

Convenio colectivo da empresa Aglomerados Ecar, S.A. (Anos 2003-2004)¹

Ámbito de aplicación.

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo afectará a todos os traballadores da empresa Aglomerados Ecar, S.A., dedicada á fabricación de taboleiros aglomerados de partículas de madeira, ou os que durante a vixencia deste puidesen establecer relación laboral coa empresa Aglomerados Ecar, S.A.

Durante a vixencia deste convenio, este non resultará afectado polo que poida ser disposto en convenio de ámbito distinto.

Artigo 2º.-Ámbito temporal e de vixencia.

Este convenio terá vixencia desde o día da súa sinatura, retrotraéndose os seus efectos salariais ao 1-1-2003 e prolongándose ata o 31-12-2004, conforme o establecido nas táboas anexas, resultado de incrementar as táboas do ano 2002 despois da súa regularización establecida en convenio, no IPC previsto máis un punto. Establécese unha cláusula de revisión para o caso de o IPC real estatal, no 31 de decembro de 2003 rexistre un incremento superior ao IPC previsto para o ano 2003. Neste caso, efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos desde o 1 de xaneiro de 2003, que servirá como base para aplicar o incremento do ano 2004, que será igualmente do IPC real máis un punto.

O 1-1-2004 a empresa procederá a aplicar un incremento sobre todos os conceptos salariais de 2003 do IPC previsto máis un punto e, para o caso de que o IPC real fose superior ao previsto, procederase á actualización salarial correspondente unha vez se teña constancia de tal dato.

Manteranse vixentes todas as cláusulas ata a entrada en vigor do seguinte convenio.

Así mesmo, o convenio terá que denunciarse con antelación ao seu vencemento, comprometéndose ambas as partes a constituír a mesa de negociación no mes seguinte á súa denuncia.

Artigo 3º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas, no seu conxunto, en cómputo global.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

As melloras e normas contidas neste convenio son, no seu conxunto, máis beneficiosas para o persoal cás establecidas polas disposicións vixentes. Consideraranse absorbidas nas condicións económicas que con carácter persoal e en cómputo anual excedan das fixadas neste convenio.

Artigo 5º.-Organización do traballo.

A organización do traballo, conforme o prescrito neste convenio e na lexislación vixente, é facultade e responsabilidade da dirección da empresa.

Sen menoscabo da facultade aludida no parágrafo anterior, os representantes dos traballadores terán competencias de orientación, proposta, emisión de informes, etc., no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade coa lexislación vixente.

Artigo 6º.-Contratación e emprego.

Os contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exce

so de pedidos, acomodaranse ao disposto na normativa aplicable.

Artigo 7º.-Contratos de aprendizaxe e prácticas.

¹ Publicado no DOG núm. 90, do 11 de maio de 2004.

Os traballadores con contrato de aprendizaxe realizarán unicamente traballos de aprendizaxe de oficialía.

Queda absolutamente prohibido que estes realicen horas extras, así como efectuar traballos penosos, perigosos ou nocturnos.

En ningún caso poderán efectuar traballos os menores de 16 anos.

Unha vez superada a aprendizaxe e logo de exame, o aprendiz ingresará na categoría de oficial resultante da dita proba.

O aprendiz percibirá o 70, 80 ou 90% do salario do oficial de 1ª, o 1º, 2º e 3º ano do contrato respectivamente.

No contrato en prácticas percibirase o 80 e 85% do salario da categoría o 1º e 2º ano do contrato respectivamente.

Artigo 8º.-Período de proba.

Poderase concertar por escrito un período de proba que en ningún caso excederá de:

- a) Técnicos titulados superiores: 6 meses.
- b) Técnicos de grao medio ou sen titulación e persoal administrativo cualificado: 2 meses.
- c) Persoal de oficio e auxiliar administrativo: 1 mes.
- d) Resto de persoal: 20 días.

Durante o período de proba, o traballador terá os dereitos e as obrigas correspondentes á súa categoría profesional e ao posto de traballo que desempeñe, como se fose de cadro de persoal, excepto os derivados da resolución laboral que se poderá producir por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

Artigo 9º.-Clasificación profesional.

A empresa, nun prazo non superior a un ano desde o asinamento deste convenio, fará unha descrición de posto de traballo e unha clasificación de grupos profesionais, organigrama, de todo o cal se lle dará coñecemento ao comité de empresa.

Artigo 10º.-Postos vacantes e de nova creación e ascensos.

Os postos de traballo vacantes e de nova creación serán cubertos pola empresa, dándolle prioridade absoluta ao persoal do cadro que supere as probas establecidas co obxecto, para efectos de facilitar a promoción profesional dos traballadores. Quedan excluídos os postos directivos e de mando.

A empresa activará unha política de promoción e ascensos, na que se establecerán sistemas de carácter obxectivo, tomando como referencia as seguintes circunstancias: antigüidade, historial profesional, superar as probas que se poñan para tal fin, etc.

Artigo 11º.-Extinción do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

A extinción de contratos fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción regularase polo disposto nos artigos 51, 52 e concordantes do Estatuto dos traballadores.

Artigo 12º.-Mobilidade funcional.

1. A mobilidade funcional na empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. Na falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. En todo caso garantirase a percepción das retribucións do nivel de orixe. O empresario deberá comunicarlles esta situación aos representantes dos traballadores, notificando as causas que motivan o cambio, o nome dos traballadores afectados e o destino, e a duración estimada dos traslados.

3. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4. Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou as de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a isto non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme as regras en materia de ascenso aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e logo do informe do comité ou, se é o caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar perante a xurisdición competente.

5. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo.

Artigo 13º.-Modificacións substanciais das condicións de traballo.

Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten ás seguintes materias.

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta lei.

Con respecto a esta materia, observarase o disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 14º.-Xornada laboral.

A duración da xornada laboral será con carácter xeral de 40 horas semanais, en cómputo anual, co límite de 1.768 horas para o ano 2004, aínda que tal xornada anual poderá ser ampliada en 25 horas ordinarias anuais por razóns de produción que xa se consideran remuneradas en función das condicións salariais pactadas neste convenio.

A xornada en quendas será de dúas, tres ou catro quendas de traballo. A empresa queda autorizada para establecer con toda liberdade a xornada de catro quendas de persoal, co obxecto de non interromper o proceso de produción que ten que ser continuado, asegurando o traballo durante todo o mes. Todos os traballadores suxeitos a réxime de quendas desfrutarán de 30 minutos de descanso intermedio para a toma do bocadillo.

É facultade da empresa modificar e adaptar as quendas de traballo ás necesidades de produción da industria, dándolle coñecemento ao comité de empresa.

Artigo 15º.-Vacacións.

A empresa confeccionará o calendario no primeiro trimestre do ano, notificándollo ao comité e exhibíndoo no taboleiro de anuncios. Contra este calendario poderase reclamar perante a empresa no prazo de 15 días. A duración das vacacións para o persoal vinculado ao presente convenio colectivo será de 30 días naturais, debendo desfrutar como mínimo de 20 días de forma continuada. O período vacacional é o comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro. Se un traballador no tempo fixado para as vacacións anuais non tivese un ano de antigüidade, desfrutará o número de días proporcionais ao tempo traballado.

Artigo 16º.-Salario.

Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, calquera que sexa a forma de remuneración. En ningún caso o salario en especie poderá

superar o 30% das percepcións salariais do traballador.

Artigo 17º.-Complementos salariais.

1. Persoais: derivan de condicións persoais, concorrentes no traballador, e non valoradas na fixación do salario base.

1.1. Antigüidade consolidada.

1.2. Complemento de especial dedicación. Este complemento remunera a especial dedicación por parte do persoal da empresa afectado, ben traballe en réxime de xornada partida, ben en réxime de quendas.

2. Por posto de traballo: retribúe circunstancias concorrentes no posto de traballo ocupado, e gáñase en virtude de prestación feita nel.

2.1. Nocturnidade. Consistente nun incremento do 25% do salario de convenio salvo que o traballador fose contratado especificamente para traballar en xornada nocturna.

2.2. Sistema de quendas en festivos e domingos. Correspondente ao 40% do salario base, por todos os domingos e festivos correspondentes aos meses realmente traballados mesmo os que coincidan en descanso. Non se percibirán en vacacións e en pagas extras.

3. Gratificacións extraordinarias.

O persoal percibirá dúas pagas extraordinarias nos meses de xullo e decembro, equivalentes cada unha delas a trinta días de salario base máis antigüidade consolidada, e unha paga de beneficios por importe de vinteito días de salario base máis antigüidade consolidada, que se aboará por metades nos meses de marzo e outubro.

Artigo 18º.-Recibo de salarios.

A estrutura salarial establecida neste convenio debe estar reflectida nos recibos de salarios.

1. A liquidación e o pagamento do salario faranse puntual e documentalmente na data convida e a través de entidades bancarias e no lugar convido ou conforme os usos e costumes. O período de tempo ao que se refire o aboamento das retribucións periódicas e regulares non poderá exceder dun mes.

O traballador e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos á conta do traballo xa realizado.

A documentación do salario realizarase mediante a entrega ao traballador dun recibo individual e xustificativo do pagamento deste. O recibo de salarios axustarase ao modelo que aprobe o Ministerio de Traballo e Seguridade Social.

2. O dereito ao salario a comisión nacerá no momento de se realizar e pagarse o negocio, a colocación ou venda na que interviñese o traballador, liquidándose e pagándose, salvo que se pactase outra cousa, ao rematar o ano.

O traballador e os seus representantes legais poden pedir en calquera momento comunicacións da parte dos libros referentes a tales devengos.

3. O xuro por demora no pagamento do salario será o 10% anual do que se debe.

4. O salario, así como o pagamento delegado das prestacións da Seguridade Social, poderá efectualo o empresario en moeda de curso legal ou mediante talón ou outra modalidade de pagamentos similar a través de entidades de crédito, logo do informe ao comité de empresa ou delegados de persoal.

Artigo 19º.-Horas extraordinarias.

Tendo en conta a situación de paro existente e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as partes asinantes deste convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extras conforme os seguintes criterios:

Horas extras habituais: supresión.

Horas extras estruturais: enténdese por hora extra estrutural a necesaria por pedido imprevisto, cambios de quenda, ausencias imprevistas ou outras necesidades de carácter estrutural derivadas da natureza das actividades de que se trate.

A dirección da empresa informará mensualmente os representantes dos traballadores sobre o número de horas extras realizadas, especificando as causas e achegando unha relación nominal dos traballadores que as realizaron, con detalle do número de horas extras traballadas por cada un.

Establécese para o cálculo do valor da hora extra a fórmula seguinte:

$$H. \text{ extra} = P(S+A) \times 1,75$$

Horas/ano

P= número de pagas ao ano.

S= salario base mes.

A= antigüidade consolidada mes.

De mutuo acordo pódense compensar as horas extras por descanso, co mesmo incremento.

Consideraranse como horas extraordinarias aquelas que excedan da xornada normal de traballo ou da prolongada con especial dedicación, se é o caso.

Artigo 20º.-Antigüidade.

Acordada xa a conxelación do complemento de antigüidade, os traballadores que tivesen xerados antes do 30 de setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a cantidade consolidada na dita data. Esta contía quedará reflectida na nómina de cada traballador como complemento persoal, baixo o concepto de antigüidade consolidada, sen que poida ser obxecto de compensación nin absorción.

Artigo 21º.-Prohibición de discriminación.

a) Tanto os homes como as mulleres desfrutarán de igualdade de oportunidades en canto ao emprego,

a formación, a promoción e o desenvolvemento do seu traballo.

b) O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor ou mesmo salario, tanto por salario base como polos complementos salariais, sen discriminación ningunha por razón de sexo.

Aplicación e interpretación.

Artigo 22º.-Comisión mixta paritaria.

Para a interpretación das cláusulas deste convenio e, en xeral, para atender cantas dúbidas poidan derivar da aplicación del, establécese unha comisión paritaria integrada por catro membros, dous pola parte social e dous pola parte empresarial.

Ademais das competencias xerais de interpretación, aplicación e seguimento do convenio, e sen prexuízo das normas xerais de procedemento administrativo, arbitraje e procesuais, a comisión mixta paritaria funcionará de común acordo como órgano de mediación nos conflitos derivados da aplicación do convenio, así como en todas aquelas cuestións sociolaborais que poidan afectar á empresa.

Artigo 23º.-Diminución de capacidade física.

Os traballadores que por accidente, enfermidade, idade e outras circunstancias vexan diminuída a súa capacidade, deberán ser destinados aos traballos axeitados ás súas posibilidades. Esgotaranse todos os medios terapéuticos posibles para a súa rehabilitación ao mesmo posto de traballo. En calquera caso, a súa retribución nunca será inferior á categoría profesional que tivese recoñecida.

Artigo 24º.-Formación profesional.

A maior cualificación do persoal é un obxectivo compartido pola empresa e a representación dos traballadores, que redunde tanto en beneficio dos traballadores, como en beneficio da produtividade, redución de custos, optimización da calidade do servizo ao cliente, atención ao medio natural, mellora da seguridade e saúde no traballo, etc.

Para tal efecto, promoverase a mellora no nivel formativo dos traballadores, que permita a adaptación progresiva aos requirimentos das prestacións do traballo en cada momento, mediante a formación interna e externa.

A formación interna que fose requirida como tal pola empresa pode ser impartida co persoal e medios propios, ou mediante contratación de persoal especializado para levarse a cabo na empresa.

O traballador terá dereito:

a) Ao disfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia para elixir quendas de traballo, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

b) A adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional

ou a concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva de posto de traballo.

Artigo 25º.-Plans para a formación continua na empresa.

Ambas as dúas partes estudiarán a presentación de plans de formación de empresa para a formación continua de traballadores, de conformidade co disposto no acordo estatal de formación continua, co obxectivo de que afecte a colectivos amplos de traballadores, ou seccións en que se prevexan cambios tecnolóxicos, como paso previo para a súa adaptación aos novos requirimentos de cualificación que se demanden.

Artigo 26º.-Seguridade e saúde.

As partes que subscriben este convenio desenvolverán as accións, medidas de seguridade e saúde laboral que sexan necesarias para conseguir unhas condicións de traballo idóneas.

Observarase o disposto no artigo 19 do Estatuto dos traballadores.

A empresa e os traballadores tomarán como referencia e cumprirán escrupulosamente as disposicións xerais da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e demais disposicións vixentes.

Artigo 27º.-Comité de seguridade e saúde.

Observarase o disposto nos artigos 38 e 39 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre prevención de riscos laborais, reducindo o período de reunións de tres meses a unha por mes.

Artigo 28º.-Recoñecementos médicos.

Todo o persoal desta empresa terá dereito anualmente, como mínimo, a un recoñecemento médico a través dos servizos do INSS ou os concertados pola empresa.

Artigo 29º.-Roupa de traballo.

A empresa dotará o seu persoal de dúas fundas cada ano e, naqueles postos de traballo onde fosen necesarias e, logo de xustificación, as que fosen precisas.

Artigo 30º.-Póliza de seguros.

A empresa contratará unha unha póliza colectiva, da que dará copia ao comité de empresa, que abrangue os riscos indicados no parágrafo 2º deste artigo.

A cobertura por accidente laboral ou in itinere con resultado de morte e accidente laboral in itinere con resultado de invalidez permanente total, absoluta e gran invalidez, será de 25.000 euros. A cobertura adquirirá vixencia transcorrido un mes desde a sinatura do convenio e estenderase durante a súa vixencia, mesmo prorrogada.

Artigo 31º.-Baixa por accidente laboral ou enfermidade profesional.

No caso de baixa por accidente laboral, no centro de traballo ou in itinere, a empresa, á parte de prestación da Seguridade Social, aboaralle ao traballador un 15% do salario real, durante todo o período e desde o primeiro día de IT.

Se o suposto sinalado dese lugar á hospitalización do traballador, a empresa completará o 100% do seu salario de convenio exclusivamente durante o tempo que dure a hospitalización.

Artigo 32º.-Retribucións.

Consistirán no aboamento das cantidades fixadas no articulado deste convenio e das que se especifican na táboa salarial anexa.

Artigo 33º.-Complemento de nocturnidade.

A empresa aboaralle ao traballador un complemento de nocturnidade consistente nun 25% do salario e por noite traballada, salvo que o traballador sexa contratado para realizar traballos nocturnos.

Artigo 34º.-Anticipos.

Os traballadores terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos á conta do traballo xa realizado.

Artigo 35º.-Permisos, licencias e excedencias.

A) O traballador, logo do aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e o tempo seguinte:

a) Quince días naturais no caso de matrimonio.

b) Dous días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días (artigo 37.3º b) do Estatuto dos traballadores).

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

e) 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.

No caso de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a se ausentar do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas coa diminución proporcional do salario. Para o desfrute deste permiso

aplicarase o previsto no número 6º do artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

f) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un minusválido físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre polo menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

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

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

g) A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada previsto nas letras e) e f) deste artigo, corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

B) En materia de excedencias aplicarase o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores e demais normativa de aplicación.

Artigo 36º.-Premio de xubilación.

Cando un traballador se xubile e permaneza na empresa polo menos 15 anos, percibirá o importe de dúas mensualidades e unha máis por cada cinco anos ou fracción que exceda dos 15 mencionados.

Artigo 37º.-Dos dereitos sindicais.

O comité de empresa é o órgano máximo de representación colexiada do conxunto dos traballadores no centro de traballo.

Os compoñentes do comité da empresa disporán dun crédito de 16 horas mensuais, retribuídas como horas realmente traballadas, para o exercicio das súas funcións.

As citadas horas poderán ser computadas bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Quedan excluídas do conxunto destas horas as que correspondan a reunións convocadas pola empresa e as dedicadas á negociación colectiva.

O comité de empresa disporá dun local para o desenvolvemento das súas funcións.

Disporase, así mesmo, dun taboleiro de anuncios.

Artigo 38º.-Competencias.

Observarase o disposto no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 39º.-Seccións sindicais.

Observarase o disposto no artigo 87 do Estatuto dos traballadores.

Disposicións adicionais

Primeira.-Normativa complementaria.

No non recollido neste convenio, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores e demais normativa de xeral aplicación.

Segunda.-Pagamento de atrasos.

Os atrasos do convenio aboaranse nun prazo non superior a catro meses desde a sinatura deste convenio.

ANEXO

Táboa salarial

Salario base día

Categorías	Ano 2002	Ano 2003
Encargado xeral	24,02 €	24,74 €
Encargado de sección	23,60 €	24,31 €
Xefe de equipo	22,72 €	23,40 €
Oficial de 1ª	22,72 €	23,40 €
Oficial de 2ª	21,85 €	22,51 €
Axudante	21,10 €	21,73 €
Peón especialista	20,71 €	21,33 €

Soldo mensual

Categorías	Ano 2002	Ano 2003
* Subalternos		
Pesador-basculero	631,95 €	650,91 €
Almaceneiro	654,55 €	674,19 €

Chofer turismo	654,55 €	674,19 €
Garda	654,55 €	674,19 €
Chofer-mecánico	681,29 €	701,73 €
* Administrativos		
Auxiliar, mecanógrafa	631,95 €	650,91 €
Oficial 2ª	721,92 €	743,58 €
Oficial 1ª	789,42 €	813,10 €
Xefe Administrativo	870,44 €	896,55 €
* Técnicos		
Analista, calcador	631,95 €	650,91 €
Xefe de taller	708,36 €	729,61 €
Delineante	722,20 €	743,87 €
Xefe de talleres	789,42 €	813,10 €
Titulado grao medio	802,92 €	827,01 €
Titulado grao superior	1.041,56 €	1.072,81 €