

CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO (DOG Nº 113 - Martes, 14 de junio de 2005)

Resolución de 2 de mayo de 2005, de la Delegación Provincial de Lugo, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo extraestatutario de ámbito provincial para el sector de limpieza de edificios y locales de Lugo.

Visto el texto del convenio colectivo extraestatutario para el sector de limpieza de edificios y locales de Lugo, que tuvo entrada en esta delegación provincial el día 15-3-2005, firmado por la parte económica por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (Aspel), y de la parte social, por las centrales sindicales UGT, CC.OO. y USTG.

Teniendo en cuenta la múltiple jurisprudencia existente sobre esta materia y de manera especial la STS 1-3-2001, RJ 2829 en la que se recoge que es posible regular la paz laboral mediante un pacto de esta naturaleza, pues el deber de negociar no implica llegar a acuerdos ni reanudar la conversaciones finalizadas así como su eficacia limitada para el firmante y para los que voluntariamente se adhieran a él.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley 30/1992, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, por cuanto razones de interés público en orden a su publicidad para garantizar los derechos de los trabajadores así lo aconseja, así como a tenor del Real decreto 2412/1982, de 24 junio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, esta Delegación de la Consellería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales de la provincia de Lugo ACUERDA:

Primero.-Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales.

Segundo.-Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Lugo, 2 de mayo de 2005.

Ana Chao Vázquez, Delegada provincial de Lugo

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

Artículo 1º.-Ámbito territorial y personal.

Las estipulaciones de este convenio colectivo tienen carácter de mínimas y regulan las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales que realizan sus trabajos en la provincia de Lugo, aún cuando el domicilio social de las empresas radique en otra provincia, representadas por las organizaciones empresariales firmantes y trabajadores afiliados a las centrales sindicales firmantes.

Igualmente, afectará a aquellas empresas y trabajadores que voluntariamente quieran adherirse al convenio en los términos y plazos establecidos en el mismo.

De conformidad con lo señalado, el presente convenio será de obligada observancia para todas las empresas y trabajadores de la actividad señalada en el párrafo primero afiliados o representados por las partes firmantes, sin perjuicio de que otras organizaciones empresariales o sindicales, o las empresas y trabajadores individualmente, puedan adherirse al mismo para su aplicación en los términos previstos en la legislación vigente y en los términos previstos en este convenio.

A los efectos de la adhesión al convenio, se adjunta al presente texto anexo de solicitud de adhesión al convenio, que los trabajadores interesados en la adhesión tendrán que entregar a la empresa y las empresas interesadas en la adhesión tendrán que remitir a la comisión paritaria del convenio.

Las adhesiones de trabajadores que tengan lugar antes de transcurrido el plazo de seis

meses a contar desde la fecha de firma del presente convenio darán lugar a la aplicación íntegra del mismo desde el inicio de la vigencia pactada. Transcurrido el plazo ya indicado, las adhesiones de trabajadores al presente convenio extraestatutario tendrán efectos desde la fecha de solicitud de la adhesión.

En cuanto a las adhesiones de las empresas al presente convenio extraestatutario, darán lugar en todo caso, y cualquiera que sea la fecha de la adhesión, a la aplicación íntegra del convenio desde el inicio de la vigencia pactada, ello con la finalidad de que los términos y plazos de adhesión al convenio, que tiene carácter absolutamente voluntario, no sean empleados al objeto de evitar la aplicación parcial de sus efectos económicos.

Artículo 2º.-Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio se inicia el 1 de enero de 2003 y finaliza el 31 de diciembre de 2007.

La vigencia del convenio finalizará el 31 de diciembre de 2004, sin necesidad de denuncia y sin perjuicio de que las partes, si así lo consideran oportuno, puedan acordar prorrogar su vigencia.

CAPÍTULO II.- JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAORDINARIAS, LICENCIAS Y CONTRATACIÓN EVENTUAL

Artículo 3º.-Jornada laboral.

La jornada laboral se establece en un máximo de 39 horas semanales efectivas de trabajo para todos los trabajadores afectados por este convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre y el Sábado Santo se considerarán con carácter general como jornada no laborable. Sin embargo, en los casos en que sea necesario, por así demandarlo la empresa u organismo arrendatario de los servicios de limpieza, el personal que presta servicios en estos centros de trabajo vendrá obligado a realizar un servicio mínimo en las siguientes condiciones: la jornada de trabajo se verá reducida en la mitad del tiempo de la que se realiza habitualmente, finalizando las labores antes de las 18.00 horas. En estos casos la empresa y la representación de los trabajadores negociarán la forma de compensar, bien económicamente a través del plus de trabajo en domingos y festivos previsto en el artículo 18º del presente convenio, bien mediante descansos, la reducción antes aludida. Tal compensación se negociará igualmente para aquellas personas que, por la naturaleza del trabajo que desarrollan, realicen sus funciones en turnos rotatorios, personas que se exceptúan de las reducciones horarias previstas en este artículo.

Artículo 4º.-Descansos.

Todo trabajador que en cómputo semanal realice 39 horas de trabajo efectivo tendrá derecho a quince minutos de descanso, computable a todos los efectos como tiempo de trabajo. A partir de la publicación del presente convenio en el Diario Oficial de Galicia, el descanso señalado será de 20 minutos.

Dicho descanso se disfrutará de la siguiente manera:

-Descanso de 15 minutos:

- a) Personal en turno de mañana: entre las 11.00 y las 11.15 horas.
- b) Personal en turno de tarde: entre las 18.00 y las 18.15 horas.
- c) Personal cuya jornada no coincida con los turnos señalados anteriormente: en los quince minutos siguientes a la mitad de la jornada.
- d) Personal en jornada de mañana y tarde: en los quince minutos siguientes a la mitad de horario de mañana.

-Descanso de 20 minutos:

- a) Personal en turno de mañana: entre las 11.00 y las 11.20 horas.
- b) Personal en turno de tarde: entre las 18.00 y las 18.20 horas.
- c) Personal con una jornada que no coincida con los turnos señalados anteriormente: en

los veinte minutos siguientes a la mitad de la jornada.

d) Personal en jornada de mañana y tarde: en los veinte minutos siguientes a la mitad del horario de mañana.

Artículo 5º.-Vacaciones.

El período de vacaciones será con carácter general de 30 días naturales y serán disfrutadas entre los meses de mayo y septiembre, salvo petición concreta de los trabajadores interesados en otra fecha.

No obstante lo señalado, a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Diario Oficial de Galicia, en aquellos casos en los que el trabajador, por causas organizativas de la empresa, tenga que disfrutar sus vacaciones de manera partida, tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones.

El personal de nuevo ingreso o que no devengue vacaciones completas tendrá derecho a disfrutar en dicho año de un número de días proporcional al tiempo de servicio.

Cuando un trabajador preste servicios para dos o más empresas, deberán éstas ponerse de acuerdo sobre la fecha de disfrute del período vacacional. En caso de discrepancia se reunirá, preceptivamente, la comisión de vigilancia del convenio prevista en la disposición final primera.

El personal deberá concretar antes del fin del mes de febrero la petición de vacaciones para que, una vez planificadas las necesidades de la empresa y oída la representación sindical, se haga pública en el tablón de anuncios de la misma, antes del 1 de abril, la relación definitiva de turnos. Los trabajadores podrán establecer turnos rotatorios para sucesivos años.

En cualquier caso, y con independencia del sistema establecido, cabe la posibilidad de permuta de fechas de disfrute entre los trabajadores, siempre que no haya problemas de tipo organizativo.

En caso de coincidir el período de disfrute pactado de vacaciones con una situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se señalará un nuevo período de disfrute entre la empresa y el trabajador.

Durante el período de vacaciones no se percibirá el plus de transporte ni el plus de asistencia.

Artículo 6º.-Horas extraordinarias.

Solamente se realizarán motivadas por fuerza mayor o las estructurales, entendiéndose por tales, además de las previstas en el decreto regulador, las necesidades por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, bajas de enfermedad o accidente que no motiven sustitución superior a 15 días, por permisos retribuidos y por el tiempo debido a desplazamientos.

Artículo 7º.-Licencias retribuidas.

Se estará a lo establecido en la ordenanza laboral del sector y Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

En todo caso, el trabajador, avisando con la suficiente antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) 18 días naturales en caso de matrimonio.
 - b) 2 días naturales por cambio de domicilio.
 - c) 3 días naturales por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de relevancia de pariente por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado. Si el hecho ocurriese en otra provincia, el permiso se ampliará en dos días naturales más.
 - d) Por el tiempo necesario hasta un máximo de 16 horas anuales para asistir a consulta médica, pudiéndose fraccionar estas ausencias.
 - e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes públicos.
 - f) 5 días, sin retribución, para asuntos propios y 1 día retribuido con la misma finalidad.
- A partir del 1 de enero de 2006, 5 días sin retribuir para asuntos propios y 2 días retribuidos

con la misma finalidad.

Artículo 8º.-Excedencias.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, contados desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El período de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjesen en la empresa, excepto en el caso de excedencia por cuidado de hijo menor durante el primer año de excedencia y en los casos de excedencia forzosa.

Artículo 9º.-Contratación laboral.

a) En el uso de la posibilidad prevista en el artículo 1 apartado 4º del Real decreto ley 8/1997, en el ámbito de aplicación del presente convenio se podrán concertar los contratos eventuales previstos en el artículo 15.1º b) del Real decreto legislativo 1/1995 con una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses. En caso de concertarse tales contrataciones por plazo inferior a doce meses, podrán ser prorrogadas mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

b) Las partes firmantes acuerdan que en los supuestos de conversión en indefinidos de los contratos de trabajo por tiempo determinado regulados en el Real decreto ley 8/1997 y Ley 63/1997, se harán constar obligatoriamente en el modelo de contrato las siguientes cláusulas:

1. El centro o centros de trabajo en que el trabajador presta sus servicios.

2. Que en caso de producirse un despido por causas objetivas declarado improcedente, la indemnización que, en su caso, se abonará al trabajador/a será a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

CAPÍTULO III.- MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10º.-Situaciones particulares.

Durante el embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo que exija menos esfuerzo físico que el que viene realizando habitualmente, si ello fuese posible y existiese dicho puesto de trabajo. Cualquier trabajadora embarazada no estará obligada en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radiactivos, infecciosos o peligrosos para el embarazo.

Artículo 11º.-Reconocimientos médicos.

De conformidad con lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, las empresas vendrán obligadas a vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, debiendo integrarse tales medidas en la planificación de la actividad preventiva o plan de prevención de la empresa.

A tales efectos, las medidas que se desarrollen en materia de vigilancia de la salud se ajustarán a los distintos riesgos resultantes de tal evaluación.

Por su parte, los trabajadores vendrán obligados a someterse a cuantos reconocimientos médicos dispongan las empresas a cargo de las mismas, tanto en situación activa como en situación de IT o análoga.

Artículo 12º.-Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a los trabajadores la ropa y material de trabajo necesarios, en cada caso, para el desarrollo de las funciones que tengan asignadas, siendo de obligado cumplimiento la entrega anual mínima de dos uniformes y calzado. Asimismo, se entregarán guantes, calzado y ropas de agua a los/las trabajadores/as que presten servicios en exteriores.

En estos casos, el trabajador/a vendrá obligado al correcto empleo de tales prendas.

Con efectos desde el 1 de enero de 2006, el uniforme estará formado con carácter general por pijama, salvo acuerdo entre la empresa y la trabajadora para el uso de bata.

CAPÍTULO IV.- ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL

Artículo 13º.-Adscripción de personal.

Primero.-Supuestos de subrogación:

a) Cuando la empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo, directamente, dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que viniese prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los trabajadores de su plantilla, y, por el contrario, deberá incorporarlos a la misma (subrogación) si, para el referido servicio de limpieza, debiera contratar nuevo personal.

Cuando la empresa principal rescinda el servicio de limpieza a un contratista y tome a su cargo dicho servicio por tiempo no superior a seis meses, si se probase fehacientemente que los servicios los ha reiniciado un nuevo contratista antes de transcurridos los seis meses referidos, no desaparecerá el carácter vinculante de este artículo, teniendo el personal de la empresa saliente derecho a ser adscrito por el nuevo contratista desde el momento en que éste tuviese conocimiento del interés de los trabajadores en la adscripción.

A los efectos previstos en este apartado, las empresas de limpieza incluirán en los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza que formalicen con la empresa principal una cláusula o estipulación por la que ambas partes contratantes se obliguen al cumplimiento de este apartado.

b) Cuando se produzca un cambio de contratista en la concesión del servicio de limpieza, el personal que desarrollase su jornada laboral, total o parcialmente, en un determinado centro de trabajo o contrata, pasará, al vencimiento de la concesión, a la nueva adjudicataria de tal servicio, cualquiera que fuese su vinculación jurídico-laboral con la empresa cesante, siempre que tuviese en el centro de trabajo una antigüedad mínima de seis meses.

En los casos previstos en este apartado, la nueva adjudicataria se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente en orden a:

1. Categoría profesional, antigüedad, jornada, horario y centro de trabajo.
2. Prestaciones de la Seguridad Social, tales como la situación en la que los trabajadores subrogados estuviesen dados de alta en ésta, tales como la consideración de trabajadores a jornada completa, por ser alta con un contrato a tiempo parcial superior a 2/3 de la jornada antes del 8 de diciembre de 1993, o la consideración de trabajadores con

jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes con derecho a la totalidad de las prestaciones.

Segundo.-El derecho de subrogación cuando proceda según lo establecido en los apartados primero y segundo de este artículo, abarca los siguientes casos:

- a) Personal en activo.
- b) Personal que en el momento del cambio o rescisión de la concesión del servicio de limpieza se encuentre en situación de IT, excedencia, servicio militar o situación análoga.
- c) Personal con contrato de interinidad que se encuentre sustituyendo al personal con derecho a subrogación, hasta el momento de la incorporación de éstos.

Si por exigencias del cliente tuviera que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.

Tercero.-En el supuesto de producirse la adscripción del personal establecida en los apartados 1º y 2º del presente artículo, ésta se producirá en las siguientes condiciones:

- a) La nueva empresa adjudicataria comunicará a la empresa saliente, de manera fehaciente, que es la nueva adjudicataria del servicio de limpieza.
- b) La empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante o nueva adjudicataria su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente, pudiesen llegar a instar su reincorporación al mismo puesto de trabajo que ocupaban anteriormente.

Igualmente deberán poner en su conocimiento, en el plazo de 48 horas, las condiciones laborales de dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social, etc... incluido lo dispuesto en el apartado primero del presente artículo, punto 2º, etc.).

- c) A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se encuentra al corriente de sus obligaciones respecto del personal trasvasado, mediante la exhibición de las liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los últimos tres meses.

Cuarto.-El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contratas deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando, con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas, tuviera que llegar a depender de dos o más empresarios.

Quinto.-De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto del contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

Sexto.-El presente artículo, que será de obligado cumplimiento para las partes a las cuales vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador), sustituye íntegramente al artículo 13 de la vigente ordenanza laboral del sector.

CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES

Artículo 14º.-Salario.

Durante el primer año de vigencia de este convenio, esto es, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2003, los trabajadores afectados percibirán los salarios establecidos en la tabla anexa, anexo I, que refleja un incremento global del 2,6% sobre los salarios del convenio colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Lugo del año 2002.

Para el segundo año de vigencia de este convenio, esto es, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2004, los trabajadores percibirán los salarios establecidos en tabla anexa, anexo II, que refleja un incremento global del 3,45% sobre los salarios de este convenio del año 2003.

Para el tercer año de vigencia de este convenio, esto es, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2005, los trabajadores percibirán los salarios establecidos en la tabla anexa, anexo III, que refleja un incremento global del 4% sobre los salarios de este convenio del año 2004 y que refleja, asimismo, el resultado de lo estipulado en el artículo 16º b) del presente

convenio.

Para este tercer año de vigencia del convenio se establece igualmente una cláusula de revisión en que el IPC real a 31 de diciembre de 2005 supere el 2,4%, sin efectos retroactivos, y que se adicionará a las tablas sirviendo de base para el cálculo de los salarios del año 2006.

Para el cuarto año de vigencia de este convenio, esto es, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2006, se aplicará sobre las tablas salariales del año 2005 incremento consistente en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006 más 1 punto y se aplicará igualmente lo estipulado en el artículo 16º b) del presente convenio.

Para este cuarto año de vigencia del convenio se establece igualmente una cláusula de revisión en que el IPC real a 31 de diciembre de 2006 supere el IPC previsto por el Gobierno para este año, sin efectos retroactivos y que se adicionará a las tablas sirviendo de base para el cálculo de los salarios del año 2007.

Para el quinto año de vigencia de este convenio, esto es, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2007, se aplicará sobre las tablas salariales del año 2006 incremento consistente en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más 1,50 puntos y se aplicará igualmente lo estipulado en el artículo 16º b) del presente convenio.

Para este quinto año de vigencia del convenio se establece igualmente una cláusula de revisión en que el IPC real a 31 de diciembre de 2007 supere el IPC previsto por el Gobierno para este año, sin efectos retroactivos y que se adicionará a las tablas sirviendo de base para el cálculo de los salarios del año 2008.

El importe total que representa los incrementos pactados se distribuirá de la siguiente forma: 80% al sueldo base, 10% al sobresueldo de transporte y 10% al sobresueldo de asistencia.

Artículo 15º.-Sobresueldo de asistencia.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán, durante el año 2003, la cantidad de 1,77 euros por día de trabajo efectivo.

Para el año 2004 el plus de asistencia será de 1,89 euros por día de trabajo efectivo.

Para el año 2005 el sobresueldo de asistencia será de 51,06 euros mensuales, resultado de aplicar el incremento salarial en el modo pactado y de aplicar lo dispuesto en el artículo 16º b) del presente convenio.

Para los años 2006 y 2007 el sobresueldo de asistencia será del importe mensual que resulte de aplicar los incrementos previstos en el artículo 14º y de aplicar lo dispuesto en el artículo 16º b) del presente convenio.

No obstante pasar a tener el sobresueldo de asistencia a partir del 1 de enero de 2005 devengo mensual, se mantiene la vinculación de este sobresueldo a la asistencia efectiva al trabajo, de modo que, en caso de inasistencia sin derecho al cobro del sobresueldo, se descontará al trabajador el importe resultante de dividir el importe anual del sobresueldo de asistencia entre 274 por cada día de inasistencia.

Artículo 16º.-Sobresueldo de transporte.

a) Los trabajadores afectados por este convenio percibirán durante el año 2003 la cantidad de 2,54 euros por día efectivo de trabajo, con independencia de los medios de transporte o distancia que, en cada caso, existan entre el centro de trabajo y el domicilio respectivo.

Para el año 2004 el plus de transporte será de 2,66 euros por día de trabajo efectivo.

Para el año 2005 el sobresueldo de transporte será de 64,76 euros mensuales, resultado de aplicar el incremento salarial en el modo pactado y de aplicar lo dispuesto en el apartado b) del presente artículo.

Para los años 2006 y 2007 el sobresueldo de transporte será del importe mensual que resulte de aplicar los incrementos previstos en el artículo 14º y de aplicar lo dispuesto en el apartado b) del presente artículo.

No obstante pasar a tener el sobresueldo de transporte a partir del 1 de enero de 2005 devengo mensual, se mantiene la vinculación de este sobresueldo a la asistencia efectiva al trabajo, de modo que, en caso de inasistencia sin derecho al cobro del sobresueldo, se

descontará al trabajador el importe resultante de dividir el importe anual del sobresueldo de transporte entre 274 por cada día de inasistencia.

b) A los efectos de reducir las retribuciones extrasalariales que se venían abonando conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Lugo del año 2002, se procederá a lo largo de los años 2005, 2006 y 2007 al trasvase de parte del sobresueldo de transporte que se viene abonando en el año 2002 a retribuciones salariales del siguiente modo:

Año 2005:

-48,08 euros del complemento de transporte pasarán a tener la consideración de salario base.

-6,01 euros del plus de transporte pasarán a tener la consideración de sobresueldo de asistencia.

Año 2006:

-48,08 euros del plus de transporte pasarán a tener la consideración de salario base.

-6,01 euros del plus de transporte pasarán a tener la consideración de sobresueldo de asistencia.

Año 2007:

-48,08 euros del plus de transporte pasarán a tener la consideración de salario base.

-6,01 euros del plus de transporte pasarán a tener la consideración de sobresueldo de asistencia.

Artículo 17º.-Sobresueldo tóxico, penoso y peligroso.

En cuanto a la regulación de este concepto y su abono, se estará a lo dispuesto en la ordenanza laboral del sector y legislación general.

Artículo 18º.-Sobresueldo de trabajo en domingos y festivos.

Los trabajadores percibirán por este concepto durante los años 2000 y 2004 la cantidad de 12,02 euros por cada domingo o día festivo en que realicen jornada laboral, con independencia de las demás retribuciones que, según el presente convenio, pudieran corresponderles.

Para el año 2005, el sobresueldo de trabajo en domingos y festivos será de 12,74 euros, resultado de aplicar el incremento previsto para el año 2005 en el artículo 14º del presente convenio más un 2%.

Para los años 2006 y 2007 el sobresueldo de trabajo en domingos y festivos será del importe que resulte de aplicar los incrementos previstos en el artículo 14º para cada uno de estos años más un 2%.

Artículo 19º.-Plus de nocturnidad.

El incremento por trabajo nocturno consistirá en un 25% del salario base, reglamentándose por las normas contenidas en la ordenanza laboral del sector y legislación general.

Artículo 20º.-Antigüedad.

Se establece un complemento personal de antigüedad por cada período de tres años de servicios prestados en la misma empresa.

El importe de cada trienio será para cada trabajador de una cuantía igual al 4% del salario base.

Artículo 21º.-Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, que serán percibidas el

día laborable anterior al 25 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

Dichas pagas serán percibidas en la cuantía de 30 días del salario base más antigüedad.

Como norma general, el devengo de las gratificaciones extraordinarias previstas en este artículo, así como la prevista en el artículo siguiente, será anual.

Sin embargo, aquellas empresas que vengán empleando el devengo semestral deberán especificar en las nóminas relativas a las gratificaciones extraordinarias el empleo de tal devengo.

A partir de la gratificación extraordinaria de Navidad que tendrá que abonarse en diciembre de 2006, ésta incluida, el tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de IT será tenido en cuenta como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de devengo de gratificación.

A partir de la gratificación extraordinaria de julio que tendrá que abonarse en julio de 2007, ésta incluida, el tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de IT será tenido en cuenta como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de devengo de gratificación.

Artículo 22º.-Paga de beneficios.

La paga de beneficios será de 30 días.

Será percibida durante el primer trimestre del año, de acuerdo con el salario base, más antigüedad vigente al 31 de diciembre del año anterior.

El tiempo en el que el trabajador/a permanezca en situación de IT será tenido en cuenta como tiempo de trabajo efectivo en orden al devengo de la paga de beneficios.

Artículo 23º.-Anticipos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán solicitar anticipos a cuenta de sus salarios con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de pago. A este respecto, la misma queda establecida en los días 15 de cada mes.

Artículo 24º.-Dietas.

Los desplazamientos a centros de trabajo distintos del habitual y que no supongan traslado devengarán a favor de los/las trabajadores/as que los efectúen una dieta diaria del 55% del salario base de su categoría profesional si ello les obliga a efectuar una sola comida fuera de su domicilio. Si tal circunstancia motiva efectuar dos comidas fuera del domicilio, la dieta diaria será del 100% del salario base y, en el supuesto de que se efectúe comida y pernocta fuera del domicilio, la citada cuantía será del 150% del salario base.

Artículo 25º.-Pago de nómina.

Las empresas deberán abonar dentro de los seis primeros días hábiles de cada mes los salarios devengados en el mes anterior.

Artículo 26º.-Personal de jornada limitada.

Los trabajadores contratados por jornada inferior a la ordinaria del sector disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores contratados a tiempo completo, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

A los efectos de facilitar que los/las trabajadores/as a jornada parcial que presten servicios en un centro de trabajo en el que se amplíe la jornada vean incrementada su jornada laboral, la empresa no tendrá que reconocer con respecto a la nueva jornada entonces ampliada y, por lo tanto, abonar, la antigüedad que los /las trabajadores/as tuviesen reconocida por el resto de la jornada.

Tendrán, no obstante, los demás derechos que la ley y el presente convenio reconocen

a los trabajadores a tiempo completo.

Artículo 27º.-Vinculación a la totalidad.

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que los acuerdos contenidos en el mismo únicamente tienen validez considerados conjuntamente.

Si alguna de sus partes fuese declarada sin efecto por la jurisdicción competente, deberá reconsiderarse su conjunto globalmente.

Artículo 28º.-Complemento de IT.

Se contemplan dos supuestos:

a) En caso de hospitalización, cualquiera que sea su causa, el trabajador, previa la justificación correspondiente, percibirá el 100% del salario de convenio más antigüedad, mientras dure ésta.

Asimismo, en caso de intervención quirúrgica con hospitalización mínima de 48 horas, el/la trabajador/a percibirá en el período de convalecencia con una duración máxima de 120 días naturales un complemento hasta el 100% del salario de convenio más antigüedad.

b) El trabajador que cause baja por accidente laboral, incluido el accidente laboral in itinere, percibirá el 100% del salario de convenio más antigüedad, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta.

Artículo 29º.-Liquidación por cese.

1. Cuando el/la trabajador/a cause baja en la empresa le será abonada la liquidación de salarios que legalmente le corresponda.

2. Los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de alcanzar la edad reglamentaria tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas en las siguientes duraciones:

-A los 60 años: 3 meses.

-A los 61 años: 2 meses y medio.

-A los 62 años: 2 meses.

-A los 63 años: 1 mes y medio.

-A los 64 años: 1 mes.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo el trabajador comunicar de forma constatable su decisión a la empresa. Ésta le hará entrega al trabajador que solicite las vacaciones de un certificado acreditativo de su disfrute, en el cual constará el número de meses a los que tiene derecho.

CAPÍTULO VI.- ACCIÓN SINDICAL

Artículo 30º.-Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los trabajadores y la Ley de libertad sindical.

Los delegados de personal pertenecientes a empresas afectadas por el presente convenio gozarán, como mínimo, de un crédito de 15 horas sindicales mensuales retribuidas a todos los efectos. No obstante, si dichas horas fueran insuficientes para cubrir dos jornadas de trabajo, se ampliaría la licencia a las horas que comprende en estas dos jornadas. Quedan excluidas de estas horas las empleadas por los delegados de personal para la asistencia a la negociación colectiva de este sector.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Comisión de vigilancia.

Se designa una comisión paritaria mixta que intervendrá en las cuestiones que suscite la aplicación del presente convenio y que estará integrada por los siguientes miembros:

-En representación de las empresas: 3 miembros de la Asociación de Empresarios de Limpieza y Edificios y Locales de Lugo y 3 miembros de la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (Aspel).

-En representación de los trabajadores: 4 representantes de la central sindical UGT, 1 representante de la central sindical CC.OO. y 1 representante de la central sindical USTG.

Dicha comisión tendrá su domicilio en Lugo, pza.

Santo Domingo, nº 6-8, 2ª planta.

Segunda.-Normas subsidiarias.

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, ordenanza de trabajo del sector y demás disposiciones legales vigentes.

Tercera.-Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respecto al presente convenio subsistirán para aquellos que las vengán disfrutando, sin que pueda interpretarse que sobre las llamadas condiciones más beneficiosas, haya de computarse la mejora económica que supone el presente convenio, salvo que se pacte expresamente.

Cuarta.-Ambas partes someten lo acordado a la posible negociación de un convenio colectivo de ámbito territorial de Galicia.

Quinta.-Formación profesional.

Las partes signatarias acuerdan constituir una comisión paritaria provincial sectorial de formación profesional, integrada por 1 representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del convenio y un número de representantes de las asociaciones empresariales firmantes, igual al total de las centrales sindicales.

Serán funciones de esta comisión:

-Requerir de las administraciones autonómicas competentes el reconocimiento de esta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afectan al sector de limpieza, a fin de colaborar tanto en los que estén en marcha, como en los que se pueden programar en adelante.

-Elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacionalmente como reglamentada (observatorio ocupacional).

-Elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativas y manuales, con sus equivalentes en la Comunidad Económica Europea con vistas a la entrada en vigor del mercado único.

-Cuantas otras funciones la comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector en la provincia de Lugo.

Sexta.-Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo en favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de:

- Muerte o invalidez total: 16.527,83 euros.
- Invalidez absoluta o gran invalidez: 18.030,36 euros.

A partir del 1 de enero de 2006 el capital de la póliza de seguro pasará a ser el siguiente:

- Muerte o invalidez total: 19.527,83 euros.
- Invalidez absoluta o gran invalidez: 21.030,36 euros.

Dichas contingencias deberán derivarse en cualquier caso de accidente laboral, incluido el accidente in itinere, y las indemnizaciones fijadas serán totalmente independientes de aquellas que les corresponden a los trabajadores en virtud de la legislación laboral vigente.

Todos aquellos trabajadores que realicen menos de 1/2 jornada tendrán como capitales asegurados el 50% de los expresados anteriormente.

Séptima.-Cuota sindical.

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá realizarse por escrito en que conste la central sindical y el número de cuenta bancaria de la misma donde la empresa tenga que ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.-Normalización lingüística.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a emplear el idioma gallego como medio de expresión en sus relaciones laborales.

Segunda.-Atrasos.

Las empresas se comprometen a pagar los atrasos generados en el plazo de dos meses desde la publicación de este convenio en el Diario Oficial de Galicia.

En el caso de extinción del contrato de trabajo una vez publicado el presente convenio en el Diario Oficial de Galicia y antes de transcurrido el plazo de dos meses desde tal publicación, se establece la obligación del abono de los atrasos que corresponda juntamente con la liquidación de salarios a que haya lugar.

Tercera.-Todas las partes firmantes del presente convenio colectivo de eficacia limitada, para el supuesto de que durante la vigencia del mismo se alcancen las condiciones necesarias de representatividad para darle un carácter estatutario, se comprometen a constituirse nuevamente en comisión negociadora para efectuar la correspondiente novación, que convierta el actual texto en un convenio colectivo de eficacia general.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.-Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a crear una comisión técnica paritaria integrada por 5 miembros de las organizaciones empresariales firmantes y 5 miembros de las centrales sindicales igualmente firmantes con el cometido de estudiar y buscar una fórmula de consenso en materia de establecer un régimen alternativo al complemento de antigüedad previsto en el artículo 20º del convenio, a fin de favorecer y consolidar la contratación y el empleo en el sector.

ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2003

Categoría profesional	Sueldo Base	Sueldo base	Pagas extra
-----------------------	-------------	-------------	-------------

	mes/día euros	anual euros	euros
Grupo I. Subgrupo 1º. Personal directivo			
Director	820,70	9.848,40	2.462,10
Director comercial	782,17	9.386,04	2.346,51
Director administrativo	782,17	9.386,04	2.346,51
Jefe de personal	782,17	9.386,04	2.346,51
Jefe de compras	782,17	9.386,04	2.346,51
Jefe de servicios	782,17	9.386,04	2.346,51
Grupo I. Subgrupo 2º. Personal titulado			
Titulado grado superior	703,80	8.445,60	2.111,40
Titulado grado medio	680,41	8.164,92	2.041,23
Titulado laboral o profesional	618,73	7.424,76	1.856,19
Grupo II. Personal administrativo			
Jefe administrativo 1º	679,13	8.149,56	2.037,39
Jefe administrativo 2º	668,72	8.024,64	2.006,16
Cajero	643,63	7.723,56	1.930,89
Oficial de 1ª	630,18	7.562,16	1.890,54
Oficial de 2ª	605,09	7.261,08	1.815,27
Auxiliar	580,39	6.964,68	1.741,17
Telefonista	541,87	6.502,44	1.625,61
Aspirante (menor de 18 años)	503,32	6.039,84	1.509,96
Cobrador	541,87	6.502,44	1.625,61
Grupo III. Personal mandos intermedios			
Encargado general	663,07	7.956,84	1.989,21
Supervisor/encargado de zona	643,63	7.723,56	1.930,89
Supervisor/encargado de sector	623,69	7.484,28	1.871,07
Encargado de grupo o edificio	18,87	6.887,55	1.698,30
Responsable de equipo	18,16	6.628,40	1.634,40
Grupo IV. Personal subalterno			
Ordenanza	535,38	6.424,56	1.606,14
Almacenero	535,38	6.424,56	1.606,14
Listero	535,38	6.424,56	1.606,14
Vigilante	535,38	6.424,56	1.606,14
Botones (menor de 18 años)	492,08	5.904,96	1.476,24
Grupo V. Personal obrero			
Especialista	19,81	7.230,65	1.782,90
Peón especializado	18,56	6.774,40	1.670,40
Limpiador/limpiadora	17,82	6.504,30	1.603,80
Conductor/limpiador	20,32	7.416,80	1.828,80
Grupo VI. Personal oficios varios			
Oficial	19,81	7.230,65	1.782,90
Ayudante	18,56	6.774,40	1.670,40
Peón	17,82	6.504,30	1.603,80
Aprendiz (menor de 18 años)	16,80	6.132,00	1.512,00
<hr/>			
Categoría profesional	Plus transp. euros	Plus asist. euros	Total Devengado euros
<hr/>			
Grupo I. Subgrupo 1º. Personal directivo			
Director	695,96	484,98	13.491,44
Director comercial	695,96	484,98	12.913,49

Director administrativo	695,96	484,98	12.913,49
Jefe de personal	695,96	484,98	12.913,49
Jefe de compras	695,96	484,98	12.913,49
Jefe de servicios	695,96	484,98	12.913,49
Grupo I. Subgrupo 2º. Personal titulado			
Titulado grado superior	695,96	484,98	11.737,94
Titulado grado medio	695,96	484,98	11.387,09
Titulado laboral o profesional	695,96	484,98	10.461,89
Grupo II. Personal administrativo			
Jefe administrativo 1º	695,96	484,98	11.367,89
Jefe administrativo 2º	695,96	484,98	11.211,74
Cajero	695,96	484,98	10.835,39
Oficial de 1ª	695,96	484,98	10.633,64
Oficial de 2ª	695,96	484,98	10.257,29
Auxiliar	695,96	484,98	9.886,79
Telefonista	695,96	484,98	9.308,99
Aspirante (menor de 18 años)	695,96	484,98	8.730,74
Cobrador	695,96	484,98	9.308,99
Grupo III. Personal mandos intermedios			
Encargado general	695,96	484,98	11.126,99
Supervisor/encargado de zona	695,96	484,98	10.835,39
Supervisor/encargado de sector	695,96	484,98	10.536,29
Encargado de grupo o edificio	695,96	484,98	9.766,79
Responsable de equipo	695,96	484,98	9.443,74
Grupo IV. Personal subalterno			
Ordenanza	695,96	484,98	9.211,64
Almacenero	695,96	484,98	9.211,64
Listero	695,96	484,98	9.211,64
Vigilante	695,96	484,98	9.211,64
Botones (menor de 18 años)	695,96	484,98	8.562,14
Grupo V. Personal obrero			
Especialista	695,96	484,98	10.194,49
Peón especializado	695,96	484,98	9.625,74
Limpiador/limpiadora	695,96	484,98	9.289,04
Conductor/limpiador	695,96	484,98	10.426,54
Grupo VI. Personal oficinas varios			
Oficial	695,96	484,98	10.194,49
Ayudante	695,96	484,98	9.625,74
Peón	695,96	484,98	9.289,04
Aprendiz (menor de 18 años)	695,96	484,98	8.824,94

ANEXO II.- TABLA SALARIAL 2004

Categoría profesional	Sueldo Base mes/día euros	Sueldo base anual euros	Pagas extra euros
Grupo I. Subgrupo 1º. Personal directivo			
Director	847,35	10.168,20	2.542,05
Director comercial	807,49	9.689,88	2.422,47
Director administrativo	807,49	9.689,88	2.422,47

Jefe de personal	807,49	9.689,88	2.422,47
Jefe de compras	807,49	9.689,88	2.422,47
Jefe de servicios	807,49	9.689,88	2.422,47
Grupo I. Subgrupo 2°. Personal titulado			
Titulado grado superior	726,41	8.716,92	2.179,23
Titulado grado medio	702,22	8.426,64	2.106,66
Titulado laboral o profesional	638,41	7.660,92	1.915,23
Grupo II. Personal administrativo			
Jefe administrativo 1°	700,89	8.410,68	2.102,67
Jefe administrativo 2°	690,12	8.281,44	2.070,36
Cajero	664,17	7.970,04	1.992,51
Oficial de 1ª	650,25	7.803,00	1.950,75
Oficial de 2ª	624,30	7.491,60	1.872,90
Auxiliar	598,75	7.185,00	1.796,25
Telefonista	558,90	6.706,80	1.676,70
Aspirante (menor de 18 años)	519,02	6.228,24	1.557,06
Cobrador	558,90	6.706,80	1.676,70
Grupo III. Personal mandos intermedios			
Encargado general	684,28	8.211,36	2.052,84
Supervisor/encargado de zona	664,17	7.970,04	1.992,51
Supervisor/encargado de sector	643,54	7.722,48	1.930,62
Encargado de grupo o edificio	19,47	7.106,55	1.752,30
Responsable de equipo	18,73	6.836,45	1.685,70
Grupo IV. Personal subalterno			
Ordenanza	552,18	6.626,16	1.656,54
Almacenero	552,18	6.626,16	1.656,54
Listero	552,18	6.626,16	1.656,54
Vigilante	552,18	6.626,16	1.656,54
Botones (menor de 18 años)	507,39	6.088,68	1.522,17
Grupo V. Personal obrero			
Especialista	20,44	7.460,60	1.839,60
Peón especializado	19,15	6.989,75	1.723,50
Limpiador/limpiadora	18,38	6.708,70	1.654,20
Conductor/limpiador	20,97	7.654,05	1.887,30
Grupo VI. Personal oficinas varios			
Oficial	20,44	7.460,60	1.839,60
Ayudante	19,15	6.989,75	1.723,50
Peón	18,38	6.708,70	1.654,20
Aprendiz (menor de 18 años)	17,32	6.321,80	1.558,80

Categoría profesional	Plus transp. euros	Plus asist. euros	Total Devengado euros
-----------------------	--------------------------	-------------------------	-----------------------------

Grupo I. Subgrupo 1°. Personal directivo			
Director	728,84	517,86	13.956,95
Director comercial	728,84	517,86	13.359,05
Director administrativo	728,84	517,86	13.359,05
Jefe de personal	728,84	517,86	13.359,05
Jefe de compras	728,84	517,86	13.359,05
Jefe de servicios	728,84	517,86	13.359,05
Grupo I. Subgrupo 2°. Personal titulado			
Titulado grado superior	728,84	517,86	12.142,85
Titulado grado medio	728,84	517,86	11.780,00

Titulado laboral o profesional	728,84	517,86	10.822,85
Grupo II. Personal administrativo			
Jefe administrativo 1º	728,84	517,86	11.760,05
Jefe administrativo 2º	728,84	517,86	11.598,50
Cajero	728,84	517,86	11.209,25
Oficial de 1ª	728,84	517,86	11.000,45
Oficial de 2ª	728,84	517,86	10.611,20
Auxiliar	728,84	517,86	10.227,95
Telefonista	728,84	517,86	9.630,20
Aspirante (menor de 18 años)	728,84	517,86	9.032,00
Cobrador	728,84	517,86	9.630,20
Grupo III. Personal mandos intermedios			
Encargado general	728,84	517,86	11.510,90
Supervisor/encargado de zona	728,84	517,86	11.209,25
Supervisor/encargado de sector	728,84	517,86	10.899,80
Encargado de grupo o edificio	728,84	517,86	10.105,55
Responsable de equipo	728,84	517,86	9.768,85
Grupo IV. Personal subalterno			
Ordenanza	728,84	517,86	9.529,40
Almacenero	728,84	517,86	9.529,40
Listero	728,84	517,86	9.529,40
Vigilante	728,84	517,86	9.529,40
Botones (menor de 18 años)	728,84	517,86	8.857,55
Grupo V. Personal obrero			
Especialista	728,84	517,86	10.546,90
Peón especializado	728,84	517,86	9.959,95
Limpiador/limpiadora	728,84	517,86	9.609,60
Conductor/limpiador	728,84	517,86	10.788,05
Grupo VI. Personal oficios varios			
Oficial	728,84	517,86	10.546,90
Ayudante	728,84	517,86	9.959,95
Peón	728,84	517,86	9.609,60
Aprendiz (menor de 18 años)	728,84	517,86	9.127,30

ANEXO III.- TABLA SALARIAL 2005

Categoría profesional	Sueldo Base mes/día euros	Sueldo base anual euros	Pagas extra euros
Grupo I. Subgrupo 1º. Personal directivo			
Director	882,66	10.591,92	2.647,98
Director comercial	841,21	10.094,52	2.523,63
Director administrativo	841,21	10.094,52	2.523,63
Jefe de personal	841,21	10.094,52	2.523,63
Jefe de compras	841,21	10.094,52	2.523,63
Jefe de servicios	841,21	10.094,52	2.523,63
Grupo I. Subgrupo 2º. Personal titulado			
Titulado grado superior	756,89	9.082,68	2.270,67

Titulado grado medio	731,73	8.780,76	2.195,19
Titulado laboral o profesional	665,37	7.984,44	1.996,11
Grupo II. Personal administrativo			
Jefe administrativo 1º	730,35	8.764,20	2.191,05
Jefe administrativo 2º	719,14	8.629,68	2.157,42
Cajero	692,16	8.305,92	2.076,48
Oficial de 1ª	677,68	8.132,16	2.033,04
Oficial de 2ª	650,69	7.808,28	1.952,07
Auxiliar	624,12	7.489,44	1.872,36
Telefonista	582,68	6.992,16	1.748,04
Aspirante (menor de 18 años)	541,20	6.494,40	1.623,60
Cobrador	582,68	6.992,16	1.748,04
Grupo III. Personal mandos intermedios			
Encargado general	713,07	8.556,84	2.139,21
Supervisor/encargado de zona	692,16	8.305,92	2.076,48
Supervisor/encargado de sector	670,70	8.048,40	2.012,10
Encargado de grupo o edificio	20,30	7.409,50	1.827,00
Responsable de equipo	19,53	7.128,45	1.757,70
Grupo IV. Personal subalterno			
Ordenanza	575,69	6.908,28	1.727,07
Almacenero	575,69	6.908,28	1.727,07
Listero	575,69	6.908,28	1.727,07
Vigilante	575,69	6.908,28	1.727,07
Botones (menor de 18 años)	529,11	6.349,32	1.587,33
Grupo V. Personal obrero			
Especialista	21,31	7.778,15	1.917,90
Peón especializado	19,97	7.289,05	1.797,30
Limpiador/limpiadora	19,17	6.997,05	1.725,30
Conductor/limpiador	21,86	7.978,90	1.967,40
Grupo VI. Personal oficios varios			
Oficial	21,31	7.778,15	1.917,90
Ayudante	19,97	7.289,05	1.797,30
Peón	19,17	6.997,05	1.725,30
Aprendiz (menor de 18 años)	18,06	6.591,90	1.625,40

Categoría profesional	Plus transp. euros	Plus asist. euros	Total Devengado euros
Grupo I. Subgrupo 1º. Personal directivo			
Director	712,36	561,66	14.513,92
Director comercial	712,36	561,66	13.892,17
Director administrativo	712,36	561,66	13.892,17
Jefe de personal	712,36	561,66	13.892,17
Jefe de compras	712,36	561,66	13.892,17
Jefe de servicios	712,36	561,66	13.892,17
Grupo I. Subgrupo 2º. Personal titulado			
Titulado grado superior	712,36	561,66	12.627,37
Titulado grado medio	712,36	561,66	12.249,97
Titulado laboral o profesional	712,36	561,66	11.254,57
Grupo II. Personal administrativo			
Jefe administrativo 1º	712,36	561,66	12.229,27
Jefe administrativo 2º	712,36	561,66	12.061,12
Cajero	712,36	561,66	11.656,42

Oficial de 1ª	712,36	561,66	11.439,22
Oficial de 2ª	712,36	561,66	11.034,37
Auxiliar	712,36	561,66	10.635,82
Telefonista	712,36	561,66	10.014,22
Aspirante (menor de 18 años)	712,36	561,66	9.392,02
Cobrador	712,36	561,66	10.014,22
Grupo III. Personal mandos intermedios			
Encargado general	712,36	561,66	11.970,07
Supervisor/encargado de zona	712,36	561,66	11.656,42
Supervisor/encargado de sector	712,36	561,66	11.334,52
Encargado de grupo o edificio	712,36	561,66	10.510,52
Responsable de equipo	712,36	561,66	10.160,17
Grupo IV. Personal subalterno			
Ordenanza	712,36	561,66	9.909,37
Almacenero	712,36	561,66	9.909,37
Listero	712,36	561,66	9.909,37
Vigilante	712,36	561,66	9.909,37
Botones (menor de 18 años)	712,36	561,66	9.210,67
Grupo V. Personal obrero			
Especialista	712,36	561,66	10.970,07
Peón especializado	712,36	561,66	10.360,37
Limpiador/limpiadora	712,36	561,66	9.996,37
Conductor/limpiador	712,36	561,66	11.220,32
Grupo VI. Personal oficios varios			
Oficial	712,36	561,66	10.970,07
Ayudante	712,36	561,66	10.360,37
Peón	712,36	561,66	9.996,37
Aprendiz (menor de 18 años)	712,36	561,66	9.491,32
