

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16309

RESOLUCION de 24 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Chocolates Hueso, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Chocolates Hueso, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 10 de mayo de 1984, suscrito por las partes el día 27 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2.º y 3.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Chocolates Hueso, S. A.».

CONVENIO DE EMPRESA DE «CHOCOLATES HUESO, S. A.» DE ATECA (ZARAGOZA)

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Art. 1º.— **AMBITO TERRITORIAL.**— Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajo de Ateca y Sevilla.

Art. 2º.— **AMBITO PERSONAL.**— Quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio todos los trabajadores de la Empresa afectados por el mismo, tanto los que en la actualidad presten sus servicios, como los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en ella, con las excepciones que se contemplan en el Estatuto del Trabajador Art. 1º apartado 2.º, y Art. 2º apartado 2.º.

Art. 3º.— **AMBITO TEMPORAL.**— El Convenio entrará en vigor en día de su firma sea cual fuere la fecha de su publicación en el B.O.E., entendiéndose que todos los acuerdos y efectos económicos del mismo serán retroactivos al 1 de Enero de 1984. Su período de vigencia será de un año a contar desde el día 1 de Enero de 1984 finalizando en consecuencia el 31 de Diciembre de 1984.

Art. 4º.— **DEREGACION.**— En no mediando por una de las partes el Convenio será prorrogado automáticamente de año en año, debiendo tratarse su denuncia con los requisitos y formalidades establecidas por el Estatuto del Trabajador artículos 86 y 89.

CAPITULO II

RECONFERENCIAS, JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Art. 5º.— **RECONFERENCIAS.**— Las reconferencias para el personal acogido al presente Convenio, serán las que figuran en la tabla anexa.

Art. 6º.— **CONSIDERENTE DE ANTIGUEDAD.**— Se abonará la antigüedad a los Trabajadores en la siguiente forma:

1er. trienio 6%	6º. trienio 4%
2º. trienio 12%	7º. trienio 4%
3er. trienio 18%	8º. trienio 4%
4º. trienio 24%	9º. trienio 5%
5º. trienio 30%	10º. trienio 6%

Art. 7º.— **MODIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**— Consistirá en dos mensualidades a Salario Base del convenio más antigüedad, abonadas en los primeros quince días de Julio y Diciembre.

Art. 8º.— **PARTICIPACION DE BENEFICIOS.**— La participación de beneficios de la Empresa, consistirá en una mensualidad de Salario Base de Convenio más antigüedad.

El monto de la mencionada paga podrá ser pactada entre la Empresa y sus trabajadores en sus relaciones contractuales, o bien incrementada en cada uno de los dos pagos.

La paga de Incrementación de la paga, ésta deberá estar totalmente abonada a los trabajadores al terminar el primer trimestre del año siguiente a su devengo.

Art. 9º.— **PLAN DE FOMENTO DE NIÑOS.**— Se estará a lo pactado en el Art. 8º 2º apartado del Acuerdo Interprovincial 1983. El recargo para los ni-

ños extraordinarios estructurales será del 70% para los trabajados en día normal y del 100% para los trabajados en Domingos, festivos y nocturnas.

Dicho incremento se efectuará en estos casos sobre el precio de la hora profesional, calculada con arreglo a la fórmula que se establece en la disposición adicional cuarta.

Art. 10º.— **PLUS DE NOCTURNIDAD.**— Los plus por trabajos nocturnos consistirán en un 25% calculado sobre los salarios fijados en la tabla salarial, suma a este Convenio más antigüedad al procedimiento.

Art. 11º.— **PLUS.**— Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa abonará 2.200 Ptas. en concepto de dieta completa, ó 875 Ptas. si se trata de dieta. Quedan expresamente excluidos de este artículo, los Viajantes y Repartidores, cuyos gastos de desplazamientos y alimentación se establecerán de mutuo acuerdo entre trabajadores y Empresa.

Art. 12º.— **PLUS DE TRANSPORTE.**— Se abonará para todo el personal sin distinción y en concepto de plus de transporte, la cantidad de 190 Ptas. por día trabajado. El mencionado plus será de obligada percepción en el período de vacaciones, para tales efectos el cálculo se hará sobre 24 días de trabajo.

Art. 13º.— **PLUS DE ACTIVIDAD.**— El plus de actividad será el indicado en la tabla salarial anexa, siendo de obligada percepción incluso en el período de vacaciones, haciéndose el cálculo del mismo, como en el plus de transporte.

Este plus será abonado aún en el supuesto de que el trabajador tuviera que ausentarse del trabajo por causa justificada.

Art. 14º.— **REVISION SALARIAL.**— En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrado el 31 de Diciembre de 1984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983, superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra más un punto. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas salariales para realizar los aumentos pactados para 1984.

Art. 15º.— **JORNADA LABORAL.**— La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Tanto para jornada partida como continuada. En la jornada continuada se efectuará un descanso de 15 minutos obteniendo éste la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 16º.— **CALENARIO LABORAL.**— En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral oficial, la Empresa, junto con los representantes de los trabajadores, señalarán el calendario laboral de la misma para el año.

Dicho calendario deberá incluir los horarios para cada día de la semana los días de descanso que correspondan a cada trabajador personalmente y las fechas para el disfrute de vacaciones de cada trabajador.

Art. 17º.— **VACACIONES.**— El período de vacaciones que tendrá derecho a disfrutar el personal afectado por este Convenio será de 30 días, de los cuales 21 se disfrutarán de forma ininterrumpida entre los meses de Junio y Septiembre. Los 9 días restantes serán laborables y se disfrutarán en el tiempo convenido de mutuo acuerdo con la Empresa.

En caso de no obtener una antigüedad en la Empresa superior a un año por parte del trabajador, el tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo transcurrido.

CAPITULO III

REVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

Art. 18º.— **TRABAJADORES ENFERMOS O ACCIDENTADOS.**— En caso de accidente el trabajador recibirá el 100% desde el primer día y en caso de enfermedad el 100% a partir de los 30 días.

La diferencia entre lo percibido por el trabajador a cargo de la Seguridad Social y el 100% correrá a cargo de la Empresa.

Art. 19º.— **PREMIO DE JUBILACION.**— Se establecerá un premio de jubilación consistente en una paga en metálico que será de una mensualidad a salario base del convenio más antigüedad, para todos aquellos trabajadores que en el momento de su jubilación merezcan una antigüedad en la Empresa de 15 o más años. En caso de superar los 30 años, percibirán por el mismo concepto una mensualidad y media, del salario base del convenio más antigüedad.

Art. 20º.— **SEGURO O INCAPACIDAD TEMPORAL.**— La Empresa contratará un seguro a favor de todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, por el que percibirán 2.250.000 Ptas. en el caso de sufrir accidentes y producirles muerte o invalidez permanente. Dicha obligación entrará en vigor a los 20 días de la firma del Convenio.

Art. 21º.— **AYUDA ESCOLAR O ALIMENTARIA.**— La Empresa contribuirá con 900 Ptas. mensuales por cada hijo en edad escolar hasta los dieciséis años. También disfrutarán de esta ayuda los que teniendo hijos en edad preescolar, precisen su asistencia o guarderías o jardines de infancia.

Art. 22º.— **AYUDA A LOS PADRES.**— Los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años ó incapacitado físico ó síquico, tendrán

deberán a una reducción de jornada de trabajo de al menos un tercio de la misma, con la disminución equivalente salarial, pudiendo sustituirse de un horario flexible que permita hacer compatibles el trabajo y la existencia mencionada.

Art. 239.- RETRASO DE EMBAJOS DE EMBAJOS.- La retirada de embajes de conducir por motivos de infracción de tráfico no dará lugar a sanción o despido, siempre que no medie embargue. Al conductor sancionado se le respetará su salario mientras dure la retirada del carnet. Así mismo se le proporcionará mientras dure la sanción un puesto en la Empresa, a elección de la misma aunque fuere de categoría inferior, incorporándose a su trabajo habitual en el momento que cese la sanción.

Art. 240.- FORMACION Y FORMACION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR.- El trabajador tendrá derecho a:

Apartado A/. El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, así tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Apartado B/. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la consecución del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPITULO IV

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 250.- PERMISOS Y LICENCIAS.- El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes puntos:

A/. Por 15 días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir del 15 día hasta un máximo de un mes.

B/. Por 5 días en caso de fallecimiento del conyugue o hijo, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del 5º día.

C/. Por tres días en caso de fallecimiento de un hijo.

D/. Por tres días en caso de fallecimiento del padre, madre de uno u otro conyugue, nietos abuelos y hermanos.

E/. Por tres días en el supuesto de enfermedad grave de un hijo o conyugue, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir del tercer día, y por el tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de deberes públicos y personal.

F/. Durante dos días por traslado del domicilio habitual.

G/. Asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral.

Art. 260.- EXCEDENCIAS.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando el trabajador excedente solicite su reincorporación, esta deberá efectuarse en un puesto de trabajo de igual o similar categoría y en el plazo máximo de tres meses.

CAPITULO V

CONTRATOS DE EMPLEO, INCORPORACION, DESPACHO

Art. 270.- INGRESO PREFERENCIAL.- Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de mérito quienes hayan desempeñado o desempeñen en la Empresa funciones con carácter eventual, interino o contrato de trabajo por tiempo determinado.

Para nuevo ingreso será requisito indispensable estar inscrito en la oficina de empleo.

Art. 280.- PROMOCION INTERNA.- La Empresa junto con el Comité o delegados de personal elaborarán el sistema de promoción interna para el cual tomarán como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, conocimientos del puesto de trabajo, experiencia laboral haber desempeñado funciones de superior categoría y haber superado las pruebas que al respecto se establezcan.

Los plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por personal de la Empresa. Solo en el caso de que no hubiera aspirantes o que se demostrara la incapacidad de estos, podrá la Empresa recurrir a personal exterior.

Art. 290.- PERIODO DE PRUEBA.- Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito, en ningún caso dicho periodo de prueba podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

CAPITULO VI

SEGURIDAD SOCIAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 300.- En cuanto a materias afectas a Seguridad e Higiene en el Trabajo, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Real Decreto 99/83/71 y normativa posterior.

No obstante ambas partes se comprometen a desarrollar plenamente los puntos que a continuación se indican:

A/. En todos los centros de trabajo de más de 50 trabajadoras, debe existir un comité de Seguridad e Higiene, en el que las representantes de los trabajadores serán elegidas por el comité de Empresa o delegados de personal.

B/. El comité de Seguridad e Higiene podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, se adopten medidas especiales de vigilancia e incluso si el riesgo es demostrado e inmediato, que se interrumpa el trabajo.

C/. Toda enfermedad de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de lesión o la salud del trabajador y derivado del trabajo, obligará en forma prioritaria, a la adopción de medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho caso.

D/. A todo trabajador que reciba daño a su salud en los supuestos de más de 50 trabajadoras y a causa del puesto de trabajo, la Empresa está obligada a trasladarlo a otro que no le sea nocivo, sin pérdida económica de categoría profesional o de cualquier otro tipo de perjuicio.

Esta apartado se aplicará a petición del comité de Seguridad e Higiene y previo dictamen médico.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 310.- DERECHO A SINDICARSE.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán recibir información a todas aquellas empresas en las que no dispongan de suficientes y apreciables afiliados a fin de que sean distribuidas fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo productivo.

Art. 320.- DERECHO DE CONSULTACION.- La Empresa facilitará a los trabajadores un lugar idóneo de fácil visibilidad para la exposición de propaganda y comunicaciones de tipo sindical. A estos efectos dispondrá de espacio suficiente para la colocación de los tableros de anuncios necesarios en cada centro de trabajo, los cuales serán facilitados por la Empresa. Fuera de esos lugares quedará prohibida la colocación de dichos comunicados. Se facilitará a la dirección de la Empresa un duplicado de los mencionados comunicados para su simple conocimiento.

Art. 330.- DERECHO DE REUNION.- La Empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores y aceptará la elección de asamblea dentro de su recinto, fuera de las horas de trabajo y con un máximo de cuatro horas al mes. Para la celebración de asambleas se comunicará a la dirección con un plazo de 48 horas y de 20 en supuestos excepcionalmente urgentes; los temas a tratar serán los genéricos de la rama y los que afecten directa o indirectamente la relaciones de los trabajadores de la Empresa. Se garantizarán el orden y la debida asistencia de los servicios.

Art. 340.- COMITES SINDICALES.- Los Comités de Empresa o en su defecto comités de Empresa, gozarán de 40 horas mensuales como máximo para el desarrollo de las funciones de su cargo, quedando excluidos de este tiempo el invertido en reuniones a instancia de la Empresa, reuniones periódicas con la misma y el empleo en convocatorias oficiales por la autoridad laboral o sindical.

Art. 350.- CUENTA SINDICAL.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descantará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Central o Sindicato a que pertenece, la cantidad de cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

CAPITULO VIII

VARIOS

Art. 360.- DECLARACION DE NO DISCRIMINATORIA.- El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, raza

a ideología política o religiosa, estado civil etc., o ningún aspecto de la relación laboral como salarios, puestos de trabajo, categorías o cualquier otro concepto que se contemple, tanto en este Convenio como en la normativa general, con la única excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Art. 37.- PRIMA DE INCORPORACIÓN.— La Empresa facultará a los trabajadores las siguientes primas de trabajo, las cuales serán siempre propiedad de la misma, estando a cargo de los trabajadores el ingreso y conservación de dichas primas no pudiéndose ser sustituidas las entregas de las mismas, por una compensación en metálico.

-Personal administrativo: Dos lotes, cada uno anual.

-Personal femenino de fábricas: Dos lotes, uno de vestimenta y dos de salarios.

-Personal masculino de fábricas: Dos abrigos, los pantalones, los calcetines y dos gorras anuales.

-Personal de oficinas auxiliares: Dos lotes, de vestimenta.

-Oficiales y repartidores: Dos ropa sencilla, dos pantalones y un impermeable cada dos años.

Art. 38.- PRIVACIÓN DE LIBERTAD.— En caso de privación de libertad del trabajador y hasta que reciba sentencia firme, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido su contrato de trabajo durante el referido período y considerando el efecto por esta situación, como expediente voluntario, sin derecho por lo tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

En ningún caso la ausencia del trabajador al trabajo por causa de privación de libertad en los términos arriba expresados será causa de despido.

La Empresa podrá contratar durante la ausencia del trabajador a un interino para que ocupe interinamente su puesto.

El trabajador deberá comunicar por escrito a la Empresa su puesta en libertad dentro de los 15 días siguientes a que aquélla se produzca y reincorporarse a su actividad laboral antes de los 15 días siguientes de dicha puesta en libertad.

Art. 39.- COMISIÓN MIXTA.— Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

A/- Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.

B/- Arbitraje de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

C/- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

D/- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Las decisiones tomadas por la Comisión Mixta, siempre que haya acuerdo de ambas partes serán de obligado cumplimiento.

A las reuniones de la Comisión Mixta y a solicitud de los miembros de la misma, podrán asistir asesores jurídicos y económicos por ambas partes, así como los Centrales Sindicales que intervinieron en las deliberaciones del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.— Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad por las que anteriormente rigieron por imperativo Legal, Jurisprudencial, Convencional-Administrativo, Convenio Colectivo, Pacto de cualquier clase, Contrato individual, usos y costumbres locales, consuetudines y regionales, o por cualquier otro causa que directa o indirectamente regula las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Las disposiciones futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superasen el nivel total de este. En caso contrario se considerará obsoletas por las mejoras pactadas.

SEGUNDA.— CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.— Se respetarán "ad personam" las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en el cómputo anual que pudiese tener el personal afectado por el presente Convenio a la entrada en vigor del mismo, siendo inalterable y subsistente.

TERCERA.— BARRIDOS SUPLENATORIOS.— En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la ordenanza laboral para las Industrias de Alimentación de 8 de Julio de 1975, en lo que no se oponga a los Estatutos del Trabajador o las disposiciones con rango de ley, con carácter subsidiario a las disposiciones laborales de ámbito General.

CUARTA.— BOLEA PROFESIONAL.— Se acompaña al presente Convenio la fórmula para calcular el salario-hora profesional.

15 x (S + A)

Salario hora profesional = -----

H.A.

Donde:

15 = Horas de abono de horas extras, de vacaciones y salida de Julio.

S = Salario Base, Plus de actividad y Plus de transporte.

A = Antigüedad.

H.A. = Horas reales de trabajo al año.

PERSONAL DE OFICINAS DE OFICINAS AUXILIARES DE ALMACÉN S.A.S. AHEA (Zaragoza)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
Técnico Jefe	58.593	--	190
Técnico Superior	53.269	--	190
Técnicos ó Maestro	50.598	--	190
Encargado General	48.823	--	190

PERSONAL MERCANTIL

Gerente	58.593	--	190
Jefe de Ventas	45.274	--	190
Inspector de Ventas	39.902	--	190
Viajante	34.622	--	190
Corredor de Plaza	34.622	--	190
Repartidor con vehículo más 2.000 K.	38.182	162	190
Repartidor con vehículo menos 2000 K.	36.402	146	190
Cobrador	34.622	122	190
Encargado de Almacén	39.073	174	190
Almacenero	33.313	122	190

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo	39.948	176	190
Oficial de 1ª	36.192	162	190
Oficial de 2ª	36.402	162	190
Auxiliar	34.622	122	150
Perforista	36.402	151	190
Telefonista	34.622	122	190
Aspirante 1º y 2º año	18.646	69	190
Aspirante 3º y 4º año	20.519	92	150

PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Encargado de Sección	1.350 día	176	190
Oficial 1º	1.274 día	162	190
Oficial 2º	1.216 día	162	190
Ayudante	1.155 día	146	190
Peón	1.185 día	122	190
Aprentiz 1º y 2º año	622 día	69	190
Aprentiz 3º y 4º año	685 día	92	190

OFICIOS VARIOS

Según su categoría iguales al personal de producción.

CATEGORÍA	IMPORTE BRUTO BRUTO
Técnico Jefe	919.402.-
Técnicos Superior	839.533.-
Técnicos ó Maestro	799.470.-
Encargado General	772.999.-

PERSONAL MERCANTIL

Gerente	919.599.-
Jefe de Ventas	719.604.-
Inspector de Ventas	639.025.-
Viajante	559.823.-
Corredor de Plaza	559.823.-
Repartidor con vehículo más 2.000 K.	653.735.-
Repartidor con vehículo menos 2.000 K.	622.987.-
Cobrador	590.328.-
Encargado de Almacén	670.610.-
Almacenero	603.698.-

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo	683.732.-
Oficial de 1ª	653.735.-
Oficial de 2ª	627.037.-
Auxiliar	590.333.-
Perforista	619.207.-
Telefonista	590.333.-
Aspirante de 1º y 2º año	337.473.-
Aspirante de 3º y 4º año	371.234.-

PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Encargado de Sección	692.372.-
Oficial de 1ª	660.852.-
Oficial de 2ª	634.316.-
Ayudante	602.257.-
Peón	599.276.-
Aprentiz de 1º y 2º año	340.826.-
Aprentiz de 3º y 4º año	374.035.-

OFICIOS VARIOS

Según su categoría iguales al personal de producción.