



Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Economía e Traballo Social

Convenio ou acordo: Euroinversiones Aguas de Sosas, SL, Unipersonal.

Expediente: 32/01/0059/2014

Data: 26/01/2015

Asunto: resolución de inscrición e publicación.

Destinatario: Asunción Iglesias Quintas.

Código de convenio n.º 32000032011983

Logo de ver o texto do Convenio colectivo da empresa Euroinversiones Aguas de Sosas, SL, Unipersonal para os anos 2014-2015 (código de convenio 32000032011983), que se subscribiu o día 09/12/2014, dunha parte, en representación da parte empresarial, polo administrador da empresa e, doutra, en representación da parte social, polos/as representantes do cadro de persoal no seo da empresa pertencentes á central sindical Comisións Obreiras e, de conformidade co que dispón o artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial acorda:

Primeiro.- Ordenar a inscrición do mencionado convenio no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo da empresa Euroinversiones Aguas de Sosas, SL, Unipersonal

I.- Disposicións xerais

Artigo 1.- Ámbito de aplicación

As disposicións incluídas neste convenio regularán na súa vixencia as relacións laborais que nel se establecen entre a empresa Euroinversiones Aguas de Sosas, SL, Unipersonal, e o seu persoal.

Artigo 2.- Ámbito persoal

Estará afectado polo presente convenio todo o persoal da empresa, agás as persoas que exerzan funcións de alta dirección e alto consello.

Artigo 3.- Vixencia, duración e denuncia

A vixencia deste convenio será de 24 meses, dende o 1-1-2014 ao 31-12-2015, manténdose vixentes todos os artigos ata que se asine un novo convenio que o substitúa.

Unha vez finalizada a súa vixencia inicial, entenderase prorrogado por períodos dun ano se calquera das partes non o denuncia por escrito polo menos con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia, expresándose na denuncia as cuestións obxecto da negociación.

Artigo 4.- Compensación e absorción

As melloras resultantes deste convenio serán compensadas e absorbidas, ata onde chegue o cómputo anual, con aque-

loutras que se puidesen establecer por disposición legal ou que establecese a empresa, agás que expresamente se pacte o contrario.

Artigo 5.- Comisión Paritaria

Segundo o disposto no artigo 91 do ET, créase unha Comisión Paritaria que terá as seguintes funcións:

1.- Coñecer e resolver cuestións de aplicación e interpretación do convenio.

2.- O desenvolvemento de funcións de adaptación ou modificación do convenio durante a súa vixencia.

3.- Coñecer e resolver discrepancias tras a finalización do período de consultas en materia de modificación substancial de condicións de traballo ou non aplicación salarial do convenio.

4.- Intervir en supostos de modificación substancial das condicións de traballo ou non aplicación do réxime salarial do convenio.

Estará integrada por 4 persoas, unha persoa da parte empresarial e tres representantes delegados de persoal de CCOO fixando a parte empresarial e a parte social o seu domicilio nos locais da empresa en Verín, Avda. Sosas, s/n.

Esta comisión reunirse no prazo máximo de 7 días, contados dende o momento en que recibise comunicación na que solicita a súa intervención.

Se non houbera acordo no seo da Comisión Paritaria, esta acordará acudir ás distintas modalidades da resolución do conflito establecidos no AGA, elixindo a fórmula que mellor convenza e establecendo o carácter vinculante ou informativo da resolución.

Se tampouco se resolverse por este sistema, ambas as partes poderán acudir á xurisdición común ou lexislación competente que proceda.

Os acordos aos que se chegue na Comisión Paritaria en cuestións relativas ao convenio, considéranse parte deste e terán a súa mesma eficacia e obrigatoriedade. Tales acordos serán rexistrados.

II.- Réxime de traballo

Artigo 6.- Xornada de traballo

Estabécese unha xornada de 1.776 horas. No caso de realizarse xornada continuada terán dereito a 15 minutos de bocadillo por conta da empresa que se computará como xornada efectivamente traballada para todos os efectos.

Unha vez considerado que a industria da auga ten unha marcada intensificación de traballo en determinadas épocas do ano, no período comprendido entre o 1 de xuño e o 1 de setembro de cada ano, ambos os dous inclusive, a xornada semanal poderá ser aumentada en 45 horas no dito período, sen exceder en ningún caso do cómputo anual de 1.776 horas.

Terase a consideración de traballo nocturno aquel que comprenda dende as 22.00 horas da noite ata as 6.00 horas da madrugada. En traballo nocturno percibirase un plus de nocturnidade do 25% do salario base.

Artigo 7.- Horas extraordinarias

a) Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

b) Non se terán en conta, para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

c) O valor da hora extraordinaria normal será de 8,92 € e o da hora en domingo será de 10,28 euros, percibíndose no mes correspondente á realización das horas extras.

**Artigo 8.- Vacacións**

Os traballadores terán dereito a 22 días laborais de vacacións. O salario que percibirán durante o período de vacacións será o real estipulado neste convenio.

As vacacións serán concedidas de acordo coas necesidades do servizo, procurando compracer ao persoal, se ben a empresa resérvase a facultade de concedelas fóra da época de campaña comprendida ente o 1 de xuño e o 30 de setembro, ambas as dúas datas incluídas.

Non obstante ao anterior, o persoal contido neste convenio terá dereito a fraccionar o seu descanso vacacional en dous períodos, un de 22 días ininterrompidos e outro de 8 días, tendo sempre presentes as necesidades do servizo.

Artigo 9.- Licencias e permisos

O traballador, tras o aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e tempos seguintes, así como naqueles casos que determine o artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

a) Quince días naturais, no caso de matrimonio.

b) Dous días, nos casos de nacemento dun fillo ou enfermidade grave, falecemento ou hospitalización de parentes de ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento, o prazo será de catro días.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste unha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que atermos ao disposto en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento dun deber antes referido supuña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborais nun período de tres meses, a empresa poderá pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 da Lei do texto refundido do Estatuto dos traballadores.

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

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

Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Este dereito poderá substituír este dereito por unha redución da xornada de traballo normal en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas segundo o acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o establecido.

Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercitado por un dos proxenitores no caso de que ambos os dous traballen.

Quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou unha persoa con discapacidade física ou psíquica que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Artigo 10.- Incapacidade temporal

Cando un traballador se atope en incapacidade temporal como consecuencia dun accidente de traballo, percibirá o 100% do salario que viña percibindo a partir do día seguinte ao de producirse o antedito accidente.

Cando un traballador se atope en incapacidade temporal como consecuencia dun accidente non laboral, enfermidade común ou enfermidade profesional, percibirá o 100% do salario que viña percibindo a partir da segunda semana consecutiva en que se atope na devandita situación.

Artigo 11.- Xubilación anticipada

O persoal da empresa poderá acceder á xubilación anticipada, unha vez cumpridos os 61 anos de idade, e reunindo as cotizacións suficientes conforme á lexislación vixente en cada momento, de tal xeito que, solicitada a prexubilación, a empresa contratará ao relevista polo 85% da xornada laboral, prexubilándose a persoa co 85% da xornada e permanecendo contratada co 15% restante. A empresa poderá formular contratos ao 100% para os relevistas e acollerse ás subvencións establecidas na lei, favorecendo o mellor sistema de contrato de relevo para as dúas partes (empresa e traballador). O dereito de prexubilación mediante contrato de relevo será sempre á petición do traballador, podendo acumular o 15% seguido unha vez realizada a contratación do relevista.

Artigo 12.- Principio de igualdade de oportunidades e de trato

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado ou discriminada en razón do seu sexo. Todos os/as traballadores/as teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Polo tanto, en consonancia coa lexislación vixente, os comités de empresa e/ou representantes dos traballadores vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

1.- Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.

2.- Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función de sexo.

3.- Que ningún traballador poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc, en razón do seu sexo.

4.- Ningún traballador poderá ser discriminado, sancionado ou despedido por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.

5.- Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

III.- Condicións económicas**Artigo 13.- Retribución convida**

A retribución convida constará de:

- Salario base.

- Complementos salariais

Artigo 14.- Salario base

O salario base e os complementos que rexerán dende o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2015 serán os do anexo I.

Artigo 15.- Antigüidade

A partir do 1 de xaneiro de 2013 a antigüidade para os efectos salariais queda conxelada na contía que cada traballador teña recoñecida persoalmente, como complemento ad persoal e que non xerará novos trienios a partir desa data.

Artigo 16.- Gratificación de carencia de incentivos

Estabécese o dereito á percepción dunha gratificación de carencia de incentivos como prima de produtividade e asistencia.

A contía da gratificación é a que se establece por un día de traballo efectivo na táboa de salarios do anexo I.

O dereito á percepción da gratificación perderase total ou parcialmente polas seguintes causas:

a) O 25% da gratificación correspondente ao salario dun día, por falta de puntualidade de ata cinco minutos. A reincidencia deste tipo de falta agravarase co 50%.



b) O 75% da gratificación correspondente ao salario dun día, por falta de puntualidade superior aos cinco minutos e ata media hora.

c) O 100% por máis de media hora sen chegar ao día completo.

d) O correspondente a tres días por falta de asistencia.

e) O correspondente a 15 días pola imposición dunha sanción de carácter moi grave.

f) O abandono do traballo antes da hora sinalada, a non incorporación á hora xusta e as interrupcións inxustificadas como faltas de puntualidade para estes efectos.

Artigo 17.- Gratificacións extraordinarias

Establécense 2 pagas extraordinarias, que serán aboadas unha en xullo, outra en decembro. Estas serán aboadas por anos vencidos, ou rateadas en proporción ao tempo traballado durante o ano, aboándose a razón dunha mensualidade do salario real.

Artigo 18.- Gratificación de vixilancia e garda xurado

En concepto de perigosidade establécense unha gratificación para os que exerzan as anteditas funcións consistentes nun incremento do 10% do salario base.

Artigo 19.- Gratificación por matrimonio

Todos os traballadores, cunha antigüidade de polo menos tres anos na empresa, terán dereito, cando casen, a unha gratificación dun mes de salario máis antigüidade.

Artigo 20.- Seguro de vida, accidentes e invalidez permanente

A empresa estará obrigada a contratar un seguro a favor de todo o persoal afectado por este convenio, que cubra as seguintes contingencias e coas indemnizacións establecidas aseguradas, compatíbeis con outras da Seguridade Social ou mutualidades.

- Morte por calquera causa: 18.030,36 euros.

- Invalidez permanente total: 18.030,36 euros.

- Invalidez absoluta ou gran discapacidade: 18.030,36 euros.

O beneficiario nos casos de invalidez será o traballador; no caso de morte será o cónxuxe ou, se é o caso, os dereitos habentes do traballador asegurado.

IV.- Clasificación profesional

Artigo 21.- Clasificación persoal

Durante a vixencia deste convenio a clasificación do persoal de Euroinversiones Agua de Sousas, SL, Unipersonal, será a que figura na táboa de salarios, respectándose todas as categorías establecidas con anterioridade.

Para o cambio de categoría creárase unha comisión cualificadora, integrada polos membros da Comisión Paritaria do convenio.

O persoal que preste os seus servizos na empresa clasificarase tendo en conta as funcións que realiza nun dos seguintes grupos:

I.- Técnicos

II.- Persoal administrativo

III.- Persoal comercial

IV.- Persoal obreiro

V.- Persoal subalterno

I.- Técnicos: quedan clasificados neste grupo quen realiza traballos que esixan, con titulación ou sen ela, unha adecuada competencia ou práctica, exercendo funcións de tipo facultativo, técnico ou de dirección especializada.

II.- Administrativos. Quedan comprendidos neste convenio quen realice traballos de mecánica administrativa, contables e outros análogos non comprendidos no grupo anterior.

III.- Persoal comercial: comprende o persoal que se dedique á promoción das vendas, comercialización dos produtos elaborados pola empresa e ao desenvolvemento da súa publicidade, como tamén á venda destes, tanto por xunto como ao detalle ou polo sistema de autovenda, xa traballe na localidade na que radica a fabricación dos produtos como naqueloutras nas que existan oficinas, depósitos de distribución ou delegacións de vendas propias.

IV.- Persoal obreiro: inclúe este grupo ao persoal que execute fundamentalmente traballo de índoles material ou mecánico.

V.- Persoal subalterno: comprende o persoal que dentro e fóra das oficinas das empresas desempeña funcións que requira soamente unha cultura moi elemental.

Artigo 22.- Definición das categorías profesionais.

I.- Técnicos:

A.- Técnico de laboratorio: é o que, con título de facultativo oficial, realiza funcións de analista de control de calidade, con responsabilidade dependendo directamente da dirección da empresa.

B.- Técnicos titulados: quen en posesión de título académico superior desempeña na empresa funcións, con mando un sen el, propias da súa titulación.

C.- Peritos e asimilados: quen, en posesión de título académico, ten a capacidade de decidir en forma correcta, xusta e intelixente e lle confire autoridade nunha materia específica.

D.- Persoal non titulado:

Encargado xeral: é quen, baixo as ordes inmediatas da dirección, coordina e controla as distintas seccións, desenvolvendo os correspondentes plans, programas e actividades, ordenando a execución dos traballos, respondendo ante a empresa da súa xestión.

Encargado de sección:

II.- Persoal administrativo:

A.- Xefe de primeira: é o empregado que, con coñecementos completos de funcionamento de todos os servizos administrativos, leva a responsabilidade e dirección total da marcha administrativa da empresa.

B.- Xefe de segunda: traballará normalmente ás ordes do xefe de primeira, a quen poderá substituír nas súas ausencias. Desempeñará o traballo destes cando a clase e complexidade das funcións que realizarán non sexan de importancia xustificativa da existencia dun xefe de primeira.

C.- Oficial de 1ª: é o empregado cun servizo determinado ao seu cargo que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, con ou sen empregados ás súas ordes, executa algún dos seguintes traballos, funcións de cobranza e pagamento, facturas ou cálculo desta, transcripción en libros de contas correntes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculo das nóminas de salarios, soldos e operacións análogas.

D.- Oficial de 2ª: É o empregado con iniciativa restrinxida e subordinación a xefe ou oficiais de primeira, se os houber, que efectúa operacións auxiliares de contabilidade e coauxudantes destas, organización de arquivos ou ficheiros, correspondencias sen iniciativa e demais similares. Nesta categoría incluíranse os taquimecanógrafos en idioma nacional.

E.- Auxiliar: é o empregado, sen iniciativa propia, que se dedica dentro da oficina a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo naquelas.

III. Persoal comercial

A.- Xefe de vendas: é a persoa que está á fronte da sección central de vendas ou da propaganda e/ou a publicidade da empresa, e ás ordes inmediatas da dirección, orienta e dá conformidade ao labor de todo o persoal integrado na súa sección.

B.- Inspector de vendas: é quen ten como funcións primordiais programar as rutas dos viaxantes e do persoal vendedor, inspeccionar as mercadorías e visitar os depósitos se os houber e recorrer persoalmente as rutas cando se lle ordene ou se estime necesario, controlando o labor dos axentes ao seu cargo.

IV.- Persoal obreiro

A.- Capataz: é o obreiro de superior categoría que, interpretando as ordes recibidas dos seus superiores, coidan do seu cumprimento e dirixen persoalmente os traballos de persoal obreiro, con perfecto coñecemento dos labores que os mesmos efectúan, sendo responsables da súa disciplina, seguridade e rendemento, así como da perfecta execución do traballo.



B.- Operario embotellador: é o obreiro que executa os labores de embotellamento, mecánico ou á man, peche e etiquetado e lavado das botellas, efectuando tamén o movemento de botellas cheas e valeiras, o seu enfundado e colocación en caixas.

C.- Aprendiz: é o traballador que teña vixente un contrato de aprendizaxe conforme á lei.

D. Oficios varios

Oficial de 1ª.- É o traballador que se dedica a oficios de envasado, empaquetado, etiquetado, acabado e demais servizos complementarios das seccións de produción, realizándoas tanto á máquina como á man, coa debida perfección e adecuado rendemento.

Conductor repartidor: é quen, ao servizo exclusivo da empresa, ten por cometido viaxar nunha ruta predeterminada para ofrecer os produtos, exhibir o mostrario, tomar nota de pedidos, informar sobre estes e coidar de que se cumpra.

Oficial de 2ª: é quen realiza os mesmos cometidos có oficial de primeira cun rendemento ou grao de especialización menor que este e a limpeza dos aparellos, utensilios e envasado destinado á produción.

Oficial de 3ª: considérase como tal o que, coa formación profesional elemental das súas funcións que integran un oficio, executa os traballos acordes coa referida formación, baixo a dirección ou encargo dun superior.

Axudante condutor.- É o operario que reúne as condicións esixidas legalmente para o desempeño da súa función como axudante de condutor.

IV.- Persoal subalterno

Peón: é o operario que executa labores para os que se require, predominantemente, esforzo físico, sen necesidade de ningunha práctica operatoria. Esta categoría só se lle poderá aplicar ao persoal contratado por tempada para carga e descarga e non ao ingresado como fixo do cadro de persoal como operario de embotellamento.

Son os obreiros que para o desempeño das súas funcións non precisan práctica previa nin coñecemento de especialidade ningunha.

Almacenista: é o encargado de despachar os pedidos nos almacéns, recibir as mercadorías nos estantes, rexistrando nos libros de material e o movemento que se producira durante a xornada.

Cobrador: é o traballador que con iniciativa e responsabilidade restrinxida, e por orde da empresa, realiza cobros e transporta moeda, talóns ou outros documentos.

Vixilante: ten como funcións a vixilancia do recinto ou a instalación do centro de traballo.

Conserxe: son os traballadores que, de acordo coas instrucións recibidas dos seus superiores, coidan dos accesos aos establecementos, exercendo funcións de custodia e vixilancia, tanto no interior como no exterior do referido local.

Telefonista: é o subalterno que ten como misión estar ao coitado e servizo da central telefónica instalada no establecemento, anotando e transmitindo cantos avisos reciba,

Xardineiro: é o encargado de coidar e manter libre de maleza os xardíns do centro de traballo.

Limpador: é o persoal que ten por misión a limpeza das distintas dependencias da empresa.

Laborante: é o produtor que ten ao seu cargo un grupo de persoas que dirixe e orienta na execución dos traballos dun determinado servizo.

Na categoría de axudante de condutor permanecerase un máximo de 5 anos.

Os axudantes de condutor con máis de cinco anos de antigüidade na súa categoría pasarán a oficiais de 3ª.

Unha vez feitas as ditas reclasificacións, o resto de categorías farán a súa reclasificación en función do traballo desenvol-

vido, de tal xeito que cando se fagan traballos de categoría superior por un período de 6 mes seguidos ou 12 alternos, consolidarán a categoría profesional que estean desenvolvendo.

Así mesmo, cando existan postos vacantes, os/as traballadores/as poderán optar a eles reunindo os mesmos coñecementos, méritos e capacidade necesarios, tendo preferencia, a igualdade de puntos, sobre os traballadores de nova incorporación á empresa.

Artigo 23.- Auxiliares administrativos

Os auxiliares administrativos, aos 6 anos de exercer as funcións na empresa, deberán ascender á categoría de oficiais administrativos.

Cláusula final

Este convenio é asinado por don Manuel Vázquez Vázquez, en calidade de administrador da empresa "Euroinversiones Aguas de Sousas, SL, Unipersonal" e polos representantes dos traballadores no seo da empresa, don José García Diz, dona María Luisa Rodríguez Figueiredo e Eva Simón Rivero, pertencentes á central sindical Comisións Obreiras (CCOO), e pola parte social, don José Gómez Gómez, ambas as partes con capacidade legal suficiente segundo o Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Anexo I

Táboas salariais para os anos 2014-2015

Grupos profesionais; salario base; PC incentivos

I.- Técnicos

Persoal técnico

Licenciados. Técnico superior; 1.276,28

Técnicos titulados; 1.087,03 €

Peritos e asimilados; 1.087,03 €

Persoal non titulado

Encargado xeral; 1.087,03 €

Encargado de sección; 1.014,87 €

II.- Persoal administrativo

Xefe de 1ª; 737,37 ; 16,62 €

Xefe de 2ª; 737,37; 16,62 €

Oficial de 1ª; 737,37; 12,44 €

Oficial de 2ª ; 737,37; 11,03 €

Auxiliar administrativo ; 737,37; 7,59 €

III.- Persoal comercial

Xefe de vendas; 1.087,03 €

Inspector de vendas; 737,37; 12,44 €

IV.- Persoal obreiro

Capataz; 25,45; 12,44 €

Operario embotellador; 25,41; 10,96 €

Aprendiz; 25,41 €

Oficios varios;

Oficial de 1ª; 25,45; 12,44 €

Conductor repartidor; 25,45; 12,44 €

Oficial 2ª; 25,35; 11,04 €

Oficial 3ª; 25,02; 8,59 €

Axudante condutor; 25,02; 7,56 €

V.- Persoal subalterno

Peón, almacenista, ord.; 22,26; 7,73 €

Cobrador, vixiante, por.; 22,26; 7,73 €

Conserxe, telefonista; 22,26; 7,73 €

Xardineiro, limpador; 22,26; 7,73 €

Identificación das persoas asinantes deste convenio colectivo:

Nome; DNI; Organización

Manuel Vázquez Vázquez; 34971939-W; Parte empresarial

José García Diz; 34728323-W; Parte social

M.ª Luisa Rodríguez Figueiredo; 34954923-Q; Parte social

Eva Simón Rivero; 76731128-T; Parte social

José Gómez Gómez; 34604512; CCOO