Convenio colectivo da empresa Dinak, S.A.
(Anos 2000-2002)[1]

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.
Este convenio colectivo regula con carácter exclusivo as condicións mínimas de traballo do persoal

que durante o seu período de vixencia preste os seus servicios no centro de traballo da empresa Dinak, S.A. no Camiño do Laranxo (Vigo).

Artigo 2º.-Vixencia.
Este convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro do ano 2000, e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2002. Quedará automaticamente denunciado con tres meses de antelación ó seu vencemento, porrogándose o actual convenio ata a data de entrada en vigor do seguinte convenio.

Artigo 3º.-Xornada de traballo.
Durante a vixencia deste convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, equivalentes a:

1.784 horas efectivas en cómputo anual para 2000.
1.780 horas efectivas en cómputo anual para 2001.
1.776 horas efectivas en cómputo anual para 2002.
Durante a vixencia do convenio, os días laborables que excedan da xornada anual, a empresa acordará o seu desfrute nas datas que pacte cos representantes dos traballadores.

O réxime de xornada máxima anual que se establece para a vixencia deste convenio tomarase como referente mínimo para efectos do establecemento da xornada máxima anual na negociación do seguinte convenio.

A xornada de traballo comezará á hora prevista no cadro horario aprobado pola empresa e os representantes dos traballadores.

O traballador deberá estar en disposición de inicia-la súa actividade no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ó toque de sirena ou outro sistema establecido.

A xornada normal será computada en consideración á iniciación do labor no posto de traballo e finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída da factoría.

A fixación do horario de traballo será facultade da dirección de empresa, razoando o seu establecemento co comité, prevalecendo o criterio que supoña unha reducción de custos, aumento de vendas ou ben favoreza as necesidades estacionais da producción.

A empresa distribuirá preferentemente a súa xornada laboral de luns a venres, a razón de 8 horas diarias.

Artigo 4º.-Vacacións.
As vacacións anuais terán, con carácter xeral, unha duración de 30 días naturais e desfrutaranse entre o 15 de xuño e o 15 de setembro. Non obstante, se por causas conxunturais ou outras circunstancias a empresa se vise obrigada a paraliza-la súa producción, ben por avarías ou por falta de subministración de materias primas, orixinado todo iso por forza maior, ou se pola propia estacionalidade da actividade fose necesaria a presencia de persoal nalgún ou nalgúns

[1] Publicado no DOG núm. 51, do 14 de marzo do 2000.

departamentos, poderanse determi

na-las vacacións noutro período, logo de consulta e acordo co comité.
O calendario de vacacións fixarase con 2 meses de antelación para coñecemento dos traballadores.

Todo o persoal que antes ou durante o período de vacacións estea en situación de IT ou baixa por accidente terá dereito a desfrutalas, sempre que cause alta antes do termo do ano natural.

Artigo 5º.-Festivos.
Durante a vixencia deste convenio establécense como máximo os días festivos que con carácter nacional, autonómico e local fixe o calendario publicado no BOE, no Diario Oficial de Galicia e no BOP de Pontevedra. Haberá que aterse en todo momento ó disposto pola autoridade laboral.

Artigo 6º.-Seguridade e hixiene no traballo. Saúde laboral.
Para a designación dos servicios de prevención, delegados de prevención e Comité de Seguridade e Saúde, haberá que se ater ó que para tal efecto dispón a Lei 31/1995, do 8 de novembro.

A empresa obrígase ó cumprimento inescusable das normas de seguridade e hixiene no traballo en materia de aseos, vestiarios, dotacións sanitarias, duchas, etc., de conformidade coa Lei de prevención de riscos laborais.

No demais haberá que se ater ó establecido na mencionada lei e seu desenvolvemento.

Artigo 7º.-Recoñecemento médico.
Os traballadores serán sometidos a un recoñecemento médico anual por conta da empresa. O tempo empregado no recoñecemento será remunerado como de traballo.

O dito recoñecemento realizarase nas dependencias da mutua.
Artigo 8º.-Licencias.
O traballador, logo de aviso e xustificación, terá dereito a permisos remunerados durante o tempo e nos supostos seguintes:

a) Dezaseis días naturais en caso de matrimonio.
b) Tres días laborables en caso de nacemento de fillo.
c) Quince días naturais en caso de falecemento de cónxuxe ou fillo.
d) Cinco días naturais en caso de falecemento de pais.
e) Tres días naturais en caso de falecemento de irmáns, netos, avós, pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos.

f) Un día natural polo falecemento de tíos en grao de consanguinidade co traballador.

g) Dous días naturais por enfermidade grave, debidamente acreditada, do cónxuxe, pais, fillos, avós, irmáns, netos e pais políticos.

h) Un día natural por traslado de domicilio.
i) O tempo necesario para asistencia á consulta médica de especialista da Seguridade Social, cando coincidindo co horario de traballo sexa prescrita a consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo acreditarse a dita prescrición. Nos demais casos, ata un límite de 22 horas ó ano.

j) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller poderá substituír, se o desexa, este dereito polo de reducción da xornada normal nunha hora.

k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que se ater ó que esta dispoña en canto duración da ausencia e á súa compensación económica.

l) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns.
No suposto da letra c), se o traballador precisa desprazarse a distancia superior ós 150 quilómetros, terá dereito a un día natural máis.

Nos supostos e) e f), se o traballador precisase realizar un desprazamento fóra de Galicia, concederánselle dous días naturais máis.

En caso de necesidade, logo de aviso e xustificación, as empresas deberán conceder un permiso non retribuído de ata dez días naturais por razón de desprazamento en caso de enfermidade grave de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

Todo o exposto neste artigo será de aplicación para as parellas de feito fidedignamente acreditadas e inscritas no rexistro público correspondente.

Artigo 9º.-Roupa de traballo.
A empresa dotará o persoal da adecuada roupa de traballo.
O persoal obreiro recibirá dúas fundas por ano e, se for preciso, logo de xustificación, entregarase un terceiro. As dúas fundas serán entregadas nos dous primeiros meses do ano. Entregaráselle, así mesmo, un par de zapatos de seguridade a cada operario, debendo xustificar coa entrega do par gastado a petición dun par novo.

O persoal administrativo e técnico que o solicite recibirá anualmente unha bata de traballo; neste caso será obrigatorio o seu uso. En caso de realizar algún labor nos talleres, este persoal será provisto da roupa adecuada (funda, botas de seguridade, casco, etc.) que o protexa dos riscos inherentes a estes lugares de fabricación.

Ó persoal que realice o seu labor con lentes graduadas, a empresa proporcionaralle unhas, sempre que en razón do traballo que realice sufrisen deterioración. Se o traballador necesitase cristais correctores, proporcionaránselle lentes protectoras coa

adecuada graduación óptica ou outras que poidan ser superpostas ás graduadas do propio interesado.

Artigo 10º.-Capacidade diminuída.
Todos aqueles traballadores que, por accidente de traballo, enfermidade profesional ou común de longa duración, con reducción das súas facultades físicas ou intelectuais, sufran unha diminución da súa capacidade laboral para o desempeño do seu traballo habitual terán preferencia para ocupa-los postos máis adecuados para as súas condicións que existan na empresa, sempre que teñan idoneidade ou aptitude para tales postos.

Artigo 11º.-Pagamento de nóminas.
O pagamento de nóminas realizarase de forma mensual. Non obstante, o persoal poderá solicitar coa debida antelación anticipos á conta dos seus haberes devengados.

En canto á forma de pagamento haberá que se ater ó disposto no Estatuto dos traballadores.

Para todo o persoal, tanto de oficinas como de taller, consideraranse mensualidades de 30 días.

Artigo 12º.-Organización do traballo.
Os salarios fixados neste convenio corresponden a un rendemento no traballo de 60 puntos

Bedaux ou ó seu equivalente en calquera outro sistema de incentivos que se puidese implantar na empresa.

En anexo a este convenio publicarase a táboa de rendementos a que están suxeitos os operarios de taller.

Artigo 13º.-Complemento de nocturnidade.
Para os efectos do devengo deste complemento considérase como traballo nocturno o realizado entre as 22 e as 6 horas.

Os traballadores que teñan dereito a percibi-lo complemento de nocturnidade percibirán por este concepto un 25% do seu salario base. Este complemento será independente das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos lles correspondan.

Artigo 14º.-Complemento de xefe de equipo.
É xefe de equipo o traballador que, efectuando traballo manual, asume o control de traballo dun grupo de oficiais, especialistas, etc. en número non inferior a tres nin superior a oito.

O xefe de equipo non poderá ter baixo as súas ordes a persoal de superior categoría cá súa. Cando o xefe de equipo desempeñe as súas funcións durante un período dun ano consecutivo ou de tres en períodos alternos, se logo cesa na súa función, manteráselle a súa retribución específica ata que polo seu ascenso a superior categoría quede aquela superada.

O complemento que percibirá o xefe de equipo consistirá nun 20% sobre o salario base da súa categoría. O dito 20% figurará como concepto en nómina como complemento de xefe de equipo.

Artigo 15º.-Salarios.
Para o ano 2000 o incremento salarial, respecto ós salarios vixentes o 31-12-1999, será do 4,25% para tódolos salarios inferiores a 3.000.000 de ptas./ano e do 3,75% para tódolos demais salarios. A táboa salarial base para cada categoría laboral figura en táboa anexa.

Para o ano 2001, o incremento salarial será o IPC real estatal do ano 2000 máis 1 punto. Este incremento aplicarase non só ó salario do convenio, senón a tódolos demais conceptos retributivos recollidos neste.

Para o ano 2002, o incremento salarial será o IPC real estatal do ano 2001 máis 1,25 puntos. Este incremento aplicarase non só ó salario do convenio, senón a tódolos demais conceptos retributivos recollidos neste.

Respectaranse tódalas condicións económicas derivadas das condicións persoais do traballador.

Para efectos salariais, as mensualidades consideraranse de 30 días.
O pagamento dos salarios realizarase mensualmente, podendo os traballadores solicitar anticipos á conta das remuneracións devengadas.

En materia salarial operará a compensación e absorción en cómputo anual a teor do previsto no artigo 26.5º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 16º.-Horas extraordinarias.
As horas extraordinarias remuneraranse coas seguintes recargas sobre a hora ordinaria:

Horas extraordinarias realizadas de luns a venres: o 75%.
A base de cálculo para o valor da hora extraordinaria obterase sumando o salario de convenio

mensual, a antigüidade e a parte proporcional das gratificacións extraordinarias e dividindo o total entre o número de horas efectivas de traballo anual que se establecen no artigo 3º deste convenio. A base así obtida será incrementada na porcentaxe que corresponda segundo o máis arriba establecido.

As horas extraordinarias traballadas de dez da noite a seis da mañá, así como as traballadas en sábado serán aboadas cun 25% de recarga.

Artigo 17º.-Gratificacións extraordinarias.
Os traballadores terán dereito a dúas gratificacións extraordinarias en contía, cada unha delas, de 30 días do salario base máis antigüidade. Aínda que cada unha destas gratificacións se devengue teoricamente polo tempo traballado en cada un dos dous semestres do ano, o seu importe irase percibindo rateado coa nómina mensual, de tal modo que por tódolos conceptos o traballador será remunerado por medio de doce nóminas mensuais cada ano, contendo cada unha delas, ademais dos salarios mensuais, a parte proporcional da paga extraordinaria correspondente ó semestre en curso.

Artigo 18º.-Antigüidade.
Os traballadores percibirán aumentos periódicos por anos de servicio, consistentes en quinquenios na contía da táboa anexa. Computarase para efectos de antigüidade o tempo prestado dentro da empresa a título de traballo en prácticas e para a formación, sempre que ó termo deses contratos o traballador continuase dentro da empresa.

Artigo 19º.-Saídas, axudas de custo e viaxes.
Os traballadores que por razón do seu traballo e por orde da empresa teñan que realizar comidas ou pasa-la noite fóra do seu domicilio ou lugar habitual de residencia terán dereito, durante o ano 2000, ás seguintes axudas de custo:

Axuda de custo completa: 4.500 ptas./día.
Media axuda de custo: 1.750 ptas./día.
Para os sucesivos anos de vixencia deste convenio, as ditas axudas de custo actualizaranse de acordo co IPC real estatal máis 1 punto e IPC real estatal máis 1,25 puntos, respectivamente.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados superan o importe das axudas de custo, a empresa deberá aboa-lo exceso, logo de xustificación.

Se por necesidades da empresa o traballador tivese que se desprazar a presta-lo seu labor noutros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá caer dentro da xornada establecida. Se o desprazamento se iniciase antes da xornada establecida ou o regreso se producise unha vez superada a hora de termo desta, o exceso será remunerado como horas extraordinarias.

Ó traballador que, por necesidades da empresa e por requirimento desta e aceptación voluntaria daquel, tivese que se desprazar utilizando o seu propio vehículo, aboaráselle a cantidade de 34 pesetas por quilómetro, durante o ano 2000. Para os sucesivos anos de vixencia deste convenio, a dita cantidade actualizarase de acordo co IPC real estatal máis 1 punto e IPC real máis 1,25 puntos respectivamente.

Artigo 20º.-Complemento de transporte.
Os traballadores percibirán, durante o ano 2000, por este concepto e por día efectivamente traballado, a cantidade de 600 pesetas. A actualización da dita cantidade realizarase seguindo o mesmo criterio que para os salarios.

Artigo 21º.-Recibo de liquidación.
No caso de baixa na empresa, entregaráselle ó traballador copia da liquidación con 5 días de

antelación ó cesamento.

Nas liquidacións que teñan lugar por finalización ou rescisión de contrato ou outras causas, farase constar que o traballador non perderá o dereito a cobra-lo que a empresa teña que lles pagar ós traballadores en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que

corresponda no tempo durante o que o traballador que asine a liquidación prestou os seus servicios.

Artigo 22º.-Acción sindical.
Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores desfrutarán das seguintes garantías sindicais:

A empresa dará conta das novas contratacións que lle realice ó comité.
A empresa obrígase a ter un taboleiro de anuncios para inserción de propaganda sindical. En canto á inserción dela haberá que se ater ó disposto no Estatuto dos traballadores.

Logo de existencia de común acordo entre a empresa e o comité, poderase pacta-la acumulación mensual de horas sindicais nun só representante.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores e logo de solicitude do comité, a empresa facilitará o exercicio de reunións informativas fóra da xornada laboral e durante dúas horas ó mes.

Cada un dos membros do comité de empresa poderá dispor dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, que será de 15 horas mensuais. Quedan incluídas neste crédito as horas destinadas a asistir ás convocatorias sindicais, que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

Artigo 23º.-Excedencias.
Nesta materia seguirase o disposto na lexislación vixente e, de maneira especial, o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 24º.-Seguro colectivo.
A empresa concertará un seguro colectivo de accidente, con primas íntegras ó seu cargo, mediante póliza que cubra as seguintes indemnizacións:

Accidente laboral ou común con resultado de morte: 3.000.000 de pesetas.
Accidente laboral ou común con resultado de invalidez permanente en grao total, absoluto ou gran invalidez: 4.000.000 de pesetas.

Para efectos desta indemnización, considerarase en tódolos casos como data do feito causante a de ocorrencia do accidente.

A cobertura que se establece neste convenio comezará a súa vixencia 30 días despois da súa sinatura. O traballador facilitará o nome do beneficiario.

Para o persoal de nova contratación, a cobertura comezará a ter vixencia trinta días despois do seu ingreso na empresa.

Unha copia da póliza de seguros seralle facilitada ó comité de empresa e outra inserirase no taboleiro de anuncios.

Artigo 25º.-Incapacidade temporal.
A prestación por incapacidade temporal derivada de accidente laboral ocorrido no centro de traballo

ou en desprazamentos a outros centros ou lugares de traballo, durante a xornada laboral, complementarase con cargo á empresa ó cento por cento da base de cotización do mes anterior ó da baixa, desde o primeiro día de baixa.

En caso de accidente non laboral ou enfermidade común, e sempre que sexa necesaria hospitalización, complementaranse ó 100% os 15 primeiros días da convalecencia unha vez fóra do hospital. A partir do 16 día remitímonos á lei xeral.

Artigo 26º.-Xubilación.
A empresa e os traballadores poderán pactar, logo de existencia de común acordo entre as partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/85, do 17 de xullo, e na Lei 63 e 64/1997, do 26 de decembro, debendo a empresa cubri-las ditas vacantes con traballadores que sexan titulares do dereito de calquera das prestacións económicas por desemprego ou xove demandante de primeiro emprego mediante un contrato da mesma natureza.

Artigo 27º.-Comisión paritaria.
Establécese unha comisión paritaria como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do convenio, que estará composta por dúas persoas designadas polo comité e outras dúas en representación da empresa.

Artigo 28º.-Lexislación subsidiaria.
En todo o non expresamente regulado neste convenio haberá que se ater ó previsto no Estatuto dos traballadores, que os asinantes asumen como norma subsidiaria, así como as disposicións legais vixentes ou que se poidan promulgar durante a vixencia deste convenio.

Artigo 29º.-Extinción do contrato por causas obxectivas.
1. Cando a empresa queira facer uso do dereito concedido no artigo 52.1º c) do Estatuto dos traballadores e conforme o procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, deberalles entregar ó traballador ou traballadores afectados e ó comité de empresa, ademais da comunicación legalmente prevista, e simultaneamente con ela, unha memoria explicativa das causas da extinción.

2. Sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extintivo, o comité emitirá informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada, no prazo de catro días. O traballador poderá tamén entregarlle copia da comunicación e a memoria á súa central sindical, que poderá emitir informe en igual prazo de catro días.

De non se emitir no devandito prazo os informes a que se refire o parágrafo anterior, entenderase que se desiste de tal dereito.

3. O procedemento previsto neste artigo non suspende nin interrompe os prazos previstos no artigo 53.1 c) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 30º.-Persoal de novo ingreso.
Ó persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito, debendo quedar no seu poder unha copia del.

Os períodos de proba do persoal de novo ingreso serán os seguintes:
Técnicos titulados: 6 meses.
Resto do persoal: 2 meses.

A empresa entregaralle ó comité a copia básica de cada contrato que se deba subscribir por escrito, e dará conta, se é o caso, das prórrogas que se puidesen producir.

Artigo 31º.-Contratación indefinida.
A empresa comprométese a manter un cadro de persoal fixo de alomenos o 40% da media de cadro de persoal dos últimos 24 meses.

Artigo 32º.-Contratos formativos e de duración determinada.
a) Contratos en prácticas:
Durante a vixencia deste convenio, a empresa poderá realizar contratos desta modalidade ata un máximo do 10% do cadro de persoal.

A retribución será dun 60% os 6 primeiros meses, do 70% os 6 meses seguintes, do 75% ata os 18 meses e do 80% ata os 24 meses; estas porcentaxes refírense ás cantidades fixadas na táboa de salarios deste convenio para un traballador que desempeñe o mesmo posto de traballo ou un equivalente.

b) Contratos para a formación:
A porcentaxe máxima destes contratos sobre o cadro de persoal total ten que garda-las mesmas proporcións que se sinalaron para os contratos en prácticas. Non se poderán formalizar contratos para a formación con categoría inferior á de especialista ou axudante, e en todo caso terá unha duración máxima de dous anos. A retribución será no primeiro ano a que corresponda ó salario mínimo interprofesional e para o segundo ano o SMI máis o 5%.

c) Contratos eventuais de duración determinada por circunstancias da producción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos:

Estes contratos poderán ter unha duración máxima de 13,5 meses dentro dun período de 18 meses.

Nos casos a), b) e c) no momento do contrato e en caso de non conversión del en indefinido, a empresa aboará, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade do importe de 1,5 días por mes traballado.

d) Contratos con empresas de traballo temporal:
Os traballadores das ETT non poderán ser contratados para realizar traballos productivos habituais, agás en casos de substitución por incapacidade temporal, vacacións, licencias e supostos similares.

Disposición adicional
Primeira.-No momento da sinatura deste convenio, os traballadores de taller con categoría de especia

lista que teñan a condición de fixos pasarán a te-la categoría de oficial 3ª. Así mesmo, os traballadores de oficinas con categoría de auxiliar administrativo que teñan a condición de fixos, pasarán a te-la categoría de oficial 2ª administrativo.

Disposición derradeira
As condicións deste convenio constitúen un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Táboa salarial

Categoría	Salario base	Antigüidade
Enxeñeiro e Lic.	217.783	9.060
Director Dpto.	217.783	9.060

Categoría	Salario base	Antigüidade
Xefe de venda	217.783	9.060
Enxeñeiro técnico	187.310	7.593
Técnico comercial	127.664	5.296
Oficial 1ª Administ.	127.664	5.296
Oficial 2ª Administ.	114.012	4.732
Auxiliar Administ.	101.344	4.140
Encargado	129.868	5.382
Técnico Manten. 1ª	129.868	4.980
Oficial 1ª	119.829	4.980
Oficial 2ª	114.769	4.675
Oficial 3ª	109.680	4.514
Especialista	106.542	4.363
Delineante proxectista	149.752	6.531

Delineante 1ª	123.853	5.139
Delineante 2ª	112.104	4.692

Táboa de primas de producción do taller

P. Prod.	Rdto.	Factor Rend.	Ptas./Mto.	P.P. * Rdto.	Ptas./día	Ptas./Min.	Ptas./mes
480	1,00	1,00	0,916	480	440	0,916	9.677 ptas.
480	1,01	1,01	0,916	485	444	0,926	9.774 ptas.
480	1,02	1,02	0,916	490	449	0,935	9.870 ptas.
480	1,03	1,03	0,916	494	453	0,944	9.967 ptas.
480	1,04	1,04	0,916	499	457	0,953	10.064 ptas.
480	1,05	1,05	1,095	504	552	1,149	12.137 ptas.
480	1,06	1,06	1,095	509	557	1,160	12.253 ptas.

480	1,07	1,07	1,095	514	562	1,171	12.368 ptas.
480	1,08	1,08	1,095	518	567	1,182	12.484 ptas.
480	1,09	1,09	1,095	523	573	1,193	12.600 ptas.
480	1,10	1,10	1,249	528	659	1,374	14.507 ptas.
480	1,11	1,11	1,249	533	665	1,386	14.639 ptas.
480	1,12	1,12	1,249	538	671	1,399	14.771 ptas.
480	1,13	1,13	1,249	542	677	1,411	14.903 ptas.
480	1,14	1,14	1,249	547	683	1,424	15.035 ptas.
480	1,15	1,15	1,249	552	689	1,436	15.167 ptas.
480	1,16	1,16	2,193	557	1.221	2,544	26.869 ptas.
480	1,17	1,17	2,193	562	1.232	2,566	27.100 ptas.
480	1,18	1,18	2,193	566	1.242	2,588	27.332 ptas.

480	1,19	1,19	2,193	571	1.253	2,610	27.563 ptas.
480	1,20	1,20	2,346	576	1.351	2,815	29.724 ptas.
480	1,21	1,21	2,346	581	1.362	2,838	29.971 ptas.
480	1,22	1,22	2,346	586	1.374	2,862	30.219 ptas.
480	1,23	1,23	2,346	590	1.385	2,885	30.467 ptas.
480	1,24	1,24	2,346	595	1.396	2,909	30.715 ptas.
480	1,25	1,25	2,346	600	1.407	2,932	30.962 ptas.
480	1,26	1,26	2,568	605	1.553	3,235	34.164 ptas.
480	1,27	1,27	2,568	610	1.565	3,261	34.436 ptas.
480	1,28	1,28	2,568	614	1.578	3,287	34.707 ptas.
480	1,29	1,29	2,568	619	1.590	3,312	34.978 ptas.

480	1,30	1,30	2,606	624	1.626	3,388	35.779 ptas.
480	1,31	1,31	2,606	629	1.639	3,414	36.054 ptas.
480	1,32	1,32	2,606	634	1.651	3,440	36.329 ptas.

480	1,33	1,33	2,755	638	1.759	3,665	38.698 ptas.

P. Prod.	Rdto.	Factor Rend.	Ptas./Mto.	P.P. * Rdto.	Ptas./día	Ptas./Min.	Ptas./mes
480	1,34	1,33	2,755	643	1.772	3,665	38.989 ptas.
480	1,35	1,33	2,755	648	1.785	3,665	39.280 ptas.
480	1,36	1,33	2,755	653	1.799	3,665	39.571 ptas.
480	1,37	1,33	2,755	658	1.812	3,665	39.862 ptas.
480	1,38	1,33	2,755	662	1.825	3,665	40.153 ptas.

480	1,39	1,33	2,755	667	1.838	3,665	40.444 ptas.
480	1,40	1,33	2,755	672	1.852	3,665	40.735 ptas.

Días/mes: 22.