

Convenio colectivo de Celta de Artes Gráficas, S.L. e os seus traballadores (Ano 2005)¹

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en todos os centros de traballo onde Celta de Artes Gráficas, S.L. desenvolve as súas actividades.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio afecta todo o persoal que preste os seus servizos na empresa mediante contrato laboral, calquera que fose a súa función.

Quedan expresamente excluídos:

a) O persoal a que se refiren os artigos 1, tres, c) e 2, un, a) do Estatuto dos traballadores.

b) Profesionais liberais vinculados con contratos civís de prestación de servizos.

c) Asesores.

d) O persoal pertencente a empresas concesionarias que teñan formalizado un contrato civil de prestación de servizos con Celta de Artes Gráficas, S.L.

Artigo 3º.-Ámbito temporal e absorción.

A vixencia deste convenio será dun ano, contado desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2005. Todos os conceptos económicos terán efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2005, excepto o complemento de produtividade 2005, que se devenga exclusivamente desde o mes de xullo de 2005.

Operará a compensación e absorción cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e cómputo anual, sexan máis favorables ca os fixados na orde normativa ou convencional de referencia.

Artigo 4º.-Denuncia e vinculación á totalidade.

A denuncia realizarase por escrito cunha antelación mínima de dous meses ao seu vencemento.

En caso de non mediar a dita denuncia por calquera das partes coa antelación mínima referida, o convenio considerarase prorrogado nos seus propios termos de ano en ano. Se as deliberacións se prolongasen por un prazo que excedese da vixencia do convenio, entenderase este prorrogado, mantendo o seu teor normativo e obrigacional mentres non se asine e alcance vigor o que o substitúa, sen prexuízo de que o novo convenio teña efectos retroactivos. As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible, polo que ambas as partes están obrigadas ao respecto da totalidade das estipulacións.

Artigo 5º.-Remisión.

En todas as materias non reguladas por este convenio colectivo haberá que averse ao disposto no Estatuto dos traballadores e normas concordantes.

Organización e condicións de traballo

Artigo 6º.-Principio xeral.

A organización práctica do traballo e a asignación de funcións é facultade exclusiva da dirección da empresa.

¹ Publicado no DOG núm. 11, do 17 de xaneiro de 2005.

O comité de empresa ou delegados de persoal ten atribuídas funcións de asesoramento, orientación e proposta nos temas relacionados coa organización e racionalización do traballo, tendo dereito a presentar informe con carácter previo á execución das decisións que aquela adopte nos casos de implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo, todo isto sen prexuízo das normas legais que sexan de aplicación.

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral será de 40 horas de traballo semanais para todo o persoal, agás o subrogado de Faro de Vigo, que terá unha xornada laboral de 36 horas á semana.

Artigo 8º.-Período de proba.

Establécense os seguintes períodos de proba, dentro dos que ambas as partes poden resolver o contrato sen obriga de indemnización nin aviso previo:

Técnicos de grao superior e medio, e persoal de similar categoría (tres meses).

Persoal administrativo e persoal cualificado (dous meses).

Persoal non cualificado (un mes).

A incapacidade temporal que afecte o traballador, durante o período de proba interrompe o cómputo deste. O período de proba deberá constar no contrato de traballo.

Artigo 9º.-Permisos retribuídos.

Todos os traballadores acollidos a este convenio terán dereito aos permisos retribuídos que define o artigo 37 do vixente Estatuto dos traballadores, coas seguintes variacións:

* Quince días naturais en caso de matrimonio.

* En caso de nacemento dun fillo, concederanse 3 días naturais de permiso, un dos cales polo menos deberá ser laborable, non acumulables a vacacións, festivos ou outros permisos.

* Dous días en caso de enfermidade grave de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

* En caso de falecemento dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, outorgaráselle ao traballador catro días naturais de permiso.

* Cando o familiar falecido sexa de segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso retribuído será de tres días. Se o traballador necesita facer un desprazamento fóra da provincia de residencia habitual, o prazo será de catro días.

* Cando o familiar falecido sexa de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade, o traballador terá dereito a un día de permiso retribuído.

* Dous días por traslado do domicilio habitual.

* Un día por asuntos propios, que se deberá solicitar cunha antelación de, polo menos, 15 días naturais. Non poderán coincidir no desfrute deste día dous ou máis traballadores dunha mesma sección, tendo prioridade para o seu desfrute o traballador que o solicitase con anterioridade.

En todos os casos de permisos retribuídos, excepto o de asuntos propios, o traballador deberá xustificalo documentalmente.

Artigo 10º.-Permiso non retribuído.

A empresa concederá un día de permiso para aqueles casos nos que por enfermidade grave dun familiar de primeiro grao, o traballador teña que se trasladar fóra da provincia da súa residencia habitual para acompañar o familiar enfermo aos servizos de asistencia sanitaria. Este permiso concederase logo de xustificación documental da dita necesidade e solicitándoo con polo menos

7 días de antelación. A mesma persoa non poderá solicitar este permiso máis dunha vez ao trimestre.

Artigo 11º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio desfrutará de 30 días naturais de vacacións. O calendario de vacacións deberase elaborar durante o primeiro trimestre de cada ano.

A incapacidade temporal no transcurso do ano non dará lugar a desconto de días de vacacións.

Nas seccións onde non se chegue, por parte dos traballadores, a un acordo en canto ás quendas de desfrute das vacacións, estas quendas serán fixadas pola empresa mediante un sistema rotatorio.

Artigo 12º.-Festivos.

Os traballadores das seccións ou departamentos en que corresponda prestar os seus servizos nalgún ou algúns dos días declarados festas oficiais no calendario laboral, desfrutarán de día e medio natural de descanso por cada festivo traballado.

O desfrute destes días de descanso poderá incrementar ou non o período de vacacións anuais, de acordo coas necesidades da empresa, e unha vez oído o traballador.

Nas seccións onde non se chegue, por parte dos traballadores, a un acordo en canto ás quendas de desfrute dos festivos, estas quendas serán fixadas pola empresa mediante un sistema rotatorio.

Artigo 13º.-Día e medio de descanso semanal.

Todo o persoal que traballe con xornada mínima, por contrato, de 36 horas semanais, terá dereito a un día e medio de descanso á semana.

A partir do 31 de decembro de 2002 desfrutárase o medio día adicional cando se acumule un día completo, sempre e cando a produción o permita. En caso contrario, acumularase para ser desfrutado en forma de varios días seguidos, no momento en que a produción o permita.

Artigo 14º.-Complemento por cambio de período de descanso.

Motivado por necesidades da empresa e non como consecuencia de solicitude de horas sindicais, o traballador que acepte voluntariamente o cambio do seu período de descanso, por solicitude da empresa, percibirá un importe de 10 euros brutos, ademais de conservar o descanso que se lle debe.

O dito importe cobrarase unha soa vez (o primeiro día) para cada período solicitado pola empresa e aceptado voluntariamente polo traballador.

Artigo 15º.-Vestiario.

Ao persoal de rotativa, talleres mecánicos, servizos auxiliares e de mantemento, facilitaráselle dúas mudas de roupa de traballo ao ano, consistentes en pantalón e chaqueta curta ou camisa.

Artigo 16º.-Saúde laboral.

Para estes efectos haberá que atermos ao disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e demais normas de aplicación.

Artigo 17º.-Xubilación.

A xubilación dos traballadores poderase producir en calquera dos momentos seguintes:

a) De forma anticipada, antes de cumprir a idade de 65 anos, mediante acordo entre a empresa e o traballador e con coñecemento do comité de empresa ou delegados de persoal, aboándolle a empresa catro mensualidades de salario real por cada ano de anticipación aos 65 anos, como incentivo á xubilación anticipada voluntaria que se estableza de mutuo acordo entre a empresa e o traballador.

No suposto de aplicación de cesamentos laborais por renovación tecnolóxica, o traballador desfrutará das vantaxes concedidas pola lexislación de acordo coa estimación de pensións.

Libremente empresa e traballadores pactarán a indemnización ou compensación prevista no cesamento por cambios tecnolóxicos, ademais das condicións enunciadas nos parágrafos anteriores.

b) De forma obrigatoria, ao cumprir o traballador a idade de 65 anos, non poderá permanecer por máis tempo prestando os seus servizos á empresa, co fin de implantar novas tecnoloxías, permitindo a reconversión e modernización do cadro de persoal.

c) Para todos os efectos garántese que non se producirá a xubilación forzosa dos traballadores aos 65 anos sen que estes reúnan as condicións precisas para obteren a prestación correspondente da Seguridade Social.

Artigo 18º.-Seguro colectivo de vida.

A empresa ten establecido un seguro para os traballadores cunha indemnización que se lles aboará aos herdeiros legais en caso de falecemento, e ao traballador en caso de invalidez total ou absoluta, que ascende á cantidade de 15.025,30 euros.

Premios, faltas e sancións

Artigo 19º.-Premios.

Os comportamentos excepcionais ou especialmente meritorios no desempeño do traballo poderán ser premiados pola dirección nunha ou varias das formas seguintes:

a) Mención honorífica, que deberá constar no expediente persoal, levando anexa a anulación de posibles notas desfavorables de sancións.

b) Bolsas, asistencia a seminarios, conferencias, feiras profesionais ou viaxes de estudo.

Artigo 20º.-Faltas e as súas clases.

O bo comportamento laboral enténdese inherente á realización do traballo. Baixo este principio, os actos ou omisións contrarios á disciplina e á boa orde laboral que debe existir na empresa terán a consideración de faltas laborais, as cales, en atención á súa transcendencia, se clasificarán en leves, graves e moi graves.

De conformidade con esta clasificación por niveis de gravidade, relaciónanse nos artigos seguintes, a título simplemente enunciativo, algunhas destas posibles infraccións, sen que isto implique que existan outras que por analoxía poidan ser encadradas na dita clasificación.

Artigo 21º.-Faltas leves.

Serán faltas leves as seguintes:

1. Ata tres faltas de puntualidade na entrada ou saída do traballo, durante un período dun mes, superiores a dez minutos e inferiores a trinta.

2. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que se comprobe a imposibilidade de telo efectuado.

3. O abandono sen causa xustificada do servizo, mesmo cando sexa por breve tempo. Se, como consecuencia deste, se causase prexuízo dalgunha consideración á empresa, ou fose causa de accidente, esta falta poderá ser considerada como falta grave ou moi grave, segundo os casos.

4. Pequenos descoidos na conservación do material.

5. Falta de aseo e limpeza persoal. Esta falta, en caso de persoal que realice tarefas de atención ao público, poderá ser considerada grave.

6. Non atender o público, persoal ou telefonicamente, coa corrección e dilixencia debidas.

7. Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio, así como os cambios das contas bancarias en que estivese domiciliada a nómina.

8. Faltar ao traballo un día, nun mes, sen causa xustificada.

Artigo 22º.-Faltas graves.

Clasifícanse como faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade no traballo cometidas durante un período de trinta días.

2. Faltar dous días ao traballo, nun mes, sen falta xustificada.

3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na situación familiar que poidan afectar a Seguridade Social ou o tipo de retención do IRPF. A falta maliciosa nestes casos poderase considerar moi grave.

4. Entregarse a xogos ou distraccións, calquera que sexa, estando de servizo.

5. A simulación de enfermidade ou accidente.

6. A desobediencia aos superiores en calquera materia de servizo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa, poderá ser considerada moi grave.

7. Simular a presenza doutro traballador, fichando, contestando ou asinando por el.

8. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.

9. A imprudencia en actos de servizo. Se implicase risco de accidente para o traballador, para terceiros ou perigo de avaría para as instalacións, considerarase moi grave.

10. A reincidencia en faltas leves, aínda que se trate de infraccións de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun período dun mes.

11. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas nun período de seis meses e vinte durante un ano.

Artigo 23º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como tales as seguintes:

1. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos alleos á empresa durante a xornada ou empregar para usos particulares ferramentas desta, incluso cando isto ocorra fóra da xornada de traballo.

2. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, e o furto ou roubo, tanto á empresa coma aos compañeiros de traballo ou calquera outra persoa dentro das dependencias de traballo ou durante acto de servizo en calquera lugar.

3. Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar danos en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinarias, aparellos, instalacións, edificios, utensilios ou documentos da empresa.

4. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.

5. A embriaguez ou calquera tipo de intoxicación de drogas durante o servizo.

6. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou dos seus traballadores.

7. Revelar a elementos estraños á empresa datos de reserva obrigada.

8. Dedicarse a actividades que a empresa declarase incompatibles.

9. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración aos xefes, compañeiros ou subordinados, así como a terceiras persoas, sempre que neste último caso se produzan dentro das dependencias da empresa.

10. Acoso sexual.

11. Causar accidente grave por imprudencia ou negligencia inescusables.

12. Abandonar o traballo en postos de responsabilidade.

13. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.

14. Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.

15. A reincidencia en falta grave, aínda que se trate de infraccións de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun período de seis meses.

Artigo 24º.-Sancións.

As sancións máximas que se lles poderán impor aos que incorran en falta serán as seguintes:

a) Por faltas leves: amoestación por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de 2 a 14 días.

c) Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo de 15 a 60 días ou despedimento.

Artigo 25º.-Tramitación.

A valoración das faltas e as sancións que se van aplicar en cada caso corresponderalle á dirección da empresa, sen máis trámite que a comunicación escrita ao traballador, facéndolle constar os feitos constitutivos da falta, a sanción imposta e a súa data de efectos, debendo mediar, nos casos de sancións graves e moi graves, comunicación previa ao comité de empresa.

Artigo 26º.-Prescrición.

As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se teren cometido.

Réxime económico

Artigo 27º.-Remuneracións.

O incremento salarial nominal para o ano 2005 será do:

-3,20% para o persoal subrogado.

-3,20% para o persoal non subrogado.

No mes de decembro deste ano tomarase o IPC nacional interanual do período decembro 2004 a novembro 2005 e, se este índice fose superior ao 3,20%, revisarase a suba para igualala con este índice. A diferenza, de ser o caso, aboarase durante o mes de decembro de 2005.

O persoal de almacén cobrará un complemento mensual de 30 euros brutos, en concepto de complemento de posto de traballo, fixo e invariable.

O persoal incluído neste convenio colectivo percibirá doce mensualidades ordinarias ao ano na contía fixada para cada categoría profesional: no anexo I para o persoal subrogado e no anexo II para o persoal non subrogado. Cando o salario sexa diario, devengarase de acordo co número de días naturais que teña o mes.

Para efectos do disposto no artigo 26.5º do Estatuto dos traballadores, a remuneración anual en función das horas de traballo é a que figura nos expresados anexos I e II deste convenio.

Artigo 28º.-Antigüidade.

Os traballadores comprendidos neste convenio desfrutarán, como complemento persoal de antigüidade, dun aumento periódico polo tempo de servizos prestados na empresa, consistentes en dous trienios e quinquenios sucesivos. A contía do dito complemento de antigüidade será do 5% do salario base que figura na táboa do anexo I (para subrogados) e no anexo II (para non subrogados).

Artigo 29º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécese un total de tres gratificacións extraordinarias: verán, Nadal e febreiro. A súa contía será equivalente a:

Persoal subrogado:

-Verán e Nadal: unha mensualidade do salario base do anexo I, máis antigüidade, novo convenio e convenios anteriores.

-Febreiro: será equivalente ao 8% do total anual do salario base do anexo I, máis antigüidade, novo convenio e convenios anteriores.

Persoal non subrogado:

-Verán e Nadal: unha mensualidade do salario base do anexo II, máis antigüidade e complemento lineal.

-Febreiro: será equivalente ao 8% do total anual do salario base do anexo II, máis antigüidade e complemento lineal.

As gratificacións de verán e Nadal faranse efectivas o día 15 de xullo e o 15 de decembro, respectivamente, e a de febreiro aboarase durante o mes de febreiro do ano seguinte a aquel que corresponda.

Artigo 30º.-Formación.

A retribución do contrato de formación fixarase por riba do salario mínimo interprofesional e estará conforme o artigo 11.2º h) da sección cuarta do título primeiro do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e conforme o Real decreto 488/1998, do 27 de marzo.

Artigo 31º.-Dereito a necrolóxica.

Todo o persoal afectado por este convenio, así como os seus familiares en primeiro grao, terán dereito, de forma gratuíta, a unha necrolóxica por falecemento e outra de grazas, ao tamaño de tres columnas.

Artigo 32º.-Axuda para mellora da visión.

Todo o persoal da empresa terá dereito a percibir o 50% do valor dos cristais de lentes ou do importe

dos lentes de contacto, logo de presentación de factura emitida pola óptica e unha soa vez ao ano. O máximo importe por persoa ascenderá a 132,00 euros.

Artigo 33º.-Compensación por hospitalización.

A empresa complementará cunha cantidade o importe salarial dos días durante os cales o traballador estea hospitalizado por causas de accidente, e así o xustifique documentalmente, co

fin de que os importes correspondentes a eses días de hospitalización sexan equivalentes ao 100% do seu salario base.

Artigo 34º.-Axudas por fillos.

Todos os traballadores percibirán 130,00 euros anuais por cada fillo que teñan e ata que este entre en idade escolar.

Para os traballadores que teñan fillos en idade escolar (ESO incluída) establécese unha axuda de 130,00 euros por fillo e ano.

Estas dúas axudas son incompatibles e aplicaráselles tamén ás parellas de feito, sempre que o xustifiquen documentalmente.

Artigo 35º.-Bolsa de vacacións.

Para todo o persoal subrogado de Faro de Vigo establécese un incremento na bolsa de vacacións, pasando para o ano 2005 a 825,60 euros.

Artigo 36º.-Complemento de transporte.

Para todo o persoal subrogado de Faro de Vigo o transporte será incrementado nun 3,20%.

Artigo 37º.-Complemento dominical.

Para todo o persoal subrogado de Faro de Vigo o complemento dominical será incrementado nun 3,20%.

Artigo 38º.-Complemento extraordinario.

Todo o persoal de Celta, excepto os subrogados de Faro de Vigo, percibirá un complemento extraordinario, que se pagará nunha soa vez, de 416,56 euros por persoa e para os contratos de xornada completa. Esta cantidade será proporcional ao número de horas de xornada para aqueles traballadores que non realicen xornada completa.

Este complemento aboarase entre os meses de maio e setembro, por petición do traballador.

Artigo 39º.-Complemento lineal.

Todos os traballadores non subrogados percibirán, no ano 2005, un complemento lineal mensual de 248,62 euros, para a xornada completa.

Artigo 40º.-Complemento de produtividade ano 2005.

Outorgaráselles aos traballadores non subrogados das seccións de Rotativas (Mitsubishi e Uniman), Peche, CTP, Imaxe e Produción de ABC, un complemento denominado Complemento de produtividade ano 2005. Este complemento será por un importe total de 125,00 euros brutos, mensuais, de xullo en diante, para o persoal con xornada completa, e por un importe proporcional ao número de horas traballadas para o persoal con xornada parcial.

A concesión deste complemento en convenio colectivo supón a desaparición, para os traballadores non subrogados, dos seguintes incentivos que algúns traballadores estaban percibindo fóra do convenio colectivo:

-Incentivo acordo 13-8-2001.

-Complemento peche.

Este complemento manterase ata que sexa modificado o seu importe e concepto, no próximo convenio.

Artigo 41º.-Horas extraordinarias do persoal de mantemento.

Cando o persoal de mantemento (electricistas ou mecánicos) preste servizos á empresa de forma extraordinaria mediante a realización de horas extraordinarias requiridas pola empresa en horas

nocturnas, domingos ou festivos, sempre que sexa fóra do seu horario e xornada habitual, a empresa aboará, ata as dúas primeiras horas extraordinarias destes casos, un 150% da súa retribución habitual.

Artigo 42º.-Equiparación e igualdade de dereitos para as parellas de feito.

As parellas de feito, que se inscriban no rexistro oficial correspondente e así o xustifiquen documentalmente, terán os mesmos dereitos en relación a este convenio que as parellas de dereito.

Para recibiren estas axudas terán a obriga de comunicar inmediatamente calquera cambio que se produza nesta situación de parella de feito, que puidese afectar as axudas sociais percibidas por este convenio.

Artigo 43º.-Promocións de Faro de Vigo.

Ofréceselles aos traballadores de Celta de Artes Gráficas a adquisición das promocións de venda de Faro de Vigo, a prezo de subscritor, unha vez que se terminase a distribución aos clientes de Faro de Vigo. As promocións gratuítas seranlles entregadas sen custo a cada traballador que o solicite.

Artigo 44º.-Axuda desconto en Casa do Libro.

Está subscrito un convenio con Casa do Libro para outorgarlles aos traballadores de Celta de Artes Gráficas un desconto pola compra de libros.

Artigo 45º.-Vixilancia e cumprimento do convenio.

De conformidade co establecido no artigo 85.D do Estatuto dos traballadores, constituirase unha comisión paritaria para a vixilancia e o cumprimento deste convenio, que estará integrada por dous membros designados pola empresa e dous traballadores designados polo comité.

E en proba de conformidade, asinan este convenio en Vigo o vinte e un de xullo de dous mil cinco.

Táboa salarial ano 2005	
Persoal subrogado Euros	
Técnicos (soldo mensual)	
Técnico titulado de grao superior	1.101,89
Técnico titulado de grao medio	814,33
Técnico non titulado	767,86
Administración (soldo mensual)	
Xefe de sección.....	1.127,98
Xefe de negociado.....	998,20
Oficial primeira	894,18
Oficial segunda	767,86
Auxiliar.....	660,37
Servizos auxiliares (salario día)	
Telefonista	15,89
Encargado de almacén	21,05
Almaceneiro.....	19,25
Oficios propios (salario día)	

Xefe de taller (rexente)	30,24
Xefe de sección.....	27,29
Xefe de equipo.....	23,80
Rotativa (salario día)	
Oficial primeira	21,86
Oficial segunda	21,05
Oficial terceira	20,24
CTP (salario día)	
Oficial primeira	21,86
Oficial segunda	21,05
Oficial terceira	19,25
Imaxen (salario día)	
Oficial primeira	21,86
Oficial segunda	21,05
Oficial terceira	19,25
Peche (salario día)	
Oficial primeira	21,86
Oficial segunda	21,05
Oficial terceira	19,25
Auxiliar.....	15,89
Oficios auxiliares (salario día)	
Oficial primeira	21,05
Oficial segunda	19,25
Oficial terceira	19,25
Portero	15,89
Mozo	15,89
Peón	15,89
Conserxe	15,89
Ordenanza	15,89
Táboa salarial ano 2005	

Personal non subrogado	
Técnicos (soldo mensual)	
Técnico titulado de grao superior.....	1.130,50
Técnico titulado de grao medio.....	840,88
Técnico non titulado.....	794,06

Administración (soldo mensual)	
Xefe de sección.....	1.156,79
Xefe de negociado.....	1.026,08
Oficial primeira	921,30
Oficial segunda	794,06
Auxiliar.....	685,79
Servicios auxiliares (salario día)	
Telefonista	16,70
Encargado de almacén	21,89
Almaceneiro.....	20,08
Oficios propios (salario día)	

Xefe de taller (rexente)	31,15
Xefe de sección.....	28,18
Xefe de equipo.....	24,68
Rotativa (salario día)	
Oficial primeira	22,70
Oficial segunda	21,89
Oficial terceira	21,08
CTP (salario día)	
Oficial primeira	22,70
Oficial segunda	21,89
Oficial terceira	20,08
Imaxe (salario día)	
Oficial primeira	22,70
Oficial segunda	21,89
Oficial terceira	20,08
Peche (salario día)	
Oficial primeira	22,70
Oficial segunda	21,89
Oficial terceira	20,08
Auxiliar.....	16,70
Oficios auxiliares (salario día)	
Oficial primeira	21,89
Oficial segunda	20,08
Oficial terceira	20,08
Porteiro	16,70
Mozo	16,70
Peón	16,70
Ordenanza	16,70