

Convenio colectivo da empresa Construcciones Navales P. Freire, S.A. (Anos 2004-2005)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O ámbito deste convenio será o da empresa Construcciones Navales P. Freire, S.A. e afectará as súas factorías de Vigo e, por extensión, calquera lugar

onde o persoal da empresa, suxeito á ordenanza laboral para a industria siderometalúrxica, realice os seus servizos a esta.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O convenio será de aplicación á totalidade do persoal técnico, administrativo, subalterno e obreiro, suxeito á lexislación laboral, que preste os seus servizos durante a súa vixencia e coa exclusión do persoal a que fan referencia os artigos 2.1º a), e 1.3º c), do Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

As normas estipuladas neste convenio terán vixencia desde o 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2005.

Artigo 4º.-Prórroga.

O convenio considerarase denunciado automaticamente tres (3) meses antes do seu vencemento.

Unha vez concluída a duración pactada, manterase en vigor todo o contido normativo do convenio, mentres non se logre un novo acordo.

Artigo 5º.-Compensación e absorción de melloras, aplicación do convenio.

Compensación de melloras.

As condicións pactadas compensan e substitúen na súa totalidade as que anteriormente rexeron por imperativos legais, xurisprudenciais, contenciosos ou administrativos, convenios sindicais, pactos de calquera clase, contrato individual, usos e costumes comarcais, rexionais ou da propia industria ou por calquera outra causa.

Aplicación do convenio.

Todas as dúbidas e diferenzas que poidan xurdir durante o período de duración do convenio, en canto á interpretación e aplicación del, serán canalizadas a través da dirección e do comité de empresa, mediante unha comisión paritaria, e no seu seo serán estudadas e propostas as solucións e decisións que cada caso ou situación requiran; todo iso sen prexuízo da facultade de cada unha das partes de requiriren a intervención da autoridade laboral competente e as accións que a lei outorga para acudir á vía xurisdiccional e administrativa.

A comisión paritaria estará composta por tres vocais nomeados pola dirección e outros tres en representación dos traballadores designados polo comité de empresa, de entre os que formasen parte da comisión negociadora; así como os seus respectivos suplentes de cada representación.

As partes, unha vez convocadas, reuniranse obrigatoriamente no prazo de tres días e os acordos ou resolucións adoptados por maioría de ambas as representacións terán carácter vinculante para elas.

Elaborarase un manual interno de procedemento e outras competencias desa comisión.

Capítulo II

¹ Publicado no DOG núm. 127, do 2 de xullo de 2004.

II.1. Condicións de traballo

Artigo 6º.-Organización.

A organización do traballo é facultade exclusiva da dirección da empresa.

Os métodos, normas e procedementos de traballo que se consideren como máis adecuados serán establecidos polos departamentos técnicos competentes en cada caso e dados a coñecer ao comité de empresa, que poderá ser oído antes da súa aplicación, sempre que entrañen cambios substanciais sobre os procedementos, normas ou métodos establecidos.

Así mesmo, poderanse ter en conta as suxestións do comité de empresa en temas organizativos.

En caso de discrepancia do comité de empresa, debidamente formulada, actuarase de acordo co exposto na ordenanza laboral.

Artigo 7º.-Prioridade do cadro de persoal.

Todo posto de traballo sen cubrir, ben por vacante ben por nova creación, será ocupado con preferencia polo persoal do cadro, clasificado nas escalas inferiores, sempre que reúnan as condicións exixidas no novo posto de traballo.

Inspirándose no dito anteriormente, a empresa tratará de beneficiar co traslado de posto de traballo a outras escalas de grao máis alto, na medida que lle sexa factible, a aqueles produtores que teñan unha categoría profesional superior á exixida polo propio posto de traballo que ocupa no momento de efectuar a clasificación.

Artigo 8º.-Mando sobre o cadro de persoal.

Ningunha persoa allea ao cadro de persoal da empresa poderá exercer mando directo sobre o persoal desta.

II.2. Rendemento no traballo

Artigo 9º.-Sistema de medida.

O sistema de medida de traballo aceptado pola empresa é o sistema Bedaux, sendo o punto Bedaux a unidade de medida.

Punto é a cantidade de traballo útil realizado por un operario capacitado e adaptado ao posto, cando traballa nunha tarefa industrial durante un minuto de tempo á actividade mínima normal coa calidade exixida, incluíndo o coeficiente de descanso.

O rendemento de cada titular dun posto de traballo mídese en puntos, sendo este concepto de puntos totalmente distinto ao de puntos de cualificación.

O rendemento mínimo normal, é o equivalente a 60 puntos Bedaux, por hora de traballo.

O rendemento óptimo normal, é o equivalente a 80 puntos Bedaux, por hora de traballo.

Cantidade de traballo. O rendemento mínimo normal exixible é o de 60 puntos por hora.

A diferenza entre os puntos obtidos e os asignados ou exixibles, será a base de cálculos do incentivo ou prima.

Artigo 10º.-Saturación de xornada.

A obriga de prestar servizo durante a xornada laboral completa inclúe que se acepta por parte do persoal unha saturación total durante esta, incluso aceptando outros traballos, sempre que non sexan vexatorios e estean de acordo coas condicións e a capacidade do interesado, sendo informado previamente o comité de empresa. A obriga, nos casos de traballos controlados ou con incentivo, comprende o non producir paradas aínda que o rendemento medio se manteña por riba do normal.

Artigo 11º.-Produtividade.

As partes asinantes deste convenio recoñecen a necesidade de conseguir unha continua mellora da produtividade en todos os estamentos, tanto directos como indirectos do proceso produtivo, posto que constitúe o fundamento básico da competitividade tanto na orde nacional como no que a exportacións aos mercados internacionais se refire, e en consecuencia, o seu permanente incremento é unha condición esencial para a supervivencia e mellora da empresa. Dada a súa natureza dinámica, será o resultado de adecuar os medios da empresa, tanto aos seus intereses como á necesidade de desenvolvemento humano do persoal (redución de esforzos, evitación de accidentes, desenvolvemento profesional e persoal, eliminación de tempos mortos en desprazamentos, etc.) aplicándoa a medida que os avances técnicos e humanos o vaian aconsellando.

Artigo 12º.-Primas á produtividade.

A empresa reserva para si a facultade de elección e aplicación en cada caso da modalidade de incentivo que coide máis conveniente, así como as variacións das xa establecidas, se cree que con iso se poden mellorar as relacións laborais e humanas.

Estas modalidades adaptaranse ás normas dos principios xerais de organización científica do traballo.

Sen prexuízo do preceptuado anteriormente, as modalidades de incentivo hoxe establecidas pola empresa son as seguintes:

- Prima directa por rendemento individual.
- Prima directa por rendemento de equipo.
- Prima indirecta.

Artigo 13º.-Réxime de baixo rendemento.

Os rendementos individuais ou de equipo durante a xornada de traballo inferiores a 60 de actividade, por causas imputadas ao traballador, serán consideradas como falta e sancionadas consonte o cadro seguinte:

Repetición da falta dentro dun período de tres meses	Actividades comprendidas entre 50 e 60 puntos	Actividades inferiores a 50 puntos	Repetición da falta dentro dun período de tres meses	Actividades comprendidas entre 50 e 60 puntos
	Falta	Sanción	Falta	Sanción
1ª falta	Leve	Amoestación	Grave	4 a 15 días
2ª falta	Leve	2 días	Moi grave	16 a 60 días
3ª falta	Grave	4 a 15 días	Moi grave	Despedimento
4ª falta	Moi grave	16 a 60 días		
5ª falta	Moi grave	Despedimento		

En caso de novos procesos produtivos ou alteración substancial dos procesos actuais, e co obxecto de que todos os operarios se poidan adaptar ao novo ritmo de traballo, derivado da posta a control destes, as sancións a que se alude no anterior cadro non entrarán en vigor ata pasado un mes da implantación do novo control.

Artigo 14º.-Interrupcións no traballo.

As paradas que se produzan rexeranse polo disposto na regulamentación siderometalúrxica.

Artigo 15º.-Comisión de produtividade.

Para o seguimento e mellor control das primas á produtividade, en caso de discrepancia entre o persoal e a empresa, recoñéceselle a facultade de estar asistidos dos técnicos da empresa que cada caso requira.

Estará constituída do seguinte modo:

-Parte social:

Un representante de cada sección, elixido polo comité de empresa, pertenza ou non ao dito comité. Entre os compoñentes elixírase o secretario da parte social.

-Parte económica:

Nomeará os representantes que considere pertinentes.

Esta comisión reunírase unha vez ao mes como mínimo, e sempre que algún caso, pola súa gravidade, o requira.

Capítulo III

Retribucións

Artigo 16º.-Retribucións totais.

A retribución total en función do traballo realizado por un produtor estará integrada por dous conceptos distintos: retribución fixa e retribución variable.

Artigo 17º.-Retribución fixa.

As retribucións fixas durante a vixencia deste convenio estarán formadas polo xornal ou soldo de convenio de acordo cos valores indicados nas táboas que figuran anexas a este texto.

Respecto ao ano 2004, actualizaranse de acordo cos incrementos pactados na acta final de acordo de convenio 2004-2005.

Os xornais ou soldos establecidos, que figuran nos citados anexos, substitúen toda retribución de carácter salarial ou extrasalarial que veña percibindo o persoal ata a entrada en vigor deste convenio.

Artigo 18º.-Retribucións variables.

Durante a vixencia deste convenio, as táboas de valores de punto-prima, para o persoal técnico non titulado de talleres e de produción, quedan establecidas segundo táboas anexas.

Para o persoal de mes sen prima directa de produción establécese o valor da prima indirecta de produción, segundo os anexos. Esta prima mensual incrementarase en proporción ás horas extras que cada empregado realice.

Esta prima quedará eliminada no momento en que se estableza un sistema de prima directa á produtividade, de común acordo entre as partes.

Artigo 19º.-Axudas de custos e desprazamentos.

Durante o 1º ano de vixencia deste convenio, será de aplicación o seguinte cadro de axudas de custo e locomocións:

Grupo	Locomoción	Axuda de custos: euros/día
1. Peritos Axudantes de enxeñeiros Xefes de primeira Asistente social	Primeira ou similar	54,59
2. Delineantes de primeira Oficial admto. primeira Mestres Delineantes de segunda Xefe org. de segunda	Primeira ou similar	50,18
3. Encargados Xefe de equipo Oficial primeira taller Persoal de taller en xeral	Primeira ou similar	49,44

O segundo ano revisaranse segundo o acordo da acta final de convenio 2004-2005.

Os desprazamentos cunha duración inferior a 24 horas, sempre que permitan a posibilidade de pasar a noite no domicilio, devengarán o 50% do importe da axuda de custos.

Todos os gastos derivados de defunción ou accidente ocorrido ao traballador durante os seus desprazamentos por razóns de servizo, serán por conta da empresa.

Artigo 20º.-Antigüidade.

O valor dos quinquenios actualizarase de acordo coas táboas.

O valor do quinquenio tomarase en unidades euros con dous decimais.

O período de aprendizaxe efectuado na empresa será computable para o efecto de cuantificar a antigüidade do traballador.

Artigo 21º.-Pagas extraordinarias.

As dúas pagas extraordinarias e regulamentarias, previstas no artigo 31 do Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, serán aboadas conforme o salario de convenio, máis antigüidade, máis a media dos seis últimos meses do percibido

en concepto de prima de produción, máis a paga de redución do absentismo e do complemento de perigosidade ou toxicidade na contía seguinte:

-Persoal obreiro e empregado: 30 días xullo; 30 días Nadal.

Ambas as pagas serán efectivas da seguinte forma:

-A paga extraordinaria de xullo farase efectiva a primeira quincena de xullo de cada ano.

-A paga extraordinaria de Nadal farase efectiva a primeira quincena do mes de decembro.

Pagas extraordinarias en incapacidade temporal:

As pagas extras non sufrirán ningún tipo de mingua ou desconto a causa dos días que o produtor permanecese en situación de incapacidade temporal por enfermidade ou accidente laboral durante os 6 meses precedentes ao seu devengo. Para atender esta contixencia, crearase un fondo específico, mediante o cal a empresa garanta o cumprimento deste acordo.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias aboaranse de acordo coas contías que se especifican nas táboas.

A empresa reducirá ao máximo a realización de horas extraordinarias, sen prexuízo de ofrecer o máximo nivel de servizo informando mensualmente o comité de empresa, o número das que se realizasen e as súas causas.

As horas extraordinarias motivadas por causas de forza maior e as estruturais aquí recollidas ou que se poidan pactar notificaránselle mensualmente á autoridade laboral conxuntamente por empresa e comité para os efectos de obter a redución de recargas de cotización.

Co fin de clarificar o concepto de horas extraordinarias estruturais, entenderanse como tales as necesarias para cubrir períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda, mantemento ou traballos urxentes da natureza de determinadas actividades, probas, manobras de buques, botaduras e outros supostos similares.

Cando se traballe toda a noite, o persoal sairá ás 7.30 horas do día seguinte.

Artigo 23º.-Faltas de asistencia.

As retribucións consignadas nas táboas refírense a xornadas traballadas, domingos, vacacións e pagas extraordinarias. Por conseguinte, os días de non asistencia por falta non xustificada producirá a perda do salario ou soldo de convenio.

En caso de faltas de asistencia durante a semana ou mes motivada por folga e en relación co descanso semanal, só se terá dereito á percepción da parte proporcional correspondente.

A perda de retribución do descanso semanal, obterase aplicándolle o coeficiente do 40% ás horas non traballadas nese mes.

Artigo 24º.-Traballos penosos, tóxicos e perigosos.

Todo o persoal que realice funcións que, pola súa peculiaridade, teñan a cualificación dos citados traballos, percibirá os complementos que se sinalan nas táboas.

O segundo ano revisaranse segundo o acordo da acta final de convenio 2004-2005.

Teranse en conta as situacións especiais recollidas en táboas complementarias a este convenio, para efectos da aplicación das porcentaxes correspondentes.

Artigo 25º.-Retribución das vacacións.

A retribución das vacacións estará formada polos conceptos indicados no artigo 70 da ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica; tendo en conta o salario de convenio, a antigüidade correspondente, máis a parte proporcional da media calculada nos tres últimos meses, correspondente ás primas de produción e aos traballos tóxicos, penosos e perigosos, máis a paga de redución de absentismo. En incapacidade temporal, entenderase a media dos tres últimos meses traballados.

Artigo 26º.-Paga mensual por redución de absentismo.

Establécese unha paga mensual para todo o persoal, na contía que reflicten as táboas e polo concepto do título.

Esta paga perderase total ou parcialmente, en casos de falta de puntualidade e asistencia, conforme o seguinte baremo:

-Unha ou máis faltas inxustificadas de asistencia no mes: perda da paga.

-Dúas faltas de puntualidade no mes: redución do 10% da paga.

-Tres faltas de puntualidade no mes: redución do 30% da paga.

-Máis de tres faltas de puntualidade: perda total da paga.

Considérase falta de puntualidade tanto incorporarse tarde ao traballo como abandonalo antes da hora de saída.

Terá dereito a esta paga o persoal en situación de incapacidade temporal por accidente de traballo non imputable a este.

Artigo 27º.-Pagamento da nómina.

Para efectos de liquidación da nómina de fin de mes, as incidencias do persoal pecharanse con dez días de antelación e farase efectiva o último día hábil de cada mes.

Capítulo IV

Réxime de traballo

Artigo 28º.-Xornada.

A xornada ordinaria de traballo de Construcciones Navales P. Freire, S.A. terá a consideración de con

tinuada e será ata o 31 de decembro de 2005 a seguinte:

-De luns a venres, das 7.00 ás 15.00 horas, cun descanso intermedio de 15 minutos computables como xornada de traballo. O descanso intermedio comezará e finalizará a toque de sirena e desfrutarase das 10.30 ás 10.45 horas.

-Os sábados, durante a vixencia deste convenio, non se traballará.

-O ano 2004 a xornada de traballo en cómputo anual será de mil setecentas vinte e catro horas (1.724 horas) de conformidade co anexo nº 1 da acta convenio 2004-2005.

-O ano 2005 a xornada de traballo en cómputo anual será a mesma que o ano 2004.

-As horas extras efectuaranse a partir das 16.00 horas, de luns a venres, e os sábados pactarase entre ambas as partes o horario.

En cadro anexo a este convenio establécese a distribución do calendario laboral anual do ano 2004. O correspondente ao ano 2005 fixarase oportunamente, de acordo co establecido na acta final do convenio.

Artigo 29º.-Mobilidade.

O cambio de posto de traballo do persoal farase despois de informado o comité de empresa, segundo o artigo 25º da ordenanza de traballo vixente para a industria siderometalúrxica.

Cando esta mobilidade do persoal se efectúe por necesidades de servizo e/ou por conveniencia da empresa, estes traballadores terán un período de adaptación ao novo posto de traballo de tres meses, e durante este tempo aboaránselles os haberes correspondentes á súa categoría, así como a prima media dos tres meses anteriores ao cambio.

Artigo 30º.-Vacacións e días ponte.

Durante o ano 2004, o persoal da empresa desfrutará de trinta días naturais de vacacións, do 19 de xullo ao 17 de agosto, ambos inclusive (unha soa quenda).

As vacacións do ano 2005 fixaranse oportunamente á elaboración do calendario laboral.

O persoal que no inicio da data pactada para as vacacións se encontrase en situación de IT derivada de accidente de traballo ou enfermidade común, poderá desfrutar dun período de vacacións de igual duración ao pactado no convenio, dentro do ano natural, e sempre que a súa alta laboral se produza antes do 30 de novembro do citado ano.

-Días ponte:

* Ano 2004:

2 e 5 de xaneiro.

18, 19 e 20 de agosto.

11 de outubro.

7, 27, 28, 29 e 30 de decembro.

* Ano 2005:

Fixaranse oportunamente á elaboración do calendario laboral.

-Días non laborables:

24 e 31 de decembro.

No ano 2004 mantense a vixencia dun día (1) de carácter flotante; é dicir, cada traballador, logo de comunicación á empresa, poderá elixir o día que desexe non acudir ao traballo. No anexo redáctanse as normas de carácter interno precisas para a posta en práctica deste asunto e evitar a coincidencia de desfrute dun exceso de traballadores nun mesmo día.

No 2005 manterase vixente tamén un só día flotante.

Artigo 31º.-Permisos e licenzas.

Logo de aviso ou solicitude segundo proceda dos traballadores afectados, concederanse licenzas retribuídas polas circunstancias e o tempo que a continuación se sinala:

-Enfermidade grave de esposa e fillos: 4 días laborables.

-Enfermidade grave de pais, pais políticos e avós: 3 días laborables.

-Enfermidade grave de fillos políticos, netos e irmáns: 2 días laborables.

-Enfermidade grave de irmáns políticos, avós políticos e netos políticos: 2 días naturais ou 1 día laborable.

-Enlace matrimonial: 15 días naturais.

-Falecemento de cónxuxes, pais, pais políticos, fillos, netos, avós naturais e irmáns: 4 días laborables.

-Falecemento de irmáns políticos e fillos políticos: 2 días naturais ou 1 día laborable.

-Falecemento de tíos e tíos políticos: 2 días naturais ou 1 día laborable.

-Falecemento de avós políticos e netos políticos: 2 días naturais ou 1 día laborable.

-Falecemento de sobriño consanguíneo e sobriños políticos: 1 día laborable.

-Matrimonio de fillos e irmáns: 1 día laborable.

-Parto de esposa: 3 días laborables.

-Para exames: os necesarios logo de aviso xustificado.

-Por cambio de domicilio actual: 1 día laborable.

En circunstancias especiais xustificadas, aboaráselles aos traballadores o tempo empregado en consultas de asistencia médica, acompañando a esposa ou os fillos.

Se non se recibe aviso do feito causante antes de transcorrida a primeira hora da xornada laboral, este permiso computarase comezando a contar a partir do día inmediatamente seguinte.

Os días de licenza que se indican serán aboados conforme os xornais e soldos do convenio máis a antigüidade que corresponda en cada caso e a paga mensual de absentismo.

Para o caso concreto de enlace matrimonial, poderase ampliar a duración da licenza retribuída, ata un máximo de outros 10 días non retribuídos, cando o traballador o solicite.

A empresa aplicará o Estatuto dos traballadores como norma subsidiaria naqueles supostos de licenzas ou permisos non recollidos neste artigo.

Os días laborables de permisos ou licenzas por causa de enfermidade grave poderán desfrutarse, logo de petición do traballador, en días alternos mentres dure o feito causante.

En relación co parágrafo anterior, en caso de ingreso na UVI, o traballador, tamén logo de petición, poderá consumir os días laborables en medias xornadas.

Todo o exposto neste artigo referido ao cónxuxe do traballador será de aplicación para a parella de feito, sempre que se acredite a convivencia previa na data do feito causante e durante este, mediante certificado expedido polo correspondente Rexistro Público de Unións de Feito.

Artigo 32º.-Cesamentos.

O persoal que desexe cesar no servizo da empresa deberao comunicar aténdose aos prazos de aviso previo seguintes:

a) Persoal administrativo e técnico: 15 días.

b) Resto persoal: 8 días.

O incumprimento dos prazos de aviso previo darán lugar a detraer do importe da liquidación final do interesado as cantidades indebidamente aboadas pola empresa en concepto de cotas de Seguridade Social, todo iso sen prexuízo do establecido na lexislación laboral.

Artigo 33º.-Ferramentas.

A empresa dotará o persoal de ferramentas e útiles necesarios para o traballo, facendo responsable o operario do bo uso e mantemento deles.

En concepto de gastos de ferramentas, ao persoal de carpintaría aboaráselle a cantidade de 95,07 (noventa e cinco con sete) euros/ano, durante o 1º ano de vixencia deste convenio e farase efectiva no mes de decembro. No 2º ano revisarase a cantidade segundo a acta final de acordo de convenio 2004-2005.

Artigo 34º.-Roupas de traballo.

A empresa entregalle dúas fundas de traballo ao ano a todo o persoal obreiro que teña dereito por concesión da lei.

A data de entrega das fundas ao persoal obreiro será na primeira quincena de xaneiro e na primeira quincena de xullo.

Para o persoal da oficina de planificación e control de man de obra distribuiranse batas de traballo de cor e forma adecuada. Esta entrega efectuarase anualmente na primeira quincena de xaneiro.

A empresa fará entrega de dúas toallas a todo o persoal de fábrica tal e como viña facendo. A entrega efectuarase na primeira quincena de xaneiro e na primeira quincena de xullo.

A empresa entregalle ao persoal que estime a lei un par de botas de seguridade homologadas, ao ano. A entrega destas efectuarase na primeira quincena de outubro.

Disporase no almacén dun stock de pezas de roupa de traballo para a súa entrega a título de préstamo e conseguinte devolución, cando sexan precisos, para traballos marcadamente sucios, e nos casos en que o traballador molle a súa.

En caso necesario, acreditado polo seu mando, por deterioración das dúas fundas de traballo que se entregan, poderase entregar unha máis ao ano, cando o posto de traballo así o requira.

Igualmente, por deterioración das botas de seguridade, debidamente acreditado polo mando correspondente, poderase entregar outro par de botas cando o posto así o requira.

En caso de discrepancias, resolveraaas o comité de seguridade e saúde laboral.

Tamén cando fose necesario se dotará de roupa e calzado impermeable o persoal que teña que realizar continuamente labores á intemperie en réxime de choivas.

Capítulo V

Acción social

Artigo 35º.-Fondo de previsión social da empresa.

A empresa achegará a este fondo a cantidade de 4.345,08 (catro mil trescentos corenta e cinco con oito) euros para operar durante o primeiro ano de vixencia deste convenio. No 2º ano dotarase segundo o establecido na acta final de acordo de convenio 2004-2005.

A utilización e o destino desta cantidade será controlada e administrada polo comité de empresa e aplicarase con preferencia a casos de infortunio do persoal da empresa.

No suposto de que a finais de ano non se consumise a cantidade asignada, o saldo existente non se perderá e engadirase á dotación do ano seguinte.

Independentemente e para gastos, axudas de custo e desprazamentos do comité de empresa relacionados coa reestruturación do sector naval, a empresa achegará ata 3.229,85 (tres mil douscentos vinte e nove con oitenta e cinco) euros, durante a vixencia do primeiro ano deste convenio. No 2º ano dotarase segundo o establecido na acta final de acordo de convenio 2004-2005.

Artigo 36º.-Axudas sociais.

Todo produtor que cause baixa na empresa por invalidez e que conte cunha antigüidade mínima de 15 anos, terá dereito a percibir o importe dunha mensualidade. Se a antigüidade na empresa é superior aos 25 anos, percibirá o importe de dúas mensualidades.

En caso de falecemento dun produtor por accidente laboral, cunha antigüidade mínima na empresa de 10 anos, aboaráselles aos seus habentes dereito o importe dunha mensualidade, e se a súa antigüidade na empresa fose superior aos 25 anos, seralles aboado o importe de dúas mensualidades.

En caso de falecemento dun produtor por enfermidade, contando cunha antigüidade mínima na empresa de 15 anos, aboaráselles aos seus habentes dereito o importe dunha mensualidade.

Créase unha póliza de seguro de vida, con aplicación a todo o persoal da empresa, pola cantidade de 18.000 (dezaoto mil) euros por asegurado. Esta póliza cubrirá o risco de falecemento do titular por morte natural ou accidente e o risco de invalidez total e/ou absoluta por causa de accidente de traballo ou enfermidade. No caso de falecemento ou declaración de invalidez por accidente de traballo ou enfermidade profesional, a cantidade asegurada incrementarase en 6.000 (seis mil) euros.

Capítulo VI

Dereitos laborais e sindicais

Artigo 37º.-Dereitos laborais e sindicais.

A empresa reconece as seccións sindicais das centrais, nos centros de traballo en que o seu nivel de representación supere o 10%, representados por un delegado sindical, pertencente á empresa, cos seguintes dereitos:

-Dispor dun número de horas retribuídas para utilizalas nas súas funcións que se fixan así:

* A cada membro do comité de empresa, elixido pola central sindical correspondente, asignaráselle cinco (5) horas máis ao mes por riba das que lle correspondan segundo o disposto no Estatuto dos traballadores ou convenio colectivo, e sen que en ningún caso poidan exceder estas horas adicionais de 40 ao mes para o conxunto dos representantes dunha mesma central.

* Estas horas adicionais e/ou as que correspondan a cada un destes representantes poderán ser desfrutadas polo citado delegado sindical logo de acordo entre todos eles, que deberá ser posto en coñecemento da empresa.

* Logo de acordo coa empresa e nas condicións que se establezan, poderase pactar a acumulación de horas sindicais entre membros do comité de empresa pertencentes a un mesmo sindicato.

- Disposición dun taboleiro de anuncios.
- Disposición dun local para reunións.
- Desconto en nómina da cota sindical, logo de petición expresa dos traballadores afiliados, de acordo coa normativa vixente.

-Reunión en locais da empresa e fóra de horas de traballo, cos traballadores afiliados, de acordo coa normativa vixente.

Todo iso sen prexuízo do mantemento doutras condicións iguais ou máis beneficiosas que poidan existir na actualidade.

Acórdase que ao finalizar o período de vixencia deste convenio (31-12-2005), a figura do delegado sindical se renegociará.

Capítulo VII

Varios

Artigo 38º.-Bilingüismo.

As notas e os avisos que se publiquen nos taboleiros de anuncios poderán ser redactados en castelán ou en galego.

Artigo 39º.-Incapacidade.

Nos supostos de traballadores aos que se lles recoñeza unha situación de incapacidade total e que por iso poidan causar baixa na empresa, negociárase co comité unha indemnización complementaria á pensión que lles sexa recoñecida ou a ocupación dun posto de traballo adecuado á incapacidade.

En caso de non se chegar a un acordo, a empresa, que faga uso do seu dereito a non readmitir o traballador incapacitado, estará obrigada a lle aboar, como mínimo, unha cantidade igual a 20 días de salario por cada ano de antigüidade que teña recoñecido cun tope máximo dun ano de salario.

Esta cantidade será compensable con calquera outro beneficio que sobre os mínimos legais puidese ter establecida a empresa con anterioridade a este acordo.

Artigo 40º.-Incapacidade laboral transitoria.

Naqueles supostos de hospitalización por causa de accidente de traballo ou enfermidade común, ao traballador afectado recoñeceráselle o dereito a percibir o complemento económico necesario á prestación legal establecida, para alcanzar o 100% do seu salario, durante os primeiros 45 días de duración do período de baixa IT.

Así mesmo, en defecto de prestación legalmente establecida, ao traballador aboaráselle o 75% da base reguladora desde o primeiro día de baixa por incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, aumentándose ao 80% a partir do oitavo día.

Naqueles supostos de incapacidade temporal por accidente laboral, en que a prestación oficial non alcance a contía do 80% da prestación da base reguladora de IT por enfermidade, a partir do oitavo día complementarase esta ata alcanzar o citado 80%.

Artigo 41º.- Saúde laboral.

Para estes efectos observarase o disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, publicada no BOE nº 269, do 10 de novembro, así como as súas normas de desenvolvemento e regulamentos.

A empresa velará polo cumprimento da LPRL, no referente a EPI, ferramenta adecuada, ventilación/extracción, obrigando a iso ás empresas auxiliares cuando presten os seus servizos na empresa.

Todo produtor dunha empresa auxiliar que entre por primeira vez na empresa, e antes do inicio da xornada, recibirá unha charla informativa sobre as normas de seguridade que rexen no estaleiro.

Tamén se fará unha verificación inicial do seu coñecemento no uso do soprete e da soldadura, baixo a supervisión dun mando do estaleiro, ademais do servizo de prevención.

Ás reunións do comité de saúde laboral poderanse invitar rotatoriamente mandos das empresas auxiliares.

No caso de se accidentar un traballador dunha empresa auxiliar, ou do cadro de persoal, o seu mando poderá ser invitado, sempre que así o acorde o comité de saúde laboral, á próxima reunión do comité de saúde laboral.

Artigo 42º.-Axudas de custo por comidas, sábados, festivos e pontes.

Axuda de custos por comida ano 2004: 19,90 euros.

En anos sucesivos incrementarase na porcentaxe que se acorde para o valor das horas extras, segundo incremento do convenio.

Entenderase que se devenga a devandita axuda de custos, por traballar en sábado, festivo ou día ponte, sempre que se supere a hora de comida, traballando pola tarde, como mínimo, dúas horas.

Das 7.00 ás 14.00: horas de traballo.

Das 14.00 ás 15.30: hora de comida.

Das 15.30 en diante: horas de traballo.

-Os horarios xustificaranse mediante rexistros persoais en ficha de reloxo-picador.

-Este acordo afecta exclusivamente o persoal que habitualmente realiza traballos eses días.

-O valor de 19,90 euros é equivalente ao importe da hora extra festiva dun oficial de 1ª.

Este artigo é transcripción literal da acta sobre axudas de custo por comidas, asinado polo comité e a dirección da empresa o 27 de setembro de 2000,

na cal se engadiron os días ponte aos sábados e domingos.

Artigo 43º.-Formación.

Acórdase potenciar a formación sobre o cadro de persoal e que esta sexa comentada entre a empresa e o comité.

Teranse en conta as suxestións de formación do comité de empresa; para tal efecto facilitaráselles ao final de ano unha copia do documento de solicitude de formación.

Artigo 44º.-Partes asinantes do convenio.

Este convenio foi negociado e aprobado en representación da parte social polo comité de empresa, e en representación da empresa pola dirección desta.

Disposición adicional

Será de obrigado cumprimento que as empresas auxiliares que presten os seus servizos no estaleiro cumpran cos seus traballadores o convenio colectivo que lles sexa de aplicación.

Normas de carácter interno reguladoras de desfrute do día de redución de xornada de carácter flotante

Anexo artigo 30º do convenio colectivo

1. Poderase reservar coa antelación que se desexe no Departamento de Persoal, aínda que como mínimo

de tres (3) días do desfrute e comunicándollo previamente ao seu mando.

2. Non poderán coincidir no mesmo día máis do 33% do persoal afecto a un determinado G.F.H., salvo en grupos de menos de seis (6) persoas, que poderá chegar a ser do 50%.

3. Atenderanse as solicitudes por rigorosa orde de entrada ata a saturación dun determinado día, polo alcance do tope anterior. Non obstante, chegada esta situación poderán permutar o seu desfrute os traballadores do mesmo G.F.H. se dan a súa conformidade por escrito.

4. Se un traballador renuncia ao desfrute dunha determinada xornada xa elixida, perde o seu dereito de prelación en caso de querer volver a desfrutar ese mesmo día.

5. Cando o traballador, tendo solicitado o día de permiso de carácter flotante para unha data determinada ou estando desfrutando del, acredite- pondo en coñecemento da empresa na primeira hora da xonada laboral- que se producise un feito que dea lugar a unha licenza con anterioridade ao comezo do desfrute do dito día flotante, este último quedará en suspenso, pasando a prevalecer a licenza correspondente.

Construcciones Navales P. Freire, S.A.
Calendario laboral 2004

Meses	Días mes	Días festivos	Sábados e domingos	Días vacacións	Días ponte non laborables	Días laborables	Horas laborables
Xaneiro	31	Día 1 Día 6	9	---	Día 2 Día 5	18	144
Febreiro	29	---	9	---	---	20	160
Marzo	31	Día 19 Día 29	8	---	---	21	168
Abril	30	Día 8 Día 9	8	---	---	20	160
Maio	31	Día 1 Día 17	9	---	---	20	160
Xuño	30	---	8	---	---	22	176

Xullo	31	---	6 + 3	10	---	12	96
Agosto	31	Día 16	4 + 5	11	Día 18 Día 19 Día 20	7	56
Setembro	30	---	8	---	---	22	176
Outubro	31	Día 12	10	---	Día 11	19	152
Novembro	30	Día 1	8	---	---	21	168
Decembro	31	Día 6 Día 8 Día 25	7	---	Días 7, 24, 27, 28 29, 30 e 31	14	112
Totais	366	14	102	21	13	216	1.728

(1) Estas horas laborables quedarán reducidas a 1.720 horas/ano, polo desfrute dun día de carácter flotante a elixir polo traballador nas condicións pactadas no convenio anterior.

(2) Os restantes días de vacacións ata completar os 30 días naturais, comprendidos no período 19 de xullo ao 17 de agosto; correspóndense con (3) sábados e domingos en xullo, (5) sábados e domingos en agosto e (1) día festivo: 16 de agosto, que se sumaron nas súas respectivas columnas.

Táboa de salarios vixente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	Soldo	Quinquenio	Prima mensual	Paga red. absentis.	Hora extra	H. extra festiva	Valor día tr. excepc.
Persoal técnico titulado							
Perito ou enxeñeiro técnico A	1.532,38	33,49	109,82	90,16	16,88	17,55	3,58
Axudante técnico sanitario	1.309,53	30,00	84,75	90,16	14,04	14,65	3,18

Nota: o valor da hora extra aumenta 0,012 euros en cada quinquenio

Táboa de salarios vixente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	Soldo	Quinquenio	Prima mensual	Paga red. absentis.	Hora extra	H. extra festiva	Valor día tr. excepc.
Persoal técnico non titulado A) De taller							
Xefe de taller	1.532,38	33,00	109,27	90,16	16,88	17,55	3,46
Mestre de taller	1.512,10	33,00	0,00	90,16	15,91	16,55	3,24
Mestre 2 de taller	1.494,80	33,00	0,00	90,16	15,61	16,27	3,18
Contramestre	1.477,46	33,00	0,00	90,16	15,32	16,01	3,15
Encargado	1.398,05	32,00	0,00	90,16	14,20	14,79	3,15

Nota: o valor da hora extra aumenta 0,012 euros en cada quinquenio

Táboa de salarios vixente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	Soldo	Quinquenio	Prima	Paga	Hora	H.	Valor
------------------	--------------	-------------------	--------------	-------------	-------------	-----------	--------------

			mensual	red. absentis.	extra	extra festiva	día tr. excepc.
Persoal técnico non titulado B) De oficina técnica							
Axudante de enxeñeiro	1.532,38	33,00	109,27	90,16	16,88	17,55	3,35
Delineante proxectista A	1.464,64	33,00	102,97	90,16	16,01	16,66	3,35
Delineante primeira especial	1.392,96	32,00	93,51	90,16	15,05	15,71	3,32
Delineante de primeira	1.341,07	31,00	89,22	90,16	14,38	15,00	3,18
Delineante de segunda	1.245,27	30,00	76,02	90,16	13,23	13,80	3,15
Calcador	1.164,45	27,96	65,23	78,40	12,17	12,69	2,99
Auxiliar de 5º ano	1.164,45	27,96	65,23	78,40	12,17	12,69	2,99
Auxiliar de 4º ano	1.149,44	0,00	62,11	78,40	12,00	12,55	2,99
Auxiliar de 3º e 2º ano	1.133,94	0,00	59,85	78,40	11,83	12,40	2,99
Auxiliar de 1º ano	1.111,52	0,00	55,56	78,40	11,54	12,08	2,99
Aspirante de 17 anos	837,08	0,00	39,49	47,04	8,33	8,80	1,59
Aspirante de 16 anos	775,88	0,00	35,61	47,04	7,69	8,14	1,59

Nota: o valor da hora extra aumenta 0,012 euros en cada quinquenio

Táboa de salarios vixente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	Soldo	Quinquenio	Prima mensual	Paga red. absentis.	Hora extra	H. extra festiva	Valor día tr. excepc.
Persoal técnico non titulado C) De organización							
Xefe de primeira	1.532,38	33,00	109,27	90,16	16,88	17,55	3,35
Subxefe de primeira	1.464,64	33,00	102,97	90,16	16,01	16,66	3,35
Xefe de segunda A	1.392,96	32,00	93,51	90,16	15,05	15,71	3,34
Técnico de organización 1	1.341,07	31,00	89,22	90,16	14,38	15,00	3,18
Técnico de organización 2	1.245,27	30,00	76,02	90,16	13,23	13,80	3,15
Auxiliar de organ. 5º ano	1.164,45	25,00	65,23	78,40	12,17	12,69	2,99
Auxiliar de organ. 4º ano	1.149,44	0,00	62,11	78,40	12,00	12,55	2,99
Auxiliar de organ. 3º e 2º ano	1.133,94	0,00	59,85	78,40	11,83	12,40	2,99
Auxiliar de organ. 1º ano	1.111,52	0,00	55,56	78,40	11,54	12,08	2,99
Aprendiz organ. 17 anos	837,08	0,00	39,49	47,04	8,33	8,80	1,59
Aprendiz organ. 16 anos	775,88	0,00	35,61	47,04	7,69	8,14	1,59

Nota: o valor da hora extra aumenta 0,012 euros en cada quinquenio

Táboa de salarios vixente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	Soldo	Quinquenio	Prima mensual	Paga red.	Hora extra	H. extra	Valor día
------------------	--------------	-------------------	----------------------	------------------	-------------------	-----------------	------------------

				absentis.		festiva	tr. excepc.
Persoal técnico non titulado D) De informática							
Xefe de proxectos	1.532,38	33,00	109,27	90,16	16,88	17,55	3,46
Analista	1.464,64	33,00	102,97	90,16	16,01	16,66	3,46
Analista programador	1.392,96	32,00	93,51	90,16	15,05	15,71	3,32
Programador de 1	1.341,07	31,00	89,22	90,16	14,38	15,00	3,18
Programador de 2	1.317,27	31,00	85,87	90,16	14,10	14,72	3,18
Operador	1.245,27	30,00	76,02	90,16	13,23	13,80	3,15

Nota: o valor da hora extra aumenta 0,012 euros en cada quinquenio

Táboa de salarios vixente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	Soldo	Quinquenio	Prima mensual	Paga red. absentis.	Hora extra	H. extra festiva	Valor día tr. excepc.
Persoal técnico non titulado E) De cad-cam							
Coordinador xeral	1.532,38	33,00	109,27	90,16	16,88	17,55	3,46
Coordinador	1.464,64	33,00	102,97	90,16	16,01	16,66	3,46
Operador xeral	1.392,96	32,00	93,51	90,16	15,05	15,71	3,32
Operador ordenador 1	1.341,07	31,00	89,22	90,16	14,38	15,00	3,18

Operador ordenador 2	1.245,27	30,00	76,02	90,16	13,23	13,80	3,15
Operador ordenador 3	1.208,03	30,00	73,81	90,16	12,17	12,69	2,99
Operador auxiliar	1.164,44	27,96	65,23	78,40	12,17	12,69	2,99

Nota: o valor da hora extra aumenta 0,012 euros en cada quinquenio

Táboa de salarios vixente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	Soldo	Quinquenio	Prima mensual	Paga red. absentis.	Hora extra	H. extra festiva	Valor día tr. excepc.
Persoal administrativo							
Xefe de primeira	1.532,38	33,00	109,27	90,16	16,88	17,55	3,46
Subxefe de primeira	1.464,64	33,00	102,97	90,16	16,01	16,66	3,46
Xefe de segunda A	1.392,96	32,00	93,51	90,16	15,05	15,71	3,32
Oficial adm. de 1	1.341,07	31,00	89,22	90,16	14,38	15,00	3,18
Oficial adm. de 2	1.245,27	30,00	76,02	90,16	13,23	13,80	3,15
Taquimecanógrafa-tradutora	1.245,27	30,00	76,02	90,16	12,17	12,69	2,99
Taquimecanógrafa	1.208,03	30,00	73,81	90,16	12,17	12,69	2,99
Auxiliar adm. 5º ano	1.164,45	27,96	65,23	78,40	12,17	12,69	2,99
Auxiliar adm. 4º ano	1.149,44	0,00	62,11	78,40	12,00	12,55	2,99

Auxiliar adm. 3º e 2º ano	1.133,94	0,00	59,85	78,40	11,83	12,40	2,99
Auxiliar adm. 1º ano	1.111,52	0,00	55,56	78,40	11,54	12,08	2,99
Aspirante adm. 17 anos	837,08	0,00	39,49	47,04	8,33	8,80	1,59
Aspirante adm. 16 anos	775,88	0,00	35,61	47,04	7,69	8,14	1,59

Nota: o valor da hora extra aumenta 0,012 euros en cada quinquenio

Táboa de salarios vixente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	Soldo	Quinquenio	Prima mensual	Paga red. absentis.	Hora extra	H. extra festiva	Valor día tr. excepc.
Persoal subalterno							
Xefe principal de almacén	1.369,86	31,00	89,22	90,16	14,38	15,00	3,18
Xefe de almacén	1.327,57	30,50	82,18	90,16	13,77	14,33	2,99
Almaceneiro principal	1.234,71	30,00	69,50	90,16	12,62	13,12	2,99
Almaceneiro	1.194,73	30,00	63,93	90,16	12,10	12,65	2,99
Cabo de gardas	1.194,73	30,00	63,93	90,16	12,10	12,65	2,99
Vixilante	1.155,91	30,00	58,36	90,16	11,55	12,13	2,95
Porteiro	1.155,91	30,00	58,36	90,16	11,55	12,13	2,95
Telefonista	1.155,91	30,00	58,36	90,16	11,54	12,12	2,96

Chofer de 1 carné D e reparac. vehíc.	1.265,58	30,50	73,81	90,16	13,00	13,51	3,06
Chofer de 2 (carné C)	1.228,32	30,00	69,81	90,16	12,52	13,07	2,96
Chofer de 3 (carné B)	1.191,04	30,00	62,17	90,16	12,00	12,40	2,96
Empregados de limpeza	631,23	13,71	0,00	41,05	8,18	8,64	1,45

Nota: o valor da hora extra aumenta 0,012 euros en cada quinquenio

Táboa de salarios vixente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	Soldo	Quinquenio	Prima mensual	Paga red. absentis.	Hora extra	H. extra festiva	Valor día tr. excepc.
Persoal obreiro							
Xefe de equipo	1.325,14	30,50	0,00	90,16	13,55	14,16	0,38
Capataz de especialistas	1.290,12	30,50	0,00	90,16	13,19	13,76	0,38
Capataz peóns ordinarios	1.238,19	30,50	0,00	90,16	12,47	13,01	0,38
Oficial 1ª especial	1.282,34	30,50	0,00	90,16	13,00	13,51	0,38
Oficial 1ª	1.258,09	30,50	0,00	90,16	12,70	13,27	0,38
Oficial 2ª	1.213,47	30,50	0,00	90,16	12,17	12,69	0,38
Oficial 3ª	1.175,98	30,00	0,00	90,16	11,73	12,24	0,38
Especialista	1.154,93	30,00	0,00	90,16	11,34	11,87	0,38

Peón ordinario	1.151,72	30,00	0,00	90,16	11,32	11,85	0,38
Aprendiz 17 anos	907,17	0,00	0,00	47,04	7,97	8,39	0,20
Aprendiz 16 anos	846,31	0,00	0,00	47,04	7,97	8,39	0,20

Nota: o valor da hora extra aumenta 0,012 euros en cada quinquenio

Táboa de euros prima en xornada de 8 horas para mandos intermedios vixente desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	P.P.P.	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Mestre de taller	0,08796	0,70	1,41	2,11	2,81	3,52	4,22	4,93	5,63	6,33	7,04
Mestre 2 taller	0,08124	0,65	1,30	1,95	2,60	3,25	3,90	4,55	5,20	5,85	6,50
Contramestre	0,08013	0,64	1,28	1,92	2,56	3,21	3,85	4,49	5,13	5,77	6,41
Encargado	0,07460	0,60	1,19	1,79	2,39	2,98	3,58	4,18	4,77	5,37	5,97

Táboa de euros prima en xornada de 8 horas para mandos intermedios vixente desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	P.P.P.	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
Mestre de taller	0,08796	7,74	8,44	9,15	9,85	10,56	11,26	11,96	12,67	13,37	14,07
Mestre 2 taller	0,08124	7,15	7,80	8,45	9,10	9,75	10,40	11,05	11,70	12,35	13,00
Contramestre	0,08013	7,05	7,69	8,33	8,97	9,62	10,26	10,90	11,54	12,18	12,82

Encargado	0,07460	6,56	7,16	7,76	8,36	8,95	9,55	10,15	10,74	11,34	11,94	

Táboa de euros prima en xornada de 8 horas para persoal de fábrica vixente desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	P.P.P.	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Xefe de equipo	0,06667	0,53	1,07	1,60	2,13	2,67	3,20	3,73	4,27	4,80	5,33
Capataz especialistas	0,06447	0,52	1,03	1,55	2,06	2,58	3,09	3,61	4,13	4,64	5,16
Capataz peóns ordinarios	0,05714	0,46	0,91	1,37	1,83	2,29	2,74	3,20	3,66	4,11	4,57
Oficial 1ª especial	0,06265	0,50	1,00	1,50	2,00	2,51	3,01	3,51	4,01	4,51	5,01
Oficial de 1ª	0,06006	0,48	0,96	1,44	1,92	2,40	2,88	3,36	3,84	4,32	4,80
Oficial de 2ª	0,05441	0,44	0,87	1,31	1,74	2,18	2,61	3,05	3,48	3,92	4,35
Oficial de 3ª	0,04966	0,40	0,79	1,19	1,59	1,99	2,38	2,78	3,18	3,58	3,97
Especialista	0,04631	0,37	0,74	1,11	1,48	1,85	2,22	2,59	2,96	3,33	3,70
Peón	0,04481	0,36	0,72	1,08	1,43	1,79	2,15	2,51	2,87	3,23	3,58
Aprendiz 17 anos	0,03265	0,26	0,52	0,78	1,04	1,31	1,57	1,83	2,09	2,35	2,61
Aprendiz 16 anos	0,02990	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20	1,44	1,67	1,91	2,15	2,39

Táboa de euros prima en xornada de 8 horas para persoal de fábrica vixente desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004

Categoría	P.P.P.	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
Xefe de equipo	0,06667	5,87	6,40	6,93	7,47	8,00	8,53	9,07	9,60	10,13	10,67
Capataz especialistas	0,06447	5,67	6,19	6,70	7,22	7,74	8,25	8,77	9,28	9,80	10,32
Capataz peóns ordinarios	0,05714	5,03	5,49	5,94	6,40	6,86	7,31	7,77	8,23	8,69	9,14
Oficial 1ª especial	0,06265	5,51	6,01	6,52	7,02	7,52	8,02	8,52	9,02	9,52	10,02
Oficial de 1ª	0,06006	5,29	5,77	6,25	6,73	7,21	7,69	8,17	8,65	9,13	9,61
Oficial de 2ª	0,05441	4,79	5,22	5,66	6,09	6,53	6,96	7,40	7,84	8,27	8,71
Oficial de 3ª	0,04966	4,37	4,77	5,16	5,56	5,96	6,36	6,75	7,15	7,55	7,95
Especialista	0,04631	4,08	4,45	4,82	5,19	5,56	5,93	6,30	6,67	7,04	7,41
Peón	0,04481	3,94	4,30	4,66	5,02	5,38	5,74	6,09	6,45	6,81	7,17
Aprendiz 17 anos	0,03265	2,87	3,13	3,40	3,66	3,92	4,18	4,44	4,70	4,96	5,22
Aprendiz 16 anos	0,02990	2,63	2,87	3,11	3,35	3,59	3,83	4,07	4,31	4,54	4,78