

Convenio colectivo da empresa Servicios Portuarios del Frío, S.L. (Anos 2000-2001)¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación e vixencia

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

O convenio colectivo regula as relacións laborais de todo o persoal que presta os seus servizos na empresa Servicios Portuarios del Frío, S.L.

Quedan exceptuados deste ámbito os despachos de venda de xeo que non pertencen a empresas fabrís e se dedican exclusivamente ó comercio deste.

A representación dos traballadores e patronal expresan a súa vontade de que este convenio constitúa referencia para establecer tódalas relacións laborais.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Inclúe a totalidade do persoal ocupado nos centros de traballo das empresas reguladas no ámbito funcional e situadas dentro do ámbito territorial, coas excepcións establecidas nos artigos 1 e 2 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

As disposicións do presente convenio rexerán na provincia da Coruña.

Artigo 4º.-Vixencia e duración.

O convenio colectivo entrará en vigor ós oito días seguintes ó da súa sinatura. Non obstante, para efectos salariais retrotraeráse ó 1 de xaneiro de 2000.

O convenio durará ata o 31 de decembro de 2001.

Artigo 5º.-Denuncia.

O convenio deberá ser denunciado por calquera das partes, dentro do último mes da súa vixencia. O escrito de denuncia, que incluíra certificado de acordo adoptado para o efecto por calquera das partes notificarase á outra parte, económica ou social, respectivamente.

De non media-la dita denuncia o convenio considerase prorrogado por anos naturais.

Artigo 6º.-Concorrenza de convenios.

O presente convenio ten forza normativa e obriga por todo o tempo da súa vixencia, dentro dos ámbitos sinalados.

Non obstante o disposto no punto anterior, poderán adherirse ó convenio de ámbito estatal, cando exista conformidade das representacións social e económica.

Artigo 7º.-Compensación e absorción de melloras.

As melloras económicas contidas no presente convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible, nesta forma global poderán compensarse coas que anteriormente puideran existir, calquera que fose a súa orixe, a denominación ou a forma en que estivesen contidas.

Artigo 8º.-Condicións máis beneficiosas.

Ós traballadores que teñan establecidas, con carácter voluntario, melloras superiores ás que resulten por aplicación do presente convenio, examinadas no seu conxunto e cómputo anual, a empresa estará obrigada a respectarllelas.

Capítulo II

Clasificación, definicións, ascensos e períodos de proba do persoal

¹ Publicado no DOG núm. 122, do 25 de xuño de 2001.

Artigo 9º.-Clasificación.

O persoal que preste os seus servizos na empresa a que este convenio se refire acharase comprendido en razón á función que desempeñe dentro dos grupos xenéricos seguintes:

- a) Administrativos.
- b) Técnicos.
- c) Obreiros.

Clasificación segundo a función:

Grupo A: administrativos. Comprende as seguintes categorías:

- a) Xefe administrativo.
- b) Oficial administrativo.
- c) Auxiliar administrativo.
- d) Aspirante.

Grupo B: técnicos. Comprende as seguintes categorías:

- a) Xefe técnico de fabricación.
- b) Encargado xeral.
- c) Xefe de máquinas.
- d) Encargado de sección.

Grupo C: comprende tres subgrupos coas categorías que se detallan:

1ª Oficinas propios da industria do frío:

- a) Maquinista.
- b) Axudante de máquinas.
- c) Conductor-repartidor.

2ª Oficinas auxiliares e de taller:

- a) Oficial de 1ª.
- b) Oficial de 2ª.
- c) Oficial de 3ª.
- d) Aprendiz.

3ª Peonaxe:

- a) Peón especializado: operario de guindastre, repartidor, carretilleiro.
- b) Peóns estibadores.
- c) Peóns.

Artigo 10º

As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo e non implican a obriga de ter previstas todas elas, se a necesidade e o volume da industria non o require.

Son, así mesmo, enunciativos os distintos cometidos sinalados a cada categoría ou especialidade, pois todo traballador da industria está obrigado a realizar cantas tarefas e operacións lle ordenen os seus superiores, dentro dos cometidos xerais propios da súa categoría profesional.

Artigo 11º.-Definicións.

A) Categorias profesionais do grupo administrativo.

No grupo profesional de empregados administrativos ou de oficinas considéranse comprendidos cantos en despachos e oficinas executan dunha maneira habitual funcións de contabilidade, despacho de correspondencia, arquivo, ficheiros, preparación de documentos, estatística e outros análogos.

Comprende este grupo as seguintes categorías:

1. Xefe administrativo: é o empregado que, con coñecementos completos do funcionamento de tódolos servizos administrativos, leva a responsabilidade e dirección total da marcha administrativa da empresa.
2. Oficial administrativo: é o administrativo cun servizo determinado ó seu cargo, que con iniciativa e responsabilidade restrinxida, con ou sen outros empregados ás súas ordes, executa algúns dos seguintes traballos: facturas e cálculos de estatística, transcripción informática ou en libros de contas correntes, diario, maior ou corresponsales, redacción de correspondencia con

iniciativa propia, liquidacións e cálculos das nóminas de salarios, soldos e operacións análogas, e actúa directamente ás ordes do xefe administrativo, se o houber.

3. Auxiliar: é o administrativo sen iniciativa propia, que se dedica dentro das oficinas, a operacións administrativas e, en xeral, ás mecánicas inherentes ós traballos daquelas.

4. Aspirantes: entenderase por aspirante administrativo o que traballe nos labores propios de oficina, disposto a iniciarse nas funcións peculiares desta.

B) Categorías do grupo profesional de técnicos e subalternos:

Técnicos:

1. Técnico con título superior: é aquel que, en posesión dun título superior expedido polo Estado, por medio das súas universidades ou escolas especiais oficiais ou legalmente recoñecidas, foi contratado pola empresa en atención ó dito título profesional, realiza as funcións da súa profesión e é retribuído de maneira exclusiva ou preferente mediante soldo ou tanto alzado e sen suxeición, por conseguinte, á escala habitual de honorarios na profesión respectiva. Debe ser nomeado pola dirección para tal cometido.

2. Técnico con título non superior: é o que, posuíndo un título profesional e oficial distinto do anterior, presta os servizos da súa profesión, desempeñando funcións propias deste, sempre que perciba a súa retribución na forma indicada para o técnico con título superior. Debe ser nomeado pola dirección para tal cometido.

3. Xefe de técnico de fabricación: é aquel que, en posesión dos coñecementos técnicos necesarios e coa debida responsabilidade, se ocupa da organización de todo o proceso productivo, distribución e disciplina do persoal, vixilancia de gastos de mantemento e primeiras materias, determinación do conxunto das ferramentas e maquinaria precisos e redacción dos orzamentos para tódalas fases do ciclo de produción, proponendo as melloras aconsellables. Debe ser nomeado pola dirección para tal cometido.

4. Encargado xeral: é o empregado que, ás ordes do empresario ou do seu representante, coñece o proceso xeral da industria nas súas distintas seccións, aplicando estes coñecementos á organización e distribución do traballo nelas, mantendo a disciplina do persoal á vez que facilita os datos xerais de produción e rendemento. Debe ser nomeado pola dirección para tal cometido.

5. Xefe de máquinas: é aquel que, con completos coñecementos de mecánica, está nas fábricas á fronte de maquinistas, axudantes, aprendices, talleres, etc. organizando as súas quendas e asumindo a responsabilidade do debido funcionamento do persoal que se lle encomendou. Debe ser nomeado pola dirección para tal cometido.

6. Encargado de sección: é o empregado que, dependendo do encargado xeral ou de técnicos, ten mando directo sobre persoal que traballa nunha sección determinada, se existise, responde da súa disciplina e distribúe e organiza o traballo nela, vixiando a boa execución e coidado da conservación e mellor aproveitamento de máquinas, material e produtos, proporcionando os datos sobre produción e rendemento das seccións do seu mando. Debe ser nomeado pola dirección para tal cometido.

D) Categorías do grupo profesional obreiro.

Son aqueles traballadores nos que predomina como características a achega de facultades manuais e mecánicas.

Oficios propios da industria do frío.

1. Maquinista: é o traballador capaz de efectuar a desmontaxe e montaxe de tódolos órganos móbiles das máquinas ó seu coidado, así como o das válvulas, chaves de paso, tubaxes, etc. Saberá realiza-lo empalme de correas e, en fin, todo o necesario para conservar e mante-las instalacións en disposición de marcha, evitando ou previndo avarías. Deberá saber ler e interpreta-la lectura dos aparellos indicadores (termómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr sempre o debido rendemento. Terá ademais os coñecementos mecánicos e de electricidade necesarios para a conservación, mantemento e manexo das máquinas e aparellos que teñan que utilizar ou que se lle confíen, realizando as pequenas reparacións.

2. Axudante de máquinas: é o que axuda os maquinistas no cometido das súas funcións, podendo substituír a estes en quendas; deberá saber le-los aparellos e verifica-los engraxamentos adecuados, así como a limpeza e conservación de máquinas e locais da sección.

Se o permite o seu cometido son tamén funcións da súa incumbencia as propias do operario de guindastre, cando os guindastres se activen por procedemento eléctrico ou a estiba de xeo por outro procedemento mecánico calquera.

3. Conductor-repartidor: é o operario que, en posesión do carné de conducir necesario, se ocupa dos vehículos de tracción mecánica ou automóviles postos en servizo pola empresa. Efectúa a carga, custodia, entrega e distribución dos xéneros, toma nota dos pedidos e coida do cobramento das vendas realizadas, directa ou indirectamente. Nos vehículos frigoríficos coidará da temperatura do xénero transportado.

4. Oficios auxiliares: inclúense neste grupo xenérico aqueles que, sen seren fundamentais á industria do frío industrial, e presupondo a aprendizaxe das artes e oficios clásicos, son utilizadas de xeito habitual por estas empresas, formando parte do seu persoal.

Niso distínguense os tres graos de capacitación.

a) Oficial de primeira: é o que, posuíndo un dos oficios denominados clásicos, o practica e aplica con tal grao de perfección que non só lle permite levar a cabo traballos xerais deles, senón aqueloutros que supoñen especial empeño e delicadeza.

b) Oficial de segunda: integran a dita categoría os que, sen chegaren á especialización esixida polos traballadores perfectos, executan os correspondentes a un determinado oficio coa suficiente corrección e eficacia.

c) Oficial de terceira: é o que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio, non alcanzou aínda os coñecementos prácticos indispensables para efectuar os traballos coa corrección esixible a un oficial de segunda.

Entre os oficios que podemos considerar a título enunciativo figuran como máis típicos os de axustador, torneiro, electricista, montador, carpinteiro, conductor, etc. que deberán ter os coñecementos para o desenvolvemento das funcións asignadas polas disposicións legais ou convencionais que establezan as súas definicións respectivas.

Os conductores clasificaranse en oficiais de primeira e segunda, segundo os coñecementos de mecánica que posúan e apliquen para a reparación de avarías.

5. Persoal obreiro.

a) Peón especializado: é o maior de dezoito anos dedicado a funcións concretas e determinadas nas que se require, malia a súa sinxeleza, certa práctica operatoria.

Entre eles considéranse:

Operario de guindastre: é aquel obreiro que está encargado do manexo e coidado dos guindastres para levar a cabo a desmoldaxe dos bastidores de moldes de xeo; nas instalacións automáticas encárgase da estiba do xeo nos silos, sempre por procedementos mecánicos, realizando as operacións de engraxamento, limpeza de cintas, etc. para o perfecto funcionamento; poderá ser empregado durante a xornada en labores de peonaxe ou estiba.

Repartidor: é o que ten como misión distribuí-lo xeo a depósitos ou ós consumidores, na factoría ou nos establecementos e domicilios designados previamente por estes, e verifica-los cobramentos ó contado e as entregas a crédito.

Carretilleiro: é aquel obreiro que está encargado do manexo, coidado e conservación das autocarretas para levar a cabo a estiba e desestiba de produtos nas cámaras frigoríficas; cando as carretillas non estean en funcionamento, poderán ser empregados durante a xornada en labores de peonaxe.

b) Peón estibador: é o traballador que ten ó seu coidado o manexo, transporte e estiba do xeo ou das mercadorías ou calquera outro labor de manipulación de produtos frescos ou conservados realizando a clasificación, corta, talladura, eviscerado, etc. procedendo ó envasamento das mercadorías ou calquera outro labor que requira para a súa realización a achega de atención e esforzo. Poderá realizar estes labores fóra do recinto fabril, pero sempre como servizos propios da empresa.

c) Peón: é o obreiro dedicado a labores xerais de axuda no manexo, transporte e estiba do xeo ou das mercadorías ou calquera outro labor que requira para a súa realización a achega dunha certa atención e esforzo. Pode realizar labores de manipulación de produtos frescos ou conservados realizando a clasificación, corta, talladura, evisceración, etc. procedendo ó envasamento das mercadorías ou calquera outro labor para a realización do cal se requira a achega de atención e esforzo. Poderá realizar estes labores fóra do recinto fabril pero sempre

como servicios propios da empresa.

6. Aprendiz: é o ligado coa empresa polo contrato de formación no traballo regulado na lexislación, e que ten como fin primordial aprende-los coñecementos precisos dun oficio dos chamados clásicos.

Artigo 12º.-Clasificación segundo a permanencia na empresa.

O persoal que preste os seus servicios na empresa afectada polo presente convenio, sen que iso supoña limitación a outras formas de contratación existente no noso dereito ou que poidan existir, que se rexerán polas disposicións de carácter xeral, clasificarase segundo a permanencia e de acordo co seu contrato de traballo en fixo, de campaña, interino e eventual:

1. Persoal fixo: o persoal fixo de cadro de persoal é o que presta o seu traballo na empresa dun modo permanente e continuo, despois de superado o período de proba.

2. Persoal de campaña: é o que se contrata para a prestación do traballo durante os períodos normais e completos das campañas de produción, a realización das cales non exceda de dous meses. Transcorridas tres campañas ó servicio da mesma empresa, terá dereito a continuar na campaña seguinte.

3. Persoal interino: é o que se admite dun modo temporal para substituír un traballador fixo que se atope ausente por prestación de servicio militar, enfermidade, accidente, excedencia forzosa, etc. A duración da relación xurídico-laboral do persoal interino será a que esixan as circunstancias que motiven o seu nomeamento e, cumpridas as estipulacións contractuais, o contrato terminará.

4. Persoal eventual: é o que se contrata para atencións de duración limitada, extinguíndose a relación laboral cando cese a causa que motivou a súa admisión e a súa duración será dun máximo de doce meses nun período de dezaioito. O contrato necesariamente se formalizará por escrito e triplicado e finalizará polo simple transcurso do termo del.

5. Contrato de obra ou servicio determinado: os traballos de estiba ou desestiba de mercadorías, de campañas, de produtos de alimentación e o movemento de mercadorías con destino ó tráfico nacional e internacional son tarefas con substantividade propia que poden cubrirse con contratos de obra ou servicio determinado.

6. As empresas notificarán ós comités de empresa ou delegados de persoal as contratacións que elas realicen, así como as súas condicións.

Artigo 13º.-Ingresos.

O ingreso dos traballadores axustarase ás normas legais e especiais sobre colocación, como se establece no artigo 16 do Estatuto dos traballadores.

Terá dereito preferente para o ingreso, en igualdade de méritos, o persoal que prestase servicios na empresa por calquera das modalidades de contratación temporal.

En cada empresa, a dirección determinará as probas selectivas que vaia realizar para o ingreso e a documentación que vaia achegar, dándolle conta ó comité de empresa e delegados de persoal.

Os postos que se van cubrir, así como as condicións que se deban reunir, seranlles dados a coñecer ós traballadores da empresa.

Artigo 14º.-Provisión de vacantes, ascensos e períodos de proba do persoal.

Todo o persoal da empresa terá, en igualdade de condicións, preferencia para cubri-las vacantes de prazas de superior categoría que naquelas poidan producirse, agás as vacantes do persoal técnico, de xefatura administrativa e de encargados que serán cubertos libremente pola dirección da empresa.

Os ascensos rexerán, para tódalas categorías e en igualdade de condicións, cos seguintes criterios:

a) Polas regras xerais de existencia de vacantes, por razón de antigüidade, probas de aptitude e concurso das categorías inferiores, conxuntamente considerados os ditos conceptos. O informe do responsable da sección correspondente, se existise, será preceptivo e valorará as probas de aptitude dos aspirantes, conxuntamente cun representante da dirección, designado para o efecto.

b) Os delegados de persoal ou comité de empresa estudarán, conxuntamente coa empresa, as reclamacións a que houber lugar. De non mediar acordo, resolverá a xurisdicción laboral.

Os períodos de proba do persoal serán os seguintes:

1. Persoal non cualificado, dúas semanas.
2. Persoal cualificado, un mes.
3. Administrativos, tres meses.
4. Técnicos, seis meses.

Artigo 15º.-Traballo de distinta categoría.

As empresas por razóns organizativas poderán destinar os traballadores a realizar traballos de distinta categoría á súa, reintegrándose o traballador ás funcións da súa categoría cando cese a causa que motivou o cambio.

Cando se trate dunha categoría superior este cambio non poderá ser de duración superior a seis meses ininterrompidos, agás os casos de substitución por servizo militar, enfermidade, accidente de traballo, licencias, excedencias especiais e outras causas análogas, caso este en que a situación se prolongará mentres subsistan as circunstancias que a motivasen.

Mentres se desempeñan traballos de categoría superior o traballador terá unicamente dereito á retribución correspondente a ela.

Cando se trate de categoría inferior, esta situación non poderá prolongarse por período superior a catro meses ininterrompidos, conservando en todo caso a retribución correspondente á categoría de orixe. En ningún caso poderá implicar menoscabo da dignidade humana. En tal sentido as empresas evitarán reiterar o traballo de inferior categoría co mesmo traballador.

Capítulo III

Organización do traballo

Artigo 16º

A organización do traballo é facultade exclusiva da dirección da empresa, e o traballador estará obrigado a realizar o traballo convido baixo a dirección do empresario ou persoa en quen ese delegue, de conformidade co establecido no artigo 20 do Estatuto dos traballadores e demais disposicións concordantes.

A organización do traballo, ten por obxecto o alcance da empresa dun nivel adecuado de produtividade, baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais.

Iso é posible cunha actitude e responsable das partes integrantes: dirección e traballadores.

Sen mengua da facultade aludida no parágrafo primeiro, os representantes dos traballadores terán funcións de orientación, proposta e emisión de informes no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade coa lexislación vixente.

Capítulo IV

Retribucións

Artigo 17º.-Aumento por anos de servizo.

A partir do 1 de xaneiro de 2000, os traballadores desta actividade desfrutarán de quadrienios, que serán aboados na contía que para cada categoría e número de quadrienios é conforme coa táboa do anexo I, co límite do 60% do salario base do convenio.

Este complemento persoal quedará conxelado durante a vixencia do presente convenio nas súas bases de cálculo actuais, seguindo a súa evolución natural os quadrienios.

Artigo 18º.-Complementos de posto de traballo.

1. Complemento de traballo penoso en fábrica de xeo. O persoal obreiro que como función habitual traballe máis de dúas horas diarias e consecutivas en postos excepcionalmente penosos, percibirá un complemento fixado na táboa do anexo I deste convenio, por cada hora de traballo nas ditas condicións.

A determinación das ditas circunstancias de penosidade en fábricas de xeo realizarase mediante resolución da xurisdicción laboral.

2. Complemento de traballo penoso en cámaras frigoríficas de conxelación. Ó persoal que por habitual función, continua ou descontinua, traballe en túneles ou cámaras de conxelación,

soportando temperaturas da banda de conxelación de -18° C ou inferiores, percibirá un complemento fixado na táboa do anexo I deste convenio, polo tempo efectivamente traballado nas ditas condicións.

Entenderase devengado o complemento de traballo penoso en conxelación aínda cando a temperatura da banda de -18° C, establecida para o almacenamento de produtos conxelados, teña oscilacións producidas por manutención ou apertura de portas motivada por entrada ou saída de mercadorías e cando, ademais, o traballador estibe e cargue manualmente os produtos conxelados desde a cámara de conxelación ó vehículo.

3. En ningún caso o complemento de penosidade en fabricación de xeo será compatible co complemento de traballo penoso en cámaras frigoríficas de conxelación, aínda cando a empresa teña dobre actividade. No suposto de que nun mesmo mes o persoal obreiro preste os seus servizos en fabricación de xeo e en cámaras frigoríficas de conxelación, nas referidas condicións de penosidade, o traballador percibirá o importe do complemento correspondente polo traballo efectivamente desenvolvido en cada unha das actividades.

4. Para o persoal de oficios varios que detalla o presente convenio, en particular, os oficios de taller (mecánicos, soldadores, torneiros e similares) devengarán un complemento de penosidade sinalado na táboa do anexo I do presente convenio, por cada hora efectivamente traballada nas seguintes condicións:

a) Reparacións no interior dos silos de xeo, con xeo no seu interior.

b) Reparacións nas que se desenvolvan labores de soldadura e oxicorte, se o traballo realizado supera as dúas horas de traballo efectivo e continuado.

5. A determinación doutras circunstancias de penosidade en cámaras frigoríficas realizarase mediante resolución da xurisdicción laboral.

6. Pola natureza funcional do complemento de penosidade, tanto en cámaras como en fabricación de xeo, este deixará de aboarse en tódolos casos, cando desaparezan as circunstancias causantes e se dote o traballador das medidas de protección individual que eviten o risco, ou deixe de traballarse nesas condicións. Entenderanse como medidas que eviten o risco as que supoñan que o traballador non sufra as baixas temperaturas das cámaras, como poidan ser cabinas climatizadas nas carretas, dando por entendido que a roupa de abrigo non supón a eliminación desta circunstancia.

Artigo 19°.-Complemento de nocturnidade.

Cando o traballo se efectúe entre as 22 e as 6 horas, a remuneración polo traballo efectivamente traballado neste horario será incrementada cun complemento fixado na táboa do anexo I deste convenio.

Artigo 20°.-Gratificacións extraordinarias.

Todo traballador terá dereito a dúas mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes no equivalente a trinta días cada unha delas do salario total do mes da táboa anexo I do convenio, incrementado coa antigüidade. Aboarase nos meses de xullo e decembro.

Artigo 21°.-Participación en beneficios.

Establécese en concepto de participación de beneficios, unha gratificación consistente en trinta días de total do mes da táboa anexo I do convenio máis antigüidade, aboable durante o primeiro cuadrimestre do ano seguinte ó seu devengo.

De acordo coa empresa, esta gratificación poderase aboar mensualmente, dividida en doceavas partes.

Artigo 22°

Ó persoal que ingresase no transcurso do ano ou que cesase durante este, aboaráselle as dúas gratificacións extraordinarias de xullo e decembro e a paga de beneficios rateando o seu importe, desde a data do seu ingreso, para os primeiros, ou desde a última paga devengada, para os segundos.

Artigo 23°.-Traballos a prima, tarefa ou a obra feita.

1. A empresa poderá modificar ou establece-los sistemas de traballo de acordo coas normas vixentes na materia, con informe do comité de empresa ou do delegado de persoal. Correspóndelle á dirección da empresa, de acordo co comité de empresa ou delegado de persoal, determina-los rendementos, tomando como medida de actividade mínima esixible a que desenvolva un operario medio entregado ó seu traballo, sen o estímulo dunha remuneración por incentivo, ritmo que pode manter día tras día, facilmente, sen que esixa esforzo superior ó normal, debendo se-lo seu rendimento o que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora ou 100 puntos da comisión nacional de produtividade ou os seus equivalentes noutros sistemas. No caso de conformidade entre ámbalas dúas partes, os rendementos aplicaranse de inmediato. Para o suposto de desconformidade, o comité de empresa ou delegado de persoal deberá manifestar, necesariamente, a súa oposición no termo de catro días laborables, contados desde a notificación dos novos rendementos. Se persistise a desconformidade transcorridos sete días laborables acudirán á xurisdicción laboral, que resolverá o que proceda.

Os valores establecidos só poderán ser modificados cando concorran algún dos casos seguintes:

-Mecanización.

-Mellora de instalacións que faciliten a realización dos traballos.

-Cando o traballo sexa de primeira serie fixando un valor provisional mentres no se fixase máis tarde o definitivo.

-Cambios do método operativo distintos dos descritos no sistema anterior do traballo.

-Cando exista erro de cálculo.

Entre outros casos, suporase que se dan as circunstancias 4 e 5 cando, sen detrimento da calidade esixida, o 75% dos operarios que realicen un traballo determinado alcancen no dito traballo, durante un mes, unha actividade igual ou superior ó rendimento óptimo, calquera que sexa o sistema de produtividade que se utilice.

2. Traballos a obra feita: a modalidade de traballo a obra feita, como variante de valorar por unidade de obra os sistemas máis científicos de valoración por punto, será retribuído con base en que un traballador laborioso e cun esforzo normal no desenvolvemento de seu traballo, obteña polo menos un salario superior nun 25% ó salario fixado para a categoría profesional a que pertenza.

3. Traballos a tarefa: para o establecemento de traballo a tarefa, teranse en conta os rendementos normais de cada profesión e especialidade. Cando o traballador conclúa a súa tarefa antes do remate da xornada; darase por rematada esta, ou ben á elección da empresa, deberá completarse a xornada, neste caso o tempo investido sobre o da súa tarefa, seralle aboado cos valores establecidos no convenio para as horas extraordinarias, e sen que o dito tempo se compute como horas extraordinarias para os límites máximos que sinalan as disposicións legais ou convencionais nesta materia.

4. Tanto no traballo a obra feita como a tarefa, en caso de discrepancia en canto á tarifa da obra ou ó tempo de tara, seguirase a norma do punto anterior.

5. Suspensión do sistema: a empresa poderá suspender-la aplicación de calquera dos anteriores sistemas, total ou parcialmente, cando se dean circunstancias de alteración do proceso productivo ou incumprimento dos métodos de traballo establecidos. Dará conta inmediatamente á xurisdicción laboral.

Cando se proceda á suspensión dos traballos remunerados baixo o sistema de primas á produción por causas que, logo de determinación co representante dos traballadores da sección ou departamento afectados, fosen imputables á empresa, esta virá obrigada a satisfacerlles ós traballadores afectados a remuneración correspondente ó seu rendimento habitual (media dos 30 últimos días naturais) no traballo suspendido.

Artigo 24º

O pagamento do salario farase no lugar de traballo por períodos mensuais, por calquera dos medios habituais, talón, cheque, transferencia bancaria. Cando se opte por efectua-lo pagamento mediante transferencia bancaria, o aboamento en conta corrente ou na cartilla do traballador producirase na data habitual de pagamento.

O traballador poderá solicitar anticipos a conta do salario devengado.

Capítulo V

Xornada, horario, horas extraordinarias, vacacións

Artigo 25º.-Xornada de traballo.

1. Duración: a xornada efectiva de traballo será de 1.800 horas anuais.

2. Organización e distribución: anualmente, a empresa elaborará un calendario de traballo cunha distribución horaria básica expoñendo un exemplar deste nun lugar visible de cada centro e dará conta ós delegados de persoal ou ó comité de empresa.

A distribución inicial poderá ser irregular en atención a razóns económicas, organizativas, técnicas ou productivas. En todo caso a distribución da xornada deberá respecta-los seguintes límites: dez horas ordinarias diarias; doce horas de descanso diario ininterrompido; día e medio de descanso semanal; tantos días festivos anuais como se establezan pola lei; e trinta días naturais anuais de vacacións.

Non se consideran modificacións substanciais aquelas que comporten, vixente a distribución anual da xornada, un aumento ou diminución da xornada diaria de dúas horas sobre a distribución horaria básica, ben que, salvo por razóns de urxencia, a empresa deberá avisalo traballador afectado cunha antelación, polo menos, de sete días, á modificación non substancial da súa xornada e horario, e comunicalo ó delegado de persoal ou ó comité de empresa.

A empresa e o traballador terán liberdade de establecer pactos individuais sobre a xornada anual e o horario no contrato de traballo. Estes acordos deberán recollerse en contrato de traballo ou en documento separado e individual coa conformidade do traballador. Os delegados de persoal ou o comité de empresa deben ser informados destes pactos.

3. Traballos en festivos: as funcións e traballos que teñan que desenvolverse en festivos ou durante todo o día realizaranse mediante quendas rotativas, e os descansos desfrutaranse en días laborables, se é o caso.

En caso excepcional de que nalgunha semana non puidera concedérselle ó persoal o descanso correspondente, poderase compensar dentro das catro semanas seguintes ou aboaráselles ós interesados, ademais do salario que percibisen, caso de descansaren, outro por non utilizaren tal descanso, incrementado este segundo nun 50 por 100.

4. Xornada continuada: cando a xornada de traballo se realice en forma continuada, e supere as seis horas, os traballadores desfrutarán de 30 minutos de descanso, retribuídos e non recuperables, permanecendo no recinto da factoría.

Non obstante, este precepto non poderá ser considerado como condición máis beneficiosa, dereito adquirido ou compromiso entre partes que opere automaticamente no caso de redución legal ou convencional da xornada de traballo, senón que as partes interesadas e lexitimadas neste convenio colectivo deberán renegociar-lo tempo de descanso e a súa consideración como de traballo efectivo, se é o caso.

5. Xornada de frigoríficos: para o persoal que traballe en cámaras frigoríficas, distinguiranse os seguintes casos:

a) A xornada en cámaras de cero ata cinco graos baixo cero será normal.

Por cada tres horas de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederáselle un descanso de recuperación de dez minutos.

b) En cámaras de seis graos baixo cero a dezasete graos baixo cero, a permanencia no seu interior será de seis horas.

Por cada hora de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederáselle un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará a xornada normal en traballo que se realizará no exterior das cámaras.

c) En cámaras que teñan que estar a dezoito graos baixo cero ou inferiores cunha oscilación de máis ou menos 3 graos, a permanencia no interior delas será de seis horas.

Por corenta e cinco minutos de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederáselle un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará a xornada normal en traballo que se realizará no exterior das cámaras.

Este persoal, en proporción ás temperaturas que debe soportar, estará dotado da roupa de protección necesaria.

En canto á permanencia en cámaras e descanso de recuperación de cámaras nas empresas que

viñeran realizando outros tempos máis favorables, estes serán respectados.

Artigo 26º.-Horas extraordinarias.

Ante a grave situación de paro existente, e con obxecto de facilita-lo emprego, quedan suprimidas as horas extraordinarias habituais.

Exceptúanse da norma anterior:

a) As horas extraordinarias esixidas pola reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como os casos de risco de perda de materias primas e terminación de tarefas de carga e descarga de produtos perecedoiros, igualmente por causa extraordinaria non habitual, cun tope máximo dunha hora diaria, serán de obrigada realización.

b) As horas extraordinarias que teñan a súa causa en pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambio de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza perecedoira das materias que se tratan, así como a subministración de xeo ós barcos pesqueiros, manteranse sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas nas disposicións xerais.

A dirección da empresa informará mensualmente o comité de empresa, os delegados de persoal e delegados sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións.

O valor de cada hora extraordinaria realizada para cada categoría, figura na táboa do anexo I deste convenio.

Artigo 27º.-Vacacións.

As vacacións para todo o persoal, sen distinción de categorías, serán de trinta días naturais retribuídos e aboados sobre o salario total da táboa do convenio máis antigüidade.

O cadro de distribución das vacacións exporase cunha antelación de dous meses nos taboleiros de anuncios, para coñecemento de todo o persoal.

A liquidación das vacacións poderase efectuar para todo o persoal antes do seu comezo.

A liquidación das vacacións non poderá ser compensada en metálico.

Artigo 28º.-Licencias.

O traballador terá dereito, logo de solicitude a licencia con soldo en calquera dos casos seguintes:

a) Matrimonio do traballador, quince días naturais.

b) En caso de nacemento de fillo ou falecemento de cónxuxe e fillos; en caso de enfermidade grave do cónxuxe e fillo e enfermidade grave ou falecemento do pai, nai, netos, avós ou irmáns dun ou doutro cónxuxe, de dous a cinco días naturais, segundo que o feito que o motivase se produza no lugar de residencia do traballador ou noutro distinto.

c) Para dar cumprimento a un deber de carácter público formal imposto polas leis e disposicións vixentes, o tempo necesario debidamente xustificado polo traballador ante a empresa.

d) Por motivo de traslado do domicilio habitual, dous días naturais.

e) En caso de matrimonio de fillos ou irmáns, dun ou doutro cónxuxe, un día.

En canto ós dereitos recoñecidos de muller traballadora, aplicarase o disposto na lexislación vixente.

Licencias sen soldo: poderán solicitar licencias sen soldo cunha duración máxima de ata tres meses os traballadores fixos que, superado o período de proba, leven ó servizo da empresa máis de seis meses. As empresas resolverán favorablemente as solicitudes que neste sentido se formulen, agás que a concesión de licencias afectase gravemente ó proceso productivo.

Para ter dereito a unha nova licencia deberán transcorrer, como mínimo, dous anos completos desde a data de remate da anterior.

Artigo 29º.-Excedencias.

Os traballadores cun ano de servizo ininterrompido poderá solicita-la excedencia voluntaria por un prazo superior a doce meses e inferior a cinco anos, non computándose o tempo que dure esta situación para ningún efecto, e sen que en ningún caso se poida producir nos contratos de

duración determinada.

As peticións de excedencia serán resoltas conxuntamente pola empresa e o comité ou delegado de persoal, no prazo máximo dun mes, tendo en conta as necesidades baixo as que se producen e procurando despachar favorablemente aquelas peticións que se funden en terminación de estudos, esixencias familiares e outras análogas.

O traballador que non solicite o reingreso cun aviso previo dun mes antes do remate da súa excedencia, causará baixa definitiva na empresa. Para acollerse a outra excedencia voluntaria o traballador deberá cubrir un novo período de, polo menos, catro anos de servizo efectivo na empresa.

Cando o traballador o solicite, o reingreso estará condicionado a que haxa vacante na súa categoría.

Se non existise vacante na categoría propia e si na inferior, o excedente poderá optar entre ocupar esta praza co salario correspondente a ela ata que se produza unha vacante na súa categoría, ou non reingresar ata que se produza a dita vacante.

Nas excedencias forzosas, e en calquera outra que poida existir, aplicarase o disposto na lexislación vixente, e expresamente nos artigos 46 e 48 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 30º.-Traslados, cambios ou permutas.

Os traslados forzosos que impliquen cambio de residencia só poderán realizarse co persoal que leve ó servizo da empresa menos de cinco anos de antigüidade.

Nos supostos de traslado forzoso, o traballador percibirá o importe dos seguintes gastos:

-Os de locomoción do interesado e familiares que con el convivan e del dependan economicamente.

-Os de transporte de mobiliario, roupa e utensilios, e unha indemnización de dous meses de salario real que veña percibindo no momento do traslado.

Capítulo VI

Seguridade Social, seguridade e hixiene no traballo, vestiario

Artigo 31º.-Suplemento á Seguridade Social.

As empresas aboarán, nos casos de accidente de traballo, a cantidade complementaria sobre a indemnización da compañía aseguradora que sexa precisa para que o traballador accidentado perciba o salario total da súa categoría profesional fixado na táboa de salarios anexa, incrementado cos aumentos de antigüidade. Se a compañía aseguradora lle acreditase ó accidentado cantidade igual ou superior á anteriormente citada, a empresa quedará relevada do pagamento deste complemento.

Artigo 32º.-Prevención de riscos laborais.

A protección da saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes e consideran que para alcanzalo se require o establecemento e planificación dunha acción preventiva nos centros de traballo e nas empresas que teña por fin a eliminación ou redución dos riscos na súa orixe, a partir da súa avaliación, adoptando as medidas necesarias, tanto na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa para adapta-lo traballo á persoa e protexe-la súa saúde.

En cantas materias afecten a seguridade e hixiene no traballo, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei de prevención de riscos laborais e demais disposicións concordantes, así como as bases que se establecen no anexo número dous do convenio nacional.

Artigo 33º.-Vestiario.

As empresas proverán o persoal do seguinte vestiario de uso obrigatorio durante a xornada laboral:

a) Dúas fundas ou roupa similar para todo o persoal, á parte da roupa especial para efectuar os traballos en cámaras ou túneles con baixas temperaturas, así como botas de cana alta para os que traballen en fábricas de xeo.

b) Un equipo completo de chaqueta e pantalón ou funda completa isotérmica para resistir

temperaturas iguais ou superiores ós -18° centígrados, botas de media cana ou zapatos especiais para o frío, roupa interior, un pasamontañas, un xersei de coleira alta e peúgos de la e luvas impermeables para os produtores que presten servizos en cámaras ou túneles de conxelación. A duración desta roupa será dun ano, agás que polo uso sexa necesaria a súa reposición con antelación. Para a roupa interior e xerseis será de seis meses e para as luvas e peúgos será de tres meses.

Capítulo VII Régime disciplinario

Artigo 34°

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das empresas de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 35°.-Graduación das faltas.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase atendendo á súa importancia ou intención, en leve, grave ou moi grave.

Artigo 36°.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. As faltas de puntualidade, ata cinco nun mes, na asistencia ó traballo con atraso superior a cinco minutos e inferior a trinta no horario de entrada.
2. Non comunicar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ó traballo por motivo xustifico, a non ser que probe a imposibilidade de facelo.
3. O abandono do servizo sen causa xustifico, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto, se orixinase prexuízo dalgunha consideración para a empresa ou fose causa de accidente para os seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave segundo os casos.
4. Pequenos descoidos reiterados na conservación do material.
5. Non atende-lo público coa corrección e dilixencia debidos.
6. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
7. As discusións sobre asuntos estraños ó traballo dentro das dependencias da empresa. Se tales discusións producen escándalo notorio, poderán ser consideradas como falta grave ou moi grave.
8. Faltar ó traballo un día ó mes sen causa xustifico.

Artigo 37°.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de cinco faltas non xustificoas de puntualidade na asistencia ó traballo durante un período de trinta días.
2. Ausencias sen causa xustifico por dous días durante un período de trinta días.
3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social. A falta maliciosa destes datos considerarase como falta moi grave.
4. Entregarse a xogos ou distraccións en horas de traballo.
5. A simulación de enfermidade ou accidente.
6. A desobediencia ós seus superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo para a empresa, poderá ser considerado como falta moi grave.
7. Simula-la presenza doutro traballador, contestando ou asinando por el.
8. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.
9. A imprudencia en acto de traballo. Se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave.
10. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da empresa para usos propios.

11. A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando comunicación escrita.

Artigo 38º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.
2. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto na empresa como ós compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.
3. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en primeiras materias, utensilios, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, enxoval e documentos da empresa.
4. A condena por delicto ou roubo, furto ou malversación cometida fóra da empresa ou por calquera outra clase de feitos que poidan implicar, para esta desconfianza respecto ó seu autor e, en todo caso, a de duración superior a seis anos, dictada polos tribunais de xustiza.
5. A embriaguez habitual na empresa.
6. Viola-lo segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a elementos estraños a ela datos de reserva obrigada.
7. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade, falta grave de respecto e consideración ós xefes, así como ós compañeiros e subordinados.
8. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia.
9. Abandona-lo traballo en posto de responsabilidade.
10. A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo.
11. Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.
12. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se produci-la primeira.
13. O abuso de autoridade por parte dos xefes será sempre considerado como falta grave. O que o sofre porao inmediatamente en coñecemento do director da empresa ou delegado de persoal ou comité de empresa.

Artigo 39º.-Réxime de sancións.

Correspóndelle á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado neste convenio.

A sanción das faltas graves requirirá comunicación escrita motivada ó traballador e a das faltas moi graves esixirá tramitación de expediente ou procedemento sumario en que sexa oído o traballador afectado.

En calquera caso, a empresa dará conta ó comité de empresa ou delegados de persoal, ó mesmo tempo que ó propio afectado, de toda sanción que se impoña.

Artigo 40º.-Sancións máximas.

As sancións máximas que se poderán impor en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de un a quince días.

c) Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días, inhabilitación por un período non superior a dous anos para o ascenso e despedimento.

Artigo 41º.-Prescrición.

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves ós tres días; para as faltas graves, ós quince días e para as moi graves, ós trinta días a partir da data na que aquela tivo coñecemento da súa comisión.

Capítulo VIII Dereitos sindicais

Artigo 42º.-Dos sindicatos e dos comités de empresa.

En materia de dereitos sindicais e de representación do persoal nas empresas aplicarase o disposto na Lei orgánica de liberdade sindical, no Estatuto dos traballadores e nas demais disposicións legais que regulen esta materia.

Capítulo IX Indemnizacións, desprazamento e axudas de custo

Artigo 43º.-Indemnizacións.

A empresa indemnizará os traballadores para compensa-los custos do transporte desde a residencia do traballador ó seu lugar de traballo e viceversa, nunha cantidade mensual de 9.900 pesetas para tódalas categorías. Dará lugar á perda da parte proporcional da mencionada indemnización unicamente pola falta inxustificada ó traballo.

Desprazamentos e axudas de custo: os traballadores que por necesidade da empresa teñan que desprazarse fóra do lugar en que radica o seu centro habitual, percibirán, a teor da duración dos desprazamentos e da necesidade de utilización dos diferentes epígrafes, unha axuda de custos de 1.600 pesetas (9,62 euros) por comida, 1.450 pesetas (8,71 euros) por cea e 2.950 pesetas (17,73 euros) diarias por aloxamento e almorzo, quedando comprendidas nestas condicións as percepcións complementarias por gastos menores. A axuda de custos diaria será de 6.000 pesetas (36,06 euros).

Cando o traballador non realice a viaxe en vehículo da empresa, terá dereito a que se lle aboe o importe da viaxe no medio de transporte que se lle autorizase a empregar.

O traballador recibirá antes do desprazamento un anticipo para gastos, liquidándose ó regreso segundo o número de axudas de custo devengadas.

Se os medios de locomoción custeados pola empresa e a distribución do horario permiten ó traballador face-las comidas no seu domicilio ou pernoitar nel, non terá dereito á percepción de axuda de custos.

Capítulo X Comisión paritaria

Artigo 44º.-Comisión paritaria.

1. Créase unha comisión paritaria do convenio como órgano para a interpretación e vixilancia do cumprimento do pactado nel.
2. A comisión paritaria estará formada por un representante de cada unha das partes asinantes do convenio.
3. A comisión reunirse a pedimento de calquera das partes mediante unha convocatoria previa con orde do día dada a coñecer á outra parte, como mínimo, con cinco días hábiles de antelación.
4. O domicilio da comisión será o do propio centro de traballo.
5. As funcións da comisión paritaria son as de interpretación , vixilancia, estudio e aplicación do convenio.

Capítulo XI Promoción e formación profesional

Artigo 45º.-Promoción e formación profesional.

1. O traballador terá dereito:

- a) Ó disfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

Disposición adicionais

Primeira.-Para os efectos de recoller e cuantificar individualmente a gratificación graciable e voluntaria que os traballadores da Compañía Frigorífica, S.A. obtiveron, despois de varias sentencias xudiciais, establécese que o mencionado importe quedará recollido nun concepto denominado complemento do ano 1992.

Este complemento do ano 1992 será recoñecido e pagado nas nóminas do ano 2000, de maneira individual a cada traballador, e o seu importe permanecerá inalterable durante a duración deste convenio. A empresa poderá ratea-lo importe recoñecido en todas ou parte das pagas do ano.

ANEXO I

Táboa salarial do 1 de xaneiro ó 31 de decembro de 2000

Categoría	Salario base mes ptas.	Complem. convenio mes ptas.	Total mes ptas.	Total anual ptas.	Cuadrienio ptas.	Complem. penoso ptas./hora cámaras	Complem. penoso ptas./hora fab. xeo	Complem. noite ptas./hora	Hora extra ptas./hora
Grupo A: técnicos titulados									
Con título superior	153.720	50.130	203.850	3.057.750	5.572				1.500
Con título non superior	128.730	44.970	173.700	2.605.500	4.701				1.500
-Non titulados:									
Técnico de fabricación	128.730	43.830	172.560	2.588.400	4.701				1.500
Xefe de reparto e venda	118.320	41.310	159.630	2.394.450	4.342				1.500
Encargado xeral	105.450	39.150	144.600	2.169.000	3.894				1.500
Xefe de máquinas	97.380	37.260	134.640	2.019.600	3.616		50	130	1.612
Encargado depósito e sección	93.120	36.630	129.750	1.946.250	3.469				1.500
Grupo B: administrativos									
Xefe de primeira	114.780	40.470	155.250	2.328.750	4.220				1.500
Xefe de segunda	107.580	39.270	146.850	2.202.750	3.973				1.500
Oficial de primeira	96.780	37.200	133.980	2.009.700	3.595				1.500
Oficial de segunda	89.520	35.760	125.280	1.879.200	3.343				1.500
Auxiliar	78.720	33.720	112.440	1.686.600	2.967				1.500
Grupo D: obreiros-Oficios propios da industria do frío									
Maquinista	86.520	35.190	121.710	1.825.650	3.239		50	130	1.612
Axudante de maquinista	76.110	33.180	109.290	1.639.350	2.876		50	130	1.612
-Oficios auxiliares: taller									
Oficial de primeira	88.320	35.490	123.810	1.857.150	3.302		50		1.500
Oficial de segunda	84.060	34.590	118.650	1.779.750	3.157		50		1.500
Oficial de terceira	79.710	33.600	113.310	1.699.650	3.002		50		1.500
-Oficios auxiliares: fab. xeo									
Oficial de primeira conductor	88.320	35.490	123.810	1.857.150	3.302		50		1.612

Oficial de segunda conductor	84.060	34.590	118.650	1.779.750	3.157		50		1.612
Oficial de terceira conductor	79.710	33.660	113.370	1.700.550	3.002		50		1.612
-Oficios auxiliares cámaras									
Oficial de primeira conductor de carreta	88.320	35.490	123.810	1.857.150	3.302	100			1.612
Oficial de segunda conductor de carreta	84.060	34.590	118.650	1.779.750	3.157	100			1.612
Oficial de terceira conductor de carreta	79.710	33.660	113.370	1.700.550	3.002	100			1.612
-Peonaxe:									
Capataz encargado de operarios	79.080	33.600	112.680	1.690.200	2.982	100	50		1.612
Peón especializado	76.230	33.240	109.470	1.642.050	2.879	100	50		1.612
Peón	75.660	33.240	108.900	1.633.500	2.879	100	50		1.612
Peón manipulador ou operario	75.660	33.240	108.900	1.633.500	2.879	100	50		1.612