

**Convenio colectivo da empresa Vigo-Barcelona, S.A. (Vibasa)  
(Anos 2004-2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio regula as condicións de traballo entre a empresa Vigo-Barcelona, S.A. (Vibasa), e os traballadores que prestan servizos para ela na Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Afecta este convenio todos os traballadores da empresa Vigo-Barcelona, S.A. (Vibasa) que presten servizos nos centros de traballo con que actualmente conta en Galicia, ou naqueloutros centros que poida abrir durante a súa vixencia nesta comunidade; afecta tanto o persoal actualmente existente como o que ingrese durante a vixencia do convenio, xa sexa por nova contratación ou por traslado doutros centros.

Quedan excluídas das disposicións deste convenio as persoas que desenvolven cargos de alta dirección, ás cales se refire o vixente Estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio, con independencia da data da súa publicación, producirá efectos desde o día 1 de xaneiro de 2004, con vixencia ata o día 31 de decembro de 2005.

Finalizado o prazo de vixencia, entenderase prorrogado de ano en ano, salvo denuncia de calquera das partes con tres meses de antelación, como mínimo, á data da súa terminación ou prórrogas.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible, e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de nulidade parcial ou modificación de calquera desas condicións, quedará na súa totalidade sen eficacia, debendo negociarse todo o seu contido.

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que, a título persoal, puidesen ter os traballadores afectados por este convenio.

Artigo 6º.-Lexislación supletoria.

En todos os aspectos que non estean desenvolvidos neste convenio colectivo, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, Laudo arbitral do 24-11-2000, aprobado por Resolución do 19-1-2001 (BOE do 24 de febreiro), sobre substitución da Ordenanza Laboral, R.D. 1561/1995, convenio de OIT nº 153, e Regulamento CEE nº 3820/1985.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A xornada ordinaria de traballo será de 1.800 horas anuais en cómputo bimensual, considerándose como horas extraordinarias o tempo de traballo efectivo que exceda desa xornada, respectándose, en todo caso, a normativa vixente en materia de condución.

O tempo de condución non poderá exceder de nove horas diarias, excepto dúas veces por semana, que poderá chegar a dez horas, sendo de aplicación os regulamentos CEE 3820/1985 e 3821/1985, así como o Real decreto 1561/1995.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 224, do 17 de novembro de 2004.

O descanso diario terá unha duración de once horas consecutivas. Non obstante, poderase reducir o descanso diario de once a nove horas tres veces por semana, pero na semana seguinte deberase compensar o descanso non desfrutado. Así mesmo, o descanso diario poderá ser substituído por descanso tomados en dous ou tres períodos durante as vinte e catro horas, sendo un dos períodos de oito horas, como mínimo; neste último suposto, a duración do descanso diario será de doce horas en total.

Nos transportes interurbanos, o tempo de conducción ininterrompida axustarase ao establecido na normativa de aplicación actualmente vixente, ou a aquela que a veña substituír.

O posible exceso de horas de traballo efectivo en cómputo inferior ao trimestre poderase compensar con tempo de descanso, non tendo o tempo traballado a consideración de horas extraordinarias sempre que non exceda da xornada establecida en cómputo bimensual.

O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador se encontre no seu posto de traballo.

Artigo 8º.-Definición do tempo de traballo.

-Para o persoal de movemento:

a) Terá a consideración de traballo efectivo a conducción durante a circulación do vehículo e os traballos auxiliares que se realicen en relación co vehículo, os viaxeiros ou a súa carga.

b) Tempo de presenza: será tempo de presenza aquel período da xornada en que o traballador, aínda que non preste traballo efectivo, se encontre á disposición da empresa, tanto nos locais desta como no vehículo.

Terán a consideración de tempo de presenza as gardas, reténs, expectativas, avarías, esperas e outras similares en que o traballador, mesmo non prestando traballo efectivo, se encontre á disposición da empresa.

O tempo de presenza non excederá de 80 horas en cómputo mensual.

As horas de presenza non se computarán para efectos de horas extraordinarias, sen prexuízo de que a súa remuneración sexa de igual contía que as horas ordinarias. Poderán, no entanto, computarse para

efectos de xornada cando se realicen menos horas de traballo efectivo que as legalmente autorizadas.

c) Tempo de espera. Terá a consideración de tempo de espera aquel en que o traballador non está suxeito á vixilancia do vehículo, nas localidades que non sexan principio ou fin de traxecto. Considerarase que o traballador non está suxeito á vixilancia do vehículo cando poida dispor libremente do seu tempo por non estar á disposición da empresa.

Computarase ao 50%, e aboarase como o tempo de presenza.

As esperas en localidades de principio ou fin de traxecto, fóra da residencia habitual do traballador ou do lugar da súa toma habitual do servizo, non computarán para efectos de xornada, nin como traballo efectivo nin como tempo de presenza.

Artigo 9º.-Descanso semanal e festivo.

Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido, que se poderá acumular mensualmente.

As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperable, serán de catorce ao ano.

Cando, excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas, non se puidese desfrutar do día de festa correspondente ou do descanso semanal, a empresa poderá optar entre proporcionar un descanso compensatorio ao traballador dentro dos 30 días seguintes, ou aboarlle os salarios correspondentes incrementados nun 50%.

No caso de traballo en domingos e festivos, os condutores que realicen servizos discrecionais cobrarán un complemento de 27 euros, con independencia do descanso compensatorio.

No caso de condutores que presten servizos regulares en domingos e festivos, percibirán o citado complemento coas seguintes excepcións:

a) No caso de que dentro dos sete días posteriores á realización do servizo en domingo ou festivo, o condutor afectado descanse dous días, non percibirá o complemento, debendo quedar ben claro que, nos dous referidos días, vai incluído o descanso compensatorio correspondente.

b) No caso de realizar o servizo citado sen librar dous días dentro dos sete días seguintes e a súa xornada de traballo efectivo sexa inferior a catro horas, percibirá o 50% do dito complemento. Para estes efectos, a xornada de catro horas efectivas computarase dentro dun período ininterrompido máximo de seis horas.

#### Artigo 10º.-Vacacións.

Todo o persoal ao servizo da empresa desfrutará un período anual de vacacións de 30 días naturais, coa excepción dos traballadores que ingresen ou cesen no transcurso do ano, os cales desfrutarán a parte proporcional daquel período en función do tempo de prestación de servizos, e o seu disfrute

deberá ter lugar, nun ou máis períodos, dentro da anualidade á cal correspondan.

#### Artigo 11º.-Permisos e licenzas.

Os traballadores, logo de aviso e posterior xustificación, poderanse ausentar do traballo con dereito a retribución, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacemento de fillo, enfermidade grave ou morte de fillos ou cónxuxe. O traballador terá dereito a un día máis de permiso se con tal motivo tivese a necesidade de se desprazar a unha distancia mínima de 80 quilómetros, ida e volta, contados desde o municipio onde o traballador teña o seu domicilio.

c) Dous días en caso de enfermidade grave ou morte doutros parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, aplicarase o que esta dispoña en canto á duración do permiso e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador á situación de excedencia regulada no punto un do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos legais ou convencionalmente establecidos.

g) Ata dous días anuais por asuntos propios, con obriga do traballador de comunicar a súa intención de proceder ao seu desfrute cunha antelación mínima de setenta e dúas horas.

Artigo 12º.-Retirada do permiso de conducir.

Os condutores aos que, como consecuencia de conducir un vehículo da empresa, por conta e orde desta, se lles retire o permiso de conducir por tempo non superior a 182 días, serán adaptados durante este tempo a outro traballo, mesmo cando sexa de categoría profesional inferior, nalgúns dos servizos de que dispoña a empresa, e seguirá percibindo o salario correspondente á súa categoría.

O disposto neste artigo non será de aplicación nos casos de reincidencia dentro da vixencia do convenio, quedando excluídos deste beneficio os condutores que se vexan privados do permiso de conducir como consecuencia do consumo de drogas ou

da inxestión de bebidas alcohólicas en exceso sobre o permitido pola lei.

Artigo 13º.-Compensación en caso de baixa.

Completarase a diferenza entre a prestación percibida con cargo á Seguridade Social por incapacidade temporal, e o salario base deste convenio cando aquela estea motivada por accidente de traballo con hospitalización; no caso de non se producir hospitalización, o complemento citado aboarase durante un máximo de 70 días.

No caso de baixa por enfermidade común, a empresa completará a diferenza entre a prestación percibida e o 80% do salario.

Artigo 14º.-Póliza de seguros.

A empresa concertará as seguintes pólizas:

a) Persoal de movemento. Para estes traballadores aplicarase o disposto na póliza de seguros que establece a lei e o Regulamento do seguro obrigatorio de viaxeiros, sendo a súa contía, en caso de morte, de 36.060,73 euros e de 42.070,85 euros. No caso de invalidez permanente, nos supostos de accidente producidos no autocar.

b) Resto do persoal. Exclusivamente para o persoal de ausencia de non movemento, contratarase unha póliza de seguros cunha entidade aseguradora que cubra a contía de 15.025,30 euros en caso de morte por accidente laboral e de 21.035,42 euros no caso de invalidez permanente absoluta, derivada así mesmo do accidente laboral.

Artigo 15º.-Gastos de traslado por falecemento en accidente laboral ou incapacidade do traballador.

No caso de que un traballador, en comisión de servizo fóra da súa residencia habitual, morrese ou quedase imposibilitado para volver á súa residencia, a empresa farase cargo do traslado ata o seu domicilio acompañado de dous familiares, no caso de que estes gastos non estivesen cubertos por un seguro ou fosen imputable a terceiros.

Artigo 16º.-Xubilación.

Como política de fomento de emprego, a xubilación será forzosa ao cumprir o traballador os 65 anos sen excepción, sempre que reúna os requisitos exixidos pola Seguridade Social sobre períodos de carencia, en atención ás melloras e condicións pactadas neste convenio.

Sempre que exista acordo previo e para cada caso concreto, entre empresa e traballador, este poderase acoller á xubilación anticipada aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 7 de xullo, e nas leis 63 e 64/1997, do 26 de decembro, así como na normativa que vaia complementando ou substituindo as normas citadas.

#### Artigo 17º.-Maternidade.

-Excedencia: os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo, contado desde a

data de nacemento, adopción ou acollemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, de ser o caso, porá fin ao que se viña desfrutando. Durante o primeiro ano, desde o comezo de cada situación de excedencia, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e a que ese período lle sexa computado para efectos de antigüidade. Finalizado este, e ata a finalización do período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo ou individual en contra, as normas que regulan a excedencia voluntaria.

-Suspensión: no suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, ampliable por parto múltiple ata 18 semanas. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto, e poderá facer uso destas o pai, para o coidado do fillo, no caso de falecemento da nai.

No non previsto aplicarase o disposto no artigo 48.4º do Estatuto dos traballadores e na Lei 39/1999, do 5 de novembro.

-Lactación: as traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai, no caso de que ambos traballen.

-Redución de xornada por garda legal e outros supostos.

En aplicación do artigo 37.5º do Estatuto dos traballadores, que por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da empresa Vibasa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do período de lactación e da redución da xornada previstos nos parágrafos anteriores corresponderalle ao traballador dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar á empre

sa con 15 días de anticipación, da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

#### Artigo 18º.-Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

1. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo de antigüidade na súa vixencia, concederase:

a) Por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.

b) A quen desempeñe cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións sindicais máis representativas, que así mesmo imposibiliten a asistencia ao traballo, o reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público ou sindical.

2. O traballador cunha antigüidade dun ano, polo menos, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorresen catro anos desde o final da anterior excedencia. O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao ingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na empresa.

Artigo 19º.-Uniformes.

A empresa concederalle ao persoal de movemento dous uniformes: un de inverno e outro de verán, de común acordo entre a empresa e os traballadores.

Ao persoal de talleres dúas fundas ao ano e botas de seguridade.

Artigo 20º.-Soldos e salarios.

Os soldos e salarios que corresponden ao persoal afectado por este convenio, durante o ano 2004, son os que figuran na táboa salarial anexa.

Para o período de vixencia, do 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro de 2005, a táboa salarial anterior incrementárase no IPC do ano 2004 máis o 1%. Para os sucesivos anos, no caso de non se denunciar o convenio, a táboa salarial incrementárase no IPC do ano inmediatamente anterior.

Artigo 21º.-Complemento persoal de antigüidade ou vinculación.

Os traballadores terán dereito a percibir un complemento persoal de antigüidade ou vinculación, de acordo co tempo de servizos prestados á empresa consistentes nas seguintes contías fixas:

Aos 3 anos: 25 euros.

Aos 5 anos: 46 euros.

Aos 10 anos: 73 euros.

Aos 15 anos: 90 euros.

Os expresados importes comezarán a devengarse a partir do día 1 do mes seguinte ao do cumprimento do respectivo prazo, computado desde o ingreso do

traballador na empresa, con exclusión dos períodos de excedencia voluntaria.

Artigo 22º.-Gratificacións extraordinarias.

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito a tres pagas extraordinarias: xullo, Nadal e marzo.

O importe de cada unha delas será o correspondente a unha mensualidade de 30 días de salario máis complemento persoal de vinculación, e aboaranse en proporción ao tempo traballado no período anual ao que correspondan, debendo facerse efectivas antes do 22 de xullo, 20 de decembro e 15 de marzo, respectivamente.

Artigo 23º.-Horas extraordinarias.

Procurarase a supresión das horas extraordinarias. En caso de realización, estas aboaranse cun incremento non inferior ao 50% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Artigo 24º.-Complemento de nocturnidade.

O persoal que traballe entre as 22.00 e as 6.00 horas percibirá un complemento por traballo nocturno, equivalente ao 25% do salario base sinalado para a súa categoría profesional nas

táboas de salarios deste convenio. Este complemento percibirano mesmo aqueles traballadores que por razón da súa quenda de traballo efectúen a súa xornada dentro destes límites, pero para iso será preciso que polo menos traballen tres horas dentro do período considerado. Exclúese, en todo caso, do cobramento do expresado complemento o persoal que realice a súa función durante a noite e que fose contratado para tal fin.

Artigo 25º.-Conductor-perceptor.

O condutor-perceptor percibirá, ademais da remuneración de condutor, un suplemento salarial do 20% do seu salario base, que se devengará en proporción ao tempo en que realice ambas as funcións.

Ao cobramento do referido complemento terá dereito o condutor-perceptor en razón do tempo en que desenvolva a súa función como tal condutor-perceptor; a distribución do tempo será facultativa para a empresa, a cal se non desexa que realice funcións de cobranza poderá establecer a fórmula para aplicar; neste suposto non se percibirá retribución por tal función.

Artigo 26º.-Complemento de presenza.

Dada a dificultade de determinar as horas de presenza, no caso individual, as partes acordan un pagamento global destas de 99 euros mensuais, sempre e cando, sumando as horas efectivas, tempo de presenza e tempo de espera, supere a xornada laboral establecida, ou a realización de horas de presenza e de espera, entendendo que ao superar a xornada laboral con horas efectivas dará lugar ao pagamento das correspondentes horas estruturais ou extraordinarias.

Este complemento non se aboará durante as vacacións e durante os períodos de baixa por enfermidade ou accidente, coa excepción dos casos en que a baixa sexa como consecuencia de accidente producido durante o tempo de traballo efectivo, presenza ou espera.

Artigo 27º.-Complemento de distancia e transporte.

Dadas as características da actividade que desenvolve a empresa, e co fin de compensar os gastos que se lles producen aos traballadores para se incorporaren aos seus postos de traballo, establécese un complemento de distancia e transporte para todos os traballadores, consistente en 3,45 euros por día efectivamente traballado, no primeiro ano de vixencia do convenio, que se acrecentará para os sucesivos na mesma porcentaxe en que o faga o salario base.

Artigo 28º.-Axudas de custo.

A axuda de custos é un complemento extrasalarial de carácter irregular, que ten por obxecto indemnizar ou compensar os gastos de comida e aloxamento ocasionados como consecuencia de desprazamentos.

O persoal que saia da súa residencia laboral por causa de servizos terá dereito á percepción da axuda de custos en función das seguintes circunstancias:

Devengarase axuda de custos completa cando a realización do servizo obligue o traballador a comer, cear e pernoitar fóra da súa residencia laboral.

Percibirase a axuda de custos correspondente ao xantar, sempre que o servizo realizado obligue a efectualo fóra da súa residencia laboral, e en todo caso cando o traballador saia da súa residencia laboral antes das 12.00 horas e regrese despois das 14.00 horas.

Cobrarase o importe da axuda de custos correspondente á cea sempre que o servizo realizado obligue a efectuala fóra da súa residencia laboral, e en todo caso cando a saída se efectúe antes das 20.00 horas e regrese despois das 22.00 horas.

Percibirase o importe correspondente á pernoita sempre que o servizo realizado obrigue a efectuala fóra da súa residencia laboral, e en todo caso cando chegue á súa residencia laboral despois das 00.00 horas.

O importe das axudas de custo será o seguinte:

-Servizos regulares de ámbito nacional:

Axuda de custos completa: 31,65 euros. Comida: 10,55 euros. Cea: 10,55 euros. Pernoita: 10,55 euros.

-Servizos discrecionais a todo o territorio estatal e Portugal:

Axuda de custos completa: 37,91 euros. Comida: 12,63 euros. Cea: 12,63 euros. Pernoita: 12,65 euros.

-Servizos discrecionais ao estranxeiro, agás Portugal:

Axuda de custos completa: 69,48 euros. Comida: 23,16 euros. Cea: 23,16 euros. Pernoita: 23,16 euros.

A empresa terá a facultade de asumir o pagamento da comida e, de ser o caso, o aloxamento en substitución das axudas de custo previstas neste artigo.

Artigo 29º.-Quebrantamento de moeda.

En concepto de quebrantamento de moeda os condutores-perceptores percibirán a cantidade de 0,89 euros por cada día en que leven a cabo eses labores.

Artigo 30º.-Dereitos sindicais.

Aplicarase o establecido no Estatuto dos traballadores e demais normas de aplicación.

Artigo 31º.-Comisión paritaria.

Para a interpretación das cláusulas deste convenio constituirase unha comisión paritaria integrada por dous representantes da empresa e dous representantes dos traballadores, de entre os que tomaron parte na comisión negociadora do convenio, e nomeados polo dito comité.

Artigo 32º.-Contratos de duración determinada.

Os contratos de duración determinada, por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulados no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, as partes remítense expresamente no relativo á duración máxima e período dentro do cal se poidan pactar, ao que para o efecto se estableza no convenio colectivo sectorial de empresas do sector de transporte de viaxeiros da provincia de Ourense, ao contido normativo do cal, nesta materia concreta, se adhiren; en todo caso, e sempre ao abeiro do que se estableza no dito convenio sectorial, o período máximo dentro do cal se poderán realizar será de dezoito meses, non podendo superar a duración do contrato os doce meses.

Tendo en conta a necesidade de adaptar a duración das diversas modalidades contractuais ás particularidades dun sector como o de transporte de viaxeiros por estrada con empresas en que a súa estrutura organizativa depende na maior parte dos casos de acordos mercantís coas distintas administracións públicas ou con particulares con períodos de tempo limitados, o contrato de duración determinada da modalidade de eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulado no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción establecida pola Lei 12/2001, poderá ter una duración máxima de 12 meses nun período máximo de 18 meses.

Artigo 33º

Asinan este convenio colectivo, pola representación económica da empresa Vigo-Barcelona, S.A., Raúl José López López e Juan Manuel Gómez Piña, e pola representación da parte social

os representantes dos traballadores, Carlos Xabier Gómez Antón, J. Manuel Pereira Fernández e Juan Rodríguez Payo.

#### **Táboa de salarios desde o 1-1-2004 ao 31-12-2004**

<b>Persoal administrativo</b>	<b>Euros/mes</b>
Xefe de servizo	1.114,41
Enxeñeiros e licenciados	971,25
Xefe de negociado	774,26
Oficial de primeira	700,26
Oficial de segunda	654,66
Auxiliar administrativo	592,19
<b>Persoal de movemento</b>	<b>Euros/mes</b>
Xefe de tráfico de primeira	840,82
Xefe de tráfico de segunda	810,91
Xefe de tráfico de terceira	762,13
Expendedores/as de billetes	649,55
<b>Persoal de movemento</b>	<b>Euros/día</b>
Inspector	24,60
Conductor-perceptor	24,52
Conductor	24,52
Cobrador	20,24
Mozo de administración	19,31
<b>Persoal de talleres</b>	<b>Euros/mes</b>
Xefe de taller	963,66
Encargado de taller	752,87
<b>Persoal de talleres</b>	<b>Euros/día</b>
Xefe de equipo	25,22
Oficial de primeira	24,29
Oficial de segunda	23,14
Oficial de terceira	22,15

Aprendices Salario mínimo segundo idade en cada caso