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 90, 2, y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2, 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 apartados c, d y e, y Art. 2º apartado a.

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.P., entendiendose que todos los acuerdos y efectos económicos del mismo serán retroactivos al 1 de Enero de 1.984. Su periodo de vigencia será de un año a contar desde el día 1 de Enero de 1.984 finalizando en consecuencia el 31 de Diciembre de 1.984.-

Art. 4º.- DENUNCIA.- De no mediar por una de las partes el Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, debiendo tramitarse su denuncia con los requisitos y formalidades establecidas por el Estatuto del Trabajador artículos 86 y 89.-

CAPITULO II

RETRIBUCIONES, JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Art. 5º.- REMUNERACIONES.- Las remuneraciones para el personal acogido al presente Convenio, serán las que figuran en la tabla anexa.-

Art. 6º.- COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD.- Se abonará la antiguedad a los Trabajadores en la siguiente forma:

1er. trienio 6%	6º. trienio 41%
2º. trienio 12%	7º. trienio 42%
3er. trienio 18%	8º. trienio 48%
4º. trienio 24%	9º. trienio 54%
5º. trienio 25%	10º. trienio 60%

Art. 7º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Consistirá en dos mensualidades a Salario Base del Convenio más antiguedad, abonables en las primeras quincenas 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 antiguedad.

El abono de la mencionada paga podrá ser pactada entre la Empresa y sus trabajadores en dos fracciones semestrales, o bien incrementada en cada una de las doce pagas.

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

Art. 9º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se estará a lo pactado en el Art. 82 2ª cláusula del Acuerdo Interconfederal 1.983. El recargo para las horas extraordinarias estructurales será del 75% para las trabajadas en día normal y del 100% para las trabajadas en Domingos, festivos y nocturnas.

Dicho incremento se efectuará en ambos 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 pluses por trabajos nocturnos consistirán en un 25% calculado sobre los salarios fijados en la tabla salarial, anexa a este Convenio más antiguedad si procediese.

Art. 11º.- DIETAS.- 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 es media dieta. Quedan especificamente excluidos de este Artículo, los Viajantes y Repartidores, cuyos gastos de desplazamientos y manutención 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 Pts, por día trabajado. El mencionado plus será de obligada percepción en el periodo 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 periodo de vacaciones, haciendose 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, registrase al 31 de Diciembre de 1.984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.983, superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra más un punto. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.984.

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.- CALENDARIO LABORAL.- En el plazo de un más 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 semanalmente y las fechas para el disfrute de vacaciones de cada trabajador.-

Art. 17º.- VACACIONES.- El periodo 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 obstentar una antiguedad 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 ayuda en metálico que será de una mensualidad a salario base del Convenio más antiguedad, para todos aquellos trabajadores que en el momento de su jubilación acrediten una antiguedad en la Empresa de 15 o más años. En caso de superar los 20 años, percibirán por el mismo concepto una mensualidad y media, del salario base del Convenio más antiguedad.

Art. 20º.- MUERTE O INVALIDEZ PERMANENTE.- La Empresa contratará un seguro a favor de todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, por el que percibirán 1.250.000 Ptas, en el caso de sufrir accidente 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 GUARDERIA.- La Empresa contribuirá con 800 ptas, mensuales por cada hijo en edad escolar hasta los dieciseis años. Tambien disfrutarán de esta ayuda los que teniendo hijos en edad preescolar, acrediten su asistencia a guarderias o jardines de infancia.

Art. 22º.- CUIDADO A MENORES.- Los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años ó minusvalido físico ó síquico, tendrán

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

Art. 23º.- RETIRADA DE CARNET DE CONDUCIR.- La retirada de carnet de conducir por motivos de infracción de tráfico no dará lugar a sanción o despido, siempre que no medie embriaguez. 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 fuese de categoría inferior, incorporándose a su trabajo habitual en el momento que cese la sanción

Art. 24º.- PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL EN EL TRABAJO.- El trabajador tendrá derecho a:

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

Apartado D/. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional ó a la concesión del permiso oportuno de formación ó perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPITULO IV

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 25º.- 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 más.-

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 nacimiento de un hijo.

D/. Por tres días en caso de fallcoimiento 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 ó conyugue, pudiendo solicitar permiso no retribuido a partir del tercer día, y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad, que será a elección de uno u otro conyugue en el caso de que los dos trabajen. La naturaleza de la enfermedad estará determinada en el informe del facultativo que atienda al paciente.-

F/. Por el tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de deberes públicos y personal.-

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

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

Art. 26º.- EXCEDENCIAS.- El trabajador con al menos una antiguedad 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 otra 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 TRABAJO, INGRESOS, ASCENSOS,

Art. 27º.- INGRESO PREFERENTE.- Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de mérito quienes hayan desempeñado ó desempeñen en la Empresa funciones con caracter eventual, interino ó contrato de trabajo por tiempo determinado.

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

Art. 28º.- 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; antiguedad 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.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertos 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. 29º.- 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 laborables.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 30º.- En cuantas materias afecten 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 O.M. 09/03/71 y normativa concordante.

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 trabajadores, debe existir un comité de Seguridad e Higiene, en el que los representant de los trabajadores serán elegidos 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/.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador y derivado del trabajo, obligará en forma perentoria, a la adopción de medidas que sean necesarios para evitar la repetición de dicho daño.

D/.- A todo trabajador que reciba daño a su salud en las empresas de más de 50 trabajadores 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.

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

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 31º.- 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 perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se dispongan de suficientes y apreciable afiliación 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. 32º.- DERECHO DE COMUNICACION.- La Empresa facilitará a los trabajadores un lugar idóneo de fácil visibilidad para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical. A tales efectos dispondrá de espacio suficiente para la colocación de los tablones 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. 33º.- DERECHOS DE REUNION.- La Empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores y aceptará la relación de asambleas dentro de su recinto, fuera de las horas de trabajo y con un máximo de cuatro horas al más. Para la celebración de asambleas se comunicará a la dirección con un plazo de 48 horas ó de 24 en supuestos excepcionalmente urgentes; los temas a contemplar serán los genéricos de la rama y los que afecten directa ó indirectamente la relaciones de los trabajadores de la Empresa. Se garantizarán el órden y la debida asistencia de los servicios.

Art. 34º.- GARANTIAS SINDICALES.- Los Delegados de Empresa ó 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 empleado en convocatorias oficiales por la autoridad laboral ó sindical.

Art. 35º.- CUOTA SINDICAL.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará 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, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía 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. 36º.- DECLARACION DISCRIMINATORIA.- El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, raza

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

Art. 37º.- ROPA DE TRABAJO.- La Empresa facilitará a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales serán siempre propiedad de la misma, estando a cargo de los trabajadores el lavado y conservación de dichas prendas no pudiendose ser sustituidas las entregas de las mismas, por una compensación en metálico.

-Personal administrativo: Dos batas, cada dos años.

-Personal femenino de fábrica: Dos batas, dos delantales y dos cofias anualmente.

-Personal masculino de fábrica: Dos chaquetillas, dos pantalones, dos delantales y dos gorras anuales.

-Personal de oficios auxiliares: Dos monos, anualmente.

-Choferes y repartidores: Dos chaquetillas, dos pantalones y un impermeable cada dos años.-

Art. 38º.- PRIVACION DE LIBERTAD.- En caso de privación de libertad del trabajador y hasta que recaiga sentencia firme, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido su contrato de trabajo durante el referido periodo y considerandose el efecto por esta situación, como excedencia voluntaria, sin derecho por lo tant 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 aquella se produzca y reincorporarse a su actividad laboral antes de los 15 días siguientes de dicha puesta en libertad.

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

A/.- Interpretación de la aplicación de las claúsulas 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 las 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, Contencioso-Administrativo, Convenio Colectivo, Pacto de cualquier clase, Contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales y regionales, o por cualquier otra causa que directa ó indirectamente regule las relaciones laborales entre la Empresa y los Trabajadores afectados por el presente Convenio.

Las disposiciones futuras que implicasen variaciones económicas en todos ó 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 absorbibles por las mejoras pactadas.

SEGUNDA.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.- Se respetarán "ad personam" las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en el cómputo anual que pudiera tener el personal afectado por el presente Convenio a la entrada en virgor del mismo, siendo inalterable y subsistiendo.

TERCERA. DERECHOS SUPLETORIOS.- 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 1.975, en lo que no se oponga a los Estatutos del Trabajador ó las disposiciones con rango de Ley, con caracter subsidiario a las Disposiciones Laborales de ámbito General.

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

$$\text{SALARIO HORA PROFESIONAL} = \frac{15 \times (S + A)}{H.A.}$$

Detalle:

15 = Meses de abono incluidos beneficios, Navidad y extra de Julio.

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

A = Antiguedad.

HA = Horas reales de trabajo al año.-

TABLAS SALARIALES CONVENIO CHOCOLATES HUESO S.A. ATECA (Zaragoza)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
Técnico Jefe	58.593	- -	190
Técnico Superior	53.269	- -	190
Técnico ó Maestro	50.598	- -	190
Encargado General	48.833	- -	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 Almacen	39.073	176	190
Almacenero	35.513	122	190
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe Administrativo	39.948	176	190
Oficial de 1ª	38.182	162	190
Oficial de 2ª	36.402	162	190
Auxiliar	34.622	122	190
Perforista	36.402	131	190
Telefonista	34.622	122	190
Aspirante 1º y 2º año	18.646	69	190
Aspirante 3º y 4º año	20.519	92	190
PERSONAL DE PRODUCCION			
Encargado de Sección	1.336 día	176	190
Oficial 1ª	1.274 día	162	190
Oficial 2ª	1.216 día	162	190
Ayudante	1.155 día	146	190
Peón	1.185 día	122	190
Aprendiz 1º y 2º año	622 día	69	190
Aprendiz 3º y 4º año	683 día	92	190

OFICIOS VARIOS

Según su categoría igualados al personal de producción.

CATEGORIA	IMPORTE ANUAL BRUTO
Técnico Jefe	919.402.-
Técnico Superior	839.533.-
Técnico ó Maestro	799.470.-
Encargado General	772.999.-
PERSONAL MERCANTIL	
Gerente	919.399.-
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 Almacen	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 PRODUCCION	
Encargado de Sección	692.372.-
Oficial de 1ª	660.852.-
Oficial de 2ª	634.316.-
Ayudante	602.257.-
Peón	599.276.-
Aprendiz de 1º y 2º año	340.826.-
Aprendiz de 3º y 4º año	374.015.-
OFICIOS VARIOS	

Según su categoría igualados al personal de producción.