do traballo, persoal e seguridade da sección ó seu cargo.

II. Persoal administrativo.

a) Xefe administrativo: é quen ten ó seu cargo a dirección e coordinación das funcións administrativas da empresa.

b) Oficial administrativo: é quen, con ou sen persoal administrativo ó seu cargo, e en posesión de coñecementos técnicos abondos desenvolve con iniciativa e responsabilidade funcións tales como: redacción de correspondencia, de contratos mercantís, traballos de estatística, xestión de informes, facturación e cálculos, inscrición en libros de contabilidade, liquidación de seguros sociais, etc.

c) Auxiliar administrativo: é quen cos coñecementos teóricos e técnicos oportunos desenvolve funcións de índole administrativa en xeral, auxiliando, se é o caso, os oficiais administrativos.

III. Persoal obreiro e de recibo e entrega.

a) Encargado: é quen nos establecementos coordina as funcións de recibo e entrega de pezas de vestir.

b) Oficial de primeira: é quen realiza en xeral tódalas funcións de tinxido, limpeza, desmanche, lavado e ferro de pasar, ben á man ou mecanicamente, tendo ó seu cargo o coidado e vixilancia da máquina ou máquinas que se lle encomenden.

Así mesmo, encargarase do recibo e entrega de roupa ós clientes, sinalando se é o caso o prezo do servizo e as condicións ás que se axuste o encargo.

c) Oficial de segunda: é quen, non tendo os coñecementos técnicos e de oficio necesarios para desenvolver tódalas funcións de oficial de primeira, realiza algunhas delas.

d) Conductor: é quen, provisto de carné de conducir da clase correspondente ó vehículo que manexa e con coñecementos técnicos e prácticos do vehículo, se encarga da execución do transporte e do mantemento do vehículo, levando a cabo a entrega ou reparto que se lle encomende. O conductor de camiións percibirá o salario de oficial de primeira e os restantes o de oficial de segunda.

e) Especialista: é quen, non tendo coñecementos propios dun oficio, realiza labores que demais de esforzo físico, se é o caso, requiren certa práctica e aptitude.

f) Mozo de reparto: é quen executa os traballos que en xeral requiren un esforzo físico predominantemente, fai os paquetes, entrégaos, conduce o vehículo da empresa cando así se lle encomende e tamén se ocupa dos labores de limpeza.

IV. Persoal subalterno e de servizos auxiliares.

a) Limpador: é quen se ocupa, en xeral, da limpeza das dependencias da empresa.

Artigo 26º.-Réxime disciplinario: faltas.

As accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores serán constitutivas de faltas que poderán ser sancionadas e que, segundo a súa índole, e en atención ás circunstancias concorrentes poderán ser leves, graves e moi graves.

A) Faltas leves: serán faltas leves as seguintes:

- a) As de descoido, erro ou demora na execución de calquera traballo ou no mantemento do material que non produza perturbación ou prexuízo importante no servizo encomendado.
- b) Ata dúas faltas de puntualidade ó traballo de polo menos 15 minutos, durante un período de trinta días, sempre que destas non se derive grave prexuízo para a empresa e non sexan xustificadas.
- c) Non atende-lo público coa corrección debida.
- d) Non comunicarlle á empresa os cambios de domicilio.
- e) Faltar un día ó traballo sen causa xustificada.
- f) As discusións cos compañeiros de traballo dentro das dependencias da empresa, sempre que non sexan en presenza do público.

As faltas leves prescribirán ó mes.

B) Faltas graves: serán faltas graves as seguintes:

- a) Ata dúas faltas de puntualidade de quince minutos nun período de trinta días, sempre que non sexan xustificadas, se destas se derive grave prexuízo para a empresa.
- b) Máis de dúas faltas de puntualidade ó traballo de quince minutos, durante un período de sesenta días.
- c) De dúas a cinco faltas de asistencia ó traballo nun período de sesenta días:
- d) O abandono do traballo sen causa xustificada.
- e) A simple desobediencia ós seus superiores en calquera materia de servizo.
- f) Simula-la presenza doutro traballador fichando ou asinando por el.
- g) A negligencia ou descoido no traballo que afecte á boa marcha deste.
- h) Neglixencia ou descoido imoportante na conservación dos xéneros ou artigos do establecemento.
- j) Falta de respecto ou consideración ó público.
- k) Discusións cos compañeiros de traballo en presenza do público.
- l) A reincidencia en faltas leves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de tres meses.

As faltas graves prescriben ós tres meses.

C) Faltas moi graves: serán faltas moi graves as seguintes:

- a) Máis de dez faltas de puntualidade ó traballo de quince minutos nun período de seis meses, sempre que sexan inxustificadas.
- b) Máis de cinco faltas de asistencia ó traballo nun período de seis meses ou máis de dez nun período de doce meses, sempre que sexan inxustificadas.
- c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas.
- d) Facerlle competencia desleal á empresa.
- e) Facer desaparecer, inutilizar ou causar desperfectos nos materiais, útiles, ferramentas, maquinarias, aparellos, utensilios, documentos, instalacións e edificios da empresa.
- f) O roubo, furto ou malversación cometidos dentro da empresa.
- g) Viola-lo segredo da correspondencia ou documentos da empresa.
- h) Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto ó empresario, xefes ou familiares ou compañeiros e subordinados.
- i) Orixinar frecuentes rifas cos compañeiros de traballo.
- j) A embriaguez ou toxicomanía dentro do servizo.
- k) A diminución voluntaria e continuada no rendemento de traballo normal ou pactado.
- l) A reincidencia en faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun período de seis meses.

As faltas moi graves prescribirán ós seis meses.

Artigo 27º.-Sancións.

As sancións aplicables ás faltas citadas anteriormente serán as seguintes:

1. Pola comisión de faltas leves:
 - a) Amoestación verbal.
 - b) Amoestación escrita.
 - c) Suspensión de emprego e soldo de ata dous días.
2. Pola comisión de faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de tres a vinte días.

3. Pola comisión de faltas moi graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo de vinteun días a sesenta días.
- b) Despedimento.

Artigo 28º.-Contratacións.

A) Contrato de aprendizaxe.

Non se poderán subscribir contratos de aprendizaxe para limpador.

A retribución que se establece para os contratos de aprendizaxe será a seguinte:

-Para o primeiro ano do contrato: 80% do salario mínimo interprofesional.

-Para o segundo ano do contrato: 90% do salario mínimo interprofesional.

-Para o terceiro ano do contrato: 100% do salario mínimo interprofesional.

B) Contrato de formación.

Non se poderán subscribir contratos de formación para limpador nin para mozo de reparto. A

retribución que se establece para os contratos de formación será a seguinte:

-Para o primeiro ano do contrato: 90% do salario mínimo interprofesional.

-Para o segundo ano do contrato: 95% do salario mínimo interprofesional.

C) Contrato en prácticas:

A retribución que se establece para os contratos en prácticas será a seguinte:

-Para o primeiro ano do contrato: 80% do salario da categoría profesional que desempeñe o traballador.

-Para o segundo ano do contrato: 85% do salario da categoría profesional que desempeñe o traballador.

D) Contrato eventual:

De conformidade co establecido no artigo 15.1º.b) do Estatuto dos traballadores, o contrato eventual por circunstancias do mercado poderase subscribir por unha duración de 12 meses, dentro dun período de 16 meses.

Artigo 29º.-Normas subsidiarias.

En todo o non previsto neste convenio, ou estando sempre que o mellore a favor dos traballadores, haberase que ater ó disposto na lexislación vixente en cada momento. Ou se durante a vixencia do convenio se produce un acordo substitutorio da anterior ordenanza laboral do sector.

Artigo 30º.-Cláusula de adhesión ó AGA.

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO., UGT e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que estean formuladas.

Táboas salariais convenio tinturerías (ano 1999)

Categorías	Salario base/ mes	Salario base/ano	s/m euros
Persoal técnico:			
Director	94.066	1.316.924	565,35
Técnico	88.596	1.240.344	532,47
Encargado xeral	83.128	1.163.792	499,61
Xefe de sección	77.659	1.087.226	466,74
Persoal administrativo:			
Xefe administrativo	77.659	1.087.226	466,74

Oficial administrativo	75.471	1.056.594	453,59
Auxiliar administrativo	74.377	1.041.278	447,01
Persoal obreiro e de recibo e entrega:			
Encargado	77.659	1.087.226	466,74
Oficial de primeira	75.471	1.056.594	453,59
Oficial de segunda	74.377	1.041.278	447,01
Especialista	73.283	1.025.962	440,44
Mozo de reparto	73.283	1.025.962	440,44
Persoal subalterno e auxiliar:			
Limpador	73.283	1.025.962	440,44

Táboas salariais convenio tinturerías (ano 2000)

Categorías	Salario base/ mes	Salario base/ano	s/m euros
Persoal técnico:			
Director	96.888	1.356.432	582,31
Técnico	91.254	1.227.556	548,45
Encargado xeral	85.622	1.198.708	514,60
Xefe de sección	79.989	1.119.846	480,74
Persoal administrativo:			
Xefe administrativo	79.989	1.119.846	480,74
Oficial administrativo	77.735	1.088.290	467,20
Auxiliar administrativo	76.608	1.072.512	460,42
Persoal obreiro e de recibo e entrega:			
Encargado	79.989	1.119.846	480,74
Oficial de primeira	77.735	1.088.290	467,20
Oficial de segunda	76.608	1.072.512	460,42
Especialista	75.481	1.056.734	453,65
Mozo de reparto	75.481	1.056.734	453,65
Persoal subalterno e auxiliar:			
Limpador	75.481	1.056.734	453,65

Táboas salariais convenio tinturerías (ano 2001)

Categorías	Salario base/ mes	Salario base/ano	s/m euros
Persoal técnico:			
Director	99.795	1.397.130	599,78
Técnico	93.992	1.315.888	564,90
Encargado xeral	88.191	1.234.674	530,04
Xefe de sección	82.389	1.153.446	495,17
Persoal administrativo:			
Xefe administrativo	82.389	1.153.446	495,17
Oficial administrativo	80.067	1.120.938	481,21
Auxiliar administrativo	78.906	1.104.684	474,23
Persoal obreiro e de recibo e entrega:			
Encargado	82.389	1.153.446	495,17
Oficial de primeira	80.067	1.120.938	481,21
Oficial de segunda	78.906	1.104.684	474,23

Especialista	77.745	1.088.430	467,26
Mozo de reparto	77.745	1.088.430	467,26
Persoal subalterno e auxiliar:			
Limpador	77.745	1.088.430	467,26