

Convenio colectivo para o persoal laboral ó servizo do Concello de Xinzo de Limia (Anos 1999-2007)¹.- Modificacións

Suprímese o texto dos artigos que se relacionan do convenio colectivo para o persoal laboral ó servizo do Concello de Xinzo de Limia, publicado no DOG do 15-7-1999 e substitúense cos textos que a seguir se detallan:

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

O presente convenio colectivo terá unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 1999 ata o 31 de decembro de 2007 e prorrogarase automaticamente ata ser substituído por outro novo. Con independencia da súa entrada en vigor, a retroacción dos efectos do presente convenio ó 1 de xaneiro será exclusivamente para os efectos retributivos.

Artigo 21º.-Réxime retributivo.

O Concello de Xinzo de Limia reconece que a homologación do persoal laboral co persoal funcionario ó servizo da institución municipal, aprobada no ano 1995 no Acordo regulador das condicións de traballo é unha débeda que se ten que solucionar. Os traballadores/as laborais do concello serán regulados nas súas retribucións coas dos funcionarios públicos (salario base, complemento específico, complemento de destino e antigüidade).

O Concello de Xinzo de Limia comprométese a afrontar-la devandita débeda de homologación no período: 1999 a 2007 (ambos incluídos).

O sistema de solución desta débeda e a aproximación retributiva será como posteriormente se detalla, tendo en conta que a masa salarial individualizada dos traballadores/as laborais do Concello de Xinzo de Limia, na actualidade, debería estar equiparada coa dos funcionarios correspondentes.

Tódalas retribucións serán devengadas mensualmente, non por día de traballo.

I. Estructura salarial do persoal laboral.

A estrutura salarial dos traballadores/as laborais componse, a partir do ano 2001, de: salario base (SB), antigüidade (ant.) e complemento de traballo (CT) (absorbe ó complemento de convenio establecido no texto aprobado no ano 1999). Considéranse integrados para efectos destes cálculos o salario e complementos do ano 1999 (agás a antigüidade) no concepto de salario base.

A) Salario base: é a retribución fixa por unidade de tempo para cada categoría ou grupo profesional. O seu devengo obedece sinxelamente ó feito de desenvolver-lo traballo normal, sen atender a outras causas específicas. A partir do ano 2000 considérase homologado co dos funcionarios/as da súa mesma categoría e ata o remate da vixencia deste convenio, os seus incrementos calcularanse consonte a fórmula definida no sistema de aproximación retributiva.

B) Antigüidade: o complemento de antigüidade régúlase consonte o establecido no artigo 30º do presente convenio colectivo.

C) Complemento de traballo: o novo complemento de traballo absorbe o anterior complemento de convenio, establecido no texto aprobado no ano 1999, tanto nas cantidades iniciais como finais definidas na táboa salarial do ano 2000; e a súa natureza é dual é dicir, o complemento de traballo divídese en dúas categorías: complemento de traballo A e complemento de traballo B.

c1) O complemento de traballo A (CTa): en cómputo mensual e anual ten carácter fixo, consolidable e cotizable e absorbe o anterior complemento de convenio, establecido no texto aprobado no ano 1999, dotándose inicialmente coa cantidade que cada traballador teña recoñecida no seu antigo complemento de convenio do ano 2000. Trátase dun complemento persoal, que retribúe as cualidades do traballador/a que redundan nun mellor aproveitamento do seu traballo.

O sistema para a imputación neste subcomplemento dos novos montantes económicos pactados a partir do ano 2001 (incluído), consiste en que unha vez calculada a cantidade que por complemento de traballo lle corresponde ó traballador/a, consonte a fórmula de aproximación definida para os anos 2001, 2002, 2003 e sucesivos ata o 2007; o 50% dese resultado

¹ Publicado no DOG núm. 2001, do 17 de outubro de 2001.

atribuirase, a primeiros de mes, ó complemento de traballo A do operario/a, para minora-las diferencias salariais existentes entre laborais e funcionarios, consonte a táboa salarial do ano correspondente.

c2) O complemento de traballo B (CTb): en cómputo mensual, ten carácter variable, non consolidable, aínda que si cotizable. Trátase dun complemento en función dos resultados e retribúe a mellora da situación do concello.

O sistema para a imputación neste subcomplemento dos novos montantes económicos pactados a partir do ano 2001 (incluído), consiste en que unha vez calculada a cantidade que por complemento de traballo lle corresponde ó traballador/a, consonte a fórmula de aproximación definida para os anos 2001, 2002, 2003 e sucesivos ata o 2007; o 50% dese resultado atribuirase, a primeiros de mes, ó complemento de traballo B do operario/a, na súa nómina.

Este subcomplemento, de acordo coa súa natureza dirixida ó cumprimento duns obxectivos de mellor calidade ou maior cantidade podería ser minorado, en cómputo mensual, na nómina que se entrega no mes seguinte a se produci-lo feito causante que xustifica a minoración, unicamente, de acordo co sistema para a minoración do complemento de traballo B que se anexa como parte integrante deste convenio.

O traballador/a minorado nun mes, como consecuencia do incumprimento dos criterios definidos no sistema para a minoración, recuperará o 100% do complemento de traballo B que lle corresponda, ó mes seguinte de se facer efectiva a minoración, se durante ese período cumprise cos devanditos criterios.

Terán dereito a percibi-lo complemento de traballo B tódolos traballadores/as laborais do Concello de Xinzo de Limia, nas condicións establecidas no citado sistema para a minoración do CTb, ata o límite máximo de se produci-la homologación salarial coa categoría funcional definida na táboa salarial do ano correspondente.

c3) Trasvasamento do complemento de traballo B ó complemento de traballo A: rematado o ano natural, a cantidade media resultante, das cantidades obtidas mensualmente por complemento de traballo B polo traballador/a, pasará a integrarse, na primeira mensualidade do ano seguinte, no complemento de traballo A consolidado polo operario; adquirindo así, nese momento, carácter fixo, consolidable e cotizable e, polo tanto, dirixíndose a minora-las diferencias salariais existentes entre laborais e funcionarios, consonte a táboa salarial do ano correspondente. Ó comezo dun novo ano natural, no primeiro mes, o complemento de traballo A, así como o complemento de traballo B comezarán a operar de novo tal e como se define nos puntos c1) e c2) deste artigo, ata o límite máximo de se produci-la homologación salarial coa categoría funcional definida na táboa salarial do ano correspondente.

c4) Distribución, cálculo e imputación das cantidades obtidas por minoracións do complemento de traballo B ós traballadores/as: rematado o ano natural, na primeira mensualidade do ano seguinte, as cantidades obtidas por minoracións do complemento de traballo B ós traballadores/as que se lles practicasen constituirán un fondo económico-salarial que se dirixirá ó reparto e distribución entre o cadro de persoal nas condicións que a seguir se detallarán. O fondo económico-salarial obtido por minoracións do complemento de traballo B ós traballadores/as ós/ás que se lle practicasen distribuirase, calcularase e imputarase dacordo cos seguintes criterios:

I. Dereito ó reparto: terán dereito a entrar no reparto do fondo constituído aqueles traballadores/as que non experimentasen minoracións do seu complemento de traballo B, máis de 5 meses no ano anterior, sempre e cando non teñan chegado a homologación salarial coa categoría funcional definida na táboa salarial do ano correspondente.

II. Cálculo do reparto: o cálculo da cantidade dese fondo que lle corresponda a cada traballador/a, con dereito a entrar no reparto, realizarase de acordo co sistema establecido para o cálculo do complemento de traballo, que se defina na fórmula de aproximación do ano en curso.

III. Imputación da cantidade a repartir: a cantidade obtida do cálculo que lle corresponda a cada traballador/a, con dereito a entrar no fondo, integrarase, na primeira mensualidade do ano en curso, no complemento de traballo A, co obxectivo de minora-las diferencias salariais existentes entre laborais e funcionarios, consonte a táboa salarial do ano correspondente, e o seu carácter será o definido para o complemento de traballo A.

c5) Distribución do complemento de traballo B, para o caso de imposibilidade de reparto nalgún

período anual. Para o caso de que, nalgún período anual, ningún traballador/a tiver dereito a entrar no reparto do fondo económico-salarial obtido por minoracións do complemento de traballo B as cantidades dotadas por detraccións nese período anual destinaranse, no ano seguinte, a repartir entre o complemento de traballo A de tódolos operarios/as do cadro laboral, consonte a fórmula de aproximación retributiva definida no sistema de aproximación para ese ano.

D) Pagas extraordinarias: serán dúas ó ano e teràn a seguinte configuración: ás retribucións básicas sumaráselle-lo importe de tódolos complementos (incluído o CTb enteiro correspondente ó ano en curso, caculado sen minoracións).

Serán satisfeitas conxuntamente coas nóminas de xuño e decembro.

O persoal laboral contratado a tempo parcial será retribuído proporcionalmente baseándose nas horas traballadas.

II. Táboas salariais.

A mesa xeral de negociación, co asesoramento dos técnicos/as que propoñan o Concello de Xinzo de Limia e o comité de empresa, confeccionará para o ano 2001 a táboa salarial individualizada do persoal laboral, incluíndo o novo complemento de colectivo, co asesoramento dos técnicos/as que propoñan o Concello de Xinzo de Limia e o comité de empresa, no mes de xaneiro de cada ano, unha vez imputado o IPC do ano anterior e cos criterios definidos por medio do sistema de aproximación retributiva deste artigo.

Cada ano as táboas salariais serán rexistradas, depositadas e publicadas na delegación provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais.

III. Sistema de aproximación retributiva.

A) Antes do 30-11-1999, o concello, por medio dos trámites legais correspondentes, fará operativa a cifra de 1.800.000 pesetas, co fin de imputar ós salarios as contías que resulten, consonte os criterios de homologación do catálogo que se elabore.

Fórmula:

$$SB\ 1999=(SB\ 03-SB\ 99)\times 3\%+SB\ 99.$$

$$C.CV.1999= C.CV. 03-(complemento+mellor\ 99)\times 3\%+(complemento+Mel\ 99)$$

$$Ant.\ 1999= (ant.\ 03-ant.\ 99)\times 3\% + ant.\ 99$$

$$Total\ 1999= S.B.99+C.CV.99+ant.\ 99.$$

B) En cada exercicio, a partir do ano 2000, o concello incrementará partidas de gasto para seguir a atende-la homologación do persoal laboral co persoal funcionario, de acordo cos seguintes criterios negociadores:

Ano 2000: negociárase, na comisión de control do convenio, como incremento que se vai imputar nos salarios do persoal laboral entre un 3% e un 23% da diferenza existente cos salarios dos funcionarios, consonte o catálogo elaborado.

Fórmula:

$$SB\ 2000=(SB\ 03-SB\ 99)\times (3\% \text{ a } 23\%)+SB\ 99$$

$$C.CV.2000=(C.CV. 03-C.CV.99)\times (3\% \text{ a } 23\%)+C.CV.99$$

$$Ant.\ 2000(ant.\ 03-ant.\ 99)\times (3\% \text{ a } 23\%)+ant.\ 99$$

$$Total\ 2000=(SB\ 00+C.CV.00+ant.\ 00)+(IPC)$$

Ano 2001: aboarase os traballadores/as laborais a porcentaxe que sobre a diferenza da masa salarial, entre funcionarios e laborais, supoñan 2.083.000 pesetas líquidas; calcularase do seguinte xeito:

Fórmula:

$$SB\ 2001=Salario\ base\ 2000+IPC00$$

$$C.T.2001=((C.T.03+IPC00)-(C.CV.00+IPC00))\times (2.083.000*100) +(C.CV.00+IPC00)$$

$$(CTG\ glob03+IPC00)-$$

$$-(C.CV\ glob00+IPC00)$$

$$C.Ta2001=50\% \ C.T.2001$$

$$C.Tb2001=50\% \ C.T.\ 2001$$

$$Ant.\ 2001=Antigüidade\ 2000+IPC00$$

$$Total\ 2001=(SB\ 01+C.T.01+ant.\ 01)$$

Ano 2002: aboaráselles ós traballadores/as laborais, a porcentaxe que sobre a diferenza da masa salarial, entre funcionarios e laborais, supoñan 3.882.000 pesetas líquidas; calcularase do

seguinte xeito:

Fórmula:

SB 2002=Salario base 2001+IPC01

C.T. 2002=((C.T.07+IPC01)-(C.T.01+IPC1))x (3.882.000*100) +(C.T.01+IPC01)

(CTGlob07+IPC01)-

-(C.T.Glob01+IPC01)

C.Ta2002=50% C.T.2002

C.Tb2002=50% C.T. 2002

Ant. 2002=Antigüidade 2001+IPC01

Total 2002=(SB 02+C.T.02+ant. 02)

Ano 2003: aboarase ó traballadores/as laborais a porcentaxe que sobre a diferenza da masa salarial, entre funcionarios e laborais, supoñan 3.890.000 pesetas líquidas; calcularase do seguinte xeito:

Fórmula:

SB 2003=Salario base 2002+IPC02

C.T. 2003=((C.T.07+IPC02)-(C.T.02+IPC2))x (3.882.000*100) +(C.T.02+IPC02)

(CTGlob07+IPC02)-

-(C.Tlob02+IPC02)

C.Ta2003=50% C.T.2003

C.Tb2003=50% C.T. 2003

Ant. 2003=Antigüidade 2002+IPC02

Total 2003=(SB 03+C.T.03+ant. 03)

Ano 2004: aboarase ó traballadores/as laborais a porcentaxe que sobre a diferenza da masa salarial, entre funcionarios e laborais, se pacte para este ano na comisión xeral de negociación do convenio; calcularase do seguinte xeito:

Fórmula:

SB 2004=Salario base 2003+IPC03

C.T.2004=((C.T.07+IPC03)-(C.T.03+IPC03))x (%aNegoc.*100) +(C.T.03+IPC03)

(CTGlob07+IPC03)-

-(C.Tlob03+IPC03)

C.Ta2004=50% C.T.2004

C.Tb2004=50% C.T. 2004

Ant. 2004=Antigüidade 2003+IPC03

Total 2004=(SB 04+C.T.04+ant. 04)

Ano 2005: aboarase ós traballadores/as laborais a porcentaxe que sobre a diferenza da masa salarial, entre funcionarios e laborais, se pacte para este ano na comisión xeral de negociación do convenio; calcularase do seguinte xeito:

Fórmula:

S.B. 2005=Salario base 2004+IPC04

C.T.2005=((C.T.07+IPC04)-(C.T.04+IPC04))x (% a Negoc.*100) +(C.T.04+IPC04)

(CTGlob07+IPC04)-

-(C.Tlob04+IPC04)

C.Ta2005=50% C.T.2005

C.Tb2005=50% C.T. 2005

Ant. 2005=Antigüidade 2004+IPC04

Total 2005=(SB 05+C.T.05+ant. 05)

Ano 2006: aboarase ós traballadores/as laborais a porcentaxe que sobre a diferenza da masa salarial, entre funcionarios e laborais, se pacte para este ano na comisión xeral de negociación do convenio; calcularase do seguinte xeito:

Fórmula:

S.B. 2006=Salario base 2005+IPC05

C.T. 2006=((C.T.07+IPC05)-(C.T.05+IPC05))x (% a Negoc.*100) +(C.T.05+IPC05)

(CTGlob07+IPC05)-

-(C.Tlob05+IPC05)

C.Ta2006=50% C.T.2006

$C.Tb2006=50\% C.T. 2006$

$Ant. 2006=Antigüidade 2005+IPC05$

$Total 2006=(SB 06+C.T.06+ant. 06)$

Ano 2007: aboarase ó traballadores/as laborais a porcentaxe que sobre a diferenza da masa salarial, entre funcionarios e laborais, se pacte para este ano na comisión xeral de negociación do convenio, a calcular do seguinte xeito:

Fórmula:

$S.B. 2007=Salario base 2006+IPC06$

$C.T.2007=((C.T.07+IPC06)-(C.T.06+IPC06))x (\% a Negoc.*100) +(C.T.06+IPC06)$

$(CTGlob07+IPC06)-$

$-(C.Tlob06+IPC06)$

$C.Ta2007=50\% C.T.2007$

$C.Tb2007=50\% C.T. 2007$

$Ant. 2007=Antigüidade 2006+IPC06$

$Total 2007=(SB 07+C.T.07+ant. 07)$

Os resultados das operacións matemáticas non poden ser negativos. Chegado o ano 2007 o salario bruto de cada traballador estará regularizado e equiparado segundo a súa categoría, adicionándolle ano a ano o incremento (IPC) fixado polo Goberno para os funcionarios públicos.

Categorías equiparadas por grupos:

Categorías:Grupo

Técnicos medios:(Grupo B)

Encargados xerais

Capataces, coordinadores:(Grupo C)

Oficiais de 1ª, electricistas,

enquisadores, culturais,

puericultores/as auxiliares

administrativos/as,

oficiais de 2ª:(Grupo D)

Peóns, limpadores/as,

consexes, porteiros:(Grupo E)

IV. Sistema para a minorización do complemento de traballo B.

Dada a súa natureza de complemento en función dos resultados que retribúe a mellora da situación do concello, por medio do cumprimento duns obxectivos de mellor calidade ou maior cantidade, faise preciso establecer uns criterios obxectivos e obxectibables para a súa detración no caso de incumprimento de tales obxectivos.

Para efectos deste subcomplemento créanse seis áreas, como a seguir se detallarán, ós que estarán adscritos tódolos traballadores/as laborais da institución municipal. En cada unha destas áreas o concello nomeará un xefe/a de área, que será o responsable do control sobre o cumprimento dos obxectivos, baixo a dependencia directa do concelleiro/a da área correspondente.

Cada área contará con cinco obxectivos para desenvolver como ideal, relacionados co percibo do complemento de traballo B. Cada un destes cinco obxectivos terá unha valoración reductora do 20% sobre o total do complemento de traballo B que lle corresponda ó traballador/a, en cómputo mensual.

Obxectivos que se pretenden desenvolver.

Escala reductora por áreas:

Brigada de obras.

1. Calidade.

2. Coidado de material, vehículos e instalacións.

3. Cantidade.

4. Puntualidade.

5. Colaboración con outros servicios (non versatilidade ou polivalencia).

Brigada de lixo e limpeza.

1. Limpeza e orde.

2. Coidado de material, vehículos e instalacións.
3. Cantidade.
4. Puntualidade.
5. Colaboración con outros servizos (non versatilidade ou polivalencia).

Servicio de oficinas.

1. Relacións co cidadán/á.
2. Número de expedientes tramitados.
3. Rapidez na execución de proxectos.
4. Puntualidade.
5. Colaboración con outros servizos (non versatilidade ou polivalencia).

Cultura, deportes e consumo.

1. Iniciativa, creatividade e operatividade.
2. Coñecemento e aplicación da dinámica de grupo.
3. Relacións co cidadán.
4. Puntualidade.
5. Colaboración con outros servizos (non versatilidade ou polivalencia).

Xefes de área, encargado xeral, capataz.

1. Iniciativa.
2. Organización do traballo.
3. Creatividade.
4. Supervisión.
5. Relacións co cidadán.

Servicio complementarios (fontanería, electricidade, pintor).

1. Calidade.
2. Coidado de material, vehículos e instalacións.
3. Cantidade.
4. Puntualidade.
5. Colaboración con outros servizos (non versatilidade ou polivalencia).

O xefe de área fará un valoración mensual do cumprimento dos obxectivos definidos de cada traballador, consonte ó modelo de valoración normalizado que se establecerá na comisión de control do convenio e á seguinte escala:

Escala de valoración diaria:

Óptimo=100.

Satisfactorio=75.

Normal=50.

Deficiente=25.

Nulo=0.

O xefe de área adxudicará a cada día de traballo, para cada un dos obxectivos definidos, por traballador/a, a valoración oportuna. Os días libres, días de baixa, días de permiso e, en xeral, as ausencias xustificadas terán sempre a valoración de 50. Os sábados, domingos e festivos non serán valorados nin se utilizarán para a división da media. Rematado o mes sumaranse tódalas valoracións diarias de cada obxectivo e dividiranse entre os días de traballo efectivo do mes correspondente (segundo do mes de que se trate) para achar a media valorativa por obxectivo. Realizada esta operación, sumaranse tódalas medias valorativas por obxectivo e dividiranse entre 5, para achar a media valorativa global.

Suma valoracións diarias=media valorativa por obxectivo

Días traballo efectivo do mes

Suma valoración obxectivos=media valorativa global

5

Sempre que a media valorativa global sexa igual ou superior a 50, en cómputo mensual (non sendo inferior a 50 en máis de 2 dos obxectivos), o traballador/a manterá, para o mes seguinte, o dereito ó percibo do 100% do complemento de traballo B que como consecuencia do cálculo definido no sistema de aproximación retributiva lle corresponda como ideal.

Se a media valorativa global fora inferior a 50, en cómputo mensual, o traballador/a poderá ser minorado no complemento de traballo B, na nómina do mes seguinte, nun 20% por cada

obxectivo que non obtivese á cifra de 50.

O xefe da área correspondente, o día 20 de cada mes, entregará copias do modelo de valoración do traballador/a a: concelleiro/a de área e comité de empresa.

Procedemento para opera-la minoración:

O concelleiro/a da área correspondente tan só poderá facer propostas de minoración do complemento de traballo B, sobre os xefes de área, nunca sobre os traballadores/as que estean baixo a dependencia do xefe da área. O sistema para a realización destas propostas polo concelleiro/a de área á comisión de control do convenio será o mesmo que o que a seguir se define para un traballador/a.

O xefe da área correspondente, o día 20 de cada mes, entregará copias do modelo de valoración do traballador/a proposto para minoración a: concelleiro/a de área, comité de empresa e traballador/a proposto.

No modelo de valoración emitido polo xefe de área deberá xustificarse convenientemente a minoración proposta, indicando as razóns obxectivas polas que se adxudicaron as valoracións inferiores a 50.

O concelleiro da área correspondente convocará, a medio do alcalde, a comisión de control do convenio colectivo para efectos de estudia-la proposta minoradora do xefe de área.

A comisión de control emitirá un informe sobre a procedencia, improcedencia ou nulidade da minoración proposta. En caso de resolverse a favor da procedencia da minoración esta resolución terá de ser aprobada pola presidencia ou comisión de goberno do Concello de Xinzo de Limia e notificarase copia dela ó traballador/a afectado para os efectos que estime oportunos, informando a asesoría do concello para que opere os cambios convenientes na nómina do mes seguinte do traballador/a.

En caso de que na comisión de control non se produza acordo, a proposta de minoración resolverase do seguinte xeito:

A primeira vez que un traballador/a sexa proposto para a minoración e se produza falta de acordo na comisión de control, operará a indubio pro operario e deixarase sen efecto a proposta de minoración.

A 2ª e sucesivas veces que o mesmo traballador, no período do ano natural, sexa proposto para a minoración e se produza falta de acordo na comisión de control, será a presidencia do concello que adopte a decisión final.

Se por causas non imputables ó traballador/a non se operase a minoración que correspondese nos dous meses seguintes ó da produción do feito causante, esta minoración non poderá acumularse para ser detraída noutro mes e o concello perderá o dereito á minoración dese período.

O traballador/a minorado nun mes, como consecuencia do incumprimento dos criterios aquí definidos, recuperará o 100% do complemento de traballo B que lle corresponda, ó mes seguinte de se facer efectiva a minoración, se durante ese período cumprise cos devanditos criterios.

No caso de non xustificarse convenientemente a proposta de minoración ou non entregarse copia a algunha das partes, esta será considerada nula, pola comisión de control do convenio.

De acordo coa natureza do complemento de traballo B, que retribúe maior cantidade e mellor calidade partindo do traballo e rendemento normal do operario/a, as minoracións que se poidan practicar a traballadores/as non terán validez, nin por si mesmas, nin por acumulación, para xustificar calquera acción disciplinaria contra o traballador/a.

Artigo 29º.-Retribucións en caso de incapacidade temporal.

O traballador/a nesta situación cobrará a totalidade dos conceptos que lle corresponderían tal e como se realizara a súa xornada normal, incluído o 100% do complemento de traballo A e a media do ano natural sobre o complemento de traballo B.

Artigo 30º.-Antigüidade.

A antigüidade dos traballadores determinarase mediante a aplicación do sistema previsto para os funcionarios públicos. É dicir, pola consolidación de trienios na contía correspondente a cada grupo ó que se asemella a categoría do traballador/a. Os incrementos que experimentará, a partires de 2001, o concepto de antigüidade serán os definidos na fórmula correspondente a cada

ano, no sistema de aproximación retributiva, establecido no artigo 21º deste convenio.

Cláusulas adicionais

Segunda.-Tódalas referencias que se fagan no texto do C.C. aprobado no ano 1999, ó ano 2003 como ano de remate da vixencia do convenio colectivo e da homologación salarial, substituiranse polo ano 2007.

Xinzo da Limia, 5 de xuño de 2001.