

19891 RESOLUCION de 27 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cebeqa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cebeqa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de abril de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE CEBEGA, S. A.

1987

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.— AMBITO TERRITORIAL.— Este Convenio interprovincial es de aplicación obligatoria para todos los empleados en los distintos centros de trabajo de la Empresa CEBEGA, S.A. sea su ubicación dentro o fuera de la provincia de Alicante.

Artículo 2.º.— AMBITO FUNCIONAL.— El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor todas las relaciones laborales de la empresa CEBEGA, S.A. y su personal.

Artículo 3.º.— AMBITO PERSONAL.— El presente Convenio incluye a la totalidad del personal que está contratado por la Empresa comprendiendo los productores fijos de plantilla, eventuales, fijos discontinuos, sustitutos, etc. así como los que puedan ser contratados durante la vigencia del Convenio sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º.— VIGENCIA Y DURACION.

a).— Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado. A efectos económicos entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.987.

b).— Duración: Se pacta un periodo de duración de un año, esto es, desde el día 1 de Enero de 1.987 hasta el 31 de diciembre de 1.987.

Artículo 5.º.— NO ABSORCION Y GARANTIA "AD PERSONAM".— Las diferencias entre las condiciones económicas y sociales de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo, no podrán ser absorbidas ni compensadas.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones implantadas en la Empresa, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las concedidas subsistirán como garantía "ad personam" para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 6.º.— DENUNCIA Y PRORROGA.

a).— DENUNCIA: La denuncia a efectos de extinción o revisión del convenio, deberá formalizarse por parte de la representación de los trabajadores o por la Empresa, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su cumplimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo empresa perderán vigencia solamente sus cláusulas obligatorias, manteniendo en vigor su contenido normativo.

b).— REVISION Y PRORROGA: Si se denuncia de la denuncia a que se refiere el párrafo a). de este Artículo, el convenio Colectivo se prorrogará de año en año, exceptuando las cuestiones salariales, que serán objeto de negociación por las partes.

CAPITULO II: COMISION PARITARIA

Artículo 7.º.— COMISION PARITARIA.— Al amparo de lo dispuesto en el artículo 85. 2.º del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria está compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la Dirección.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y explicación de lo establecido en este Convenio.

En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante los organismos competentes.

También podrán designar ambas representaciones asesores que actuarán con voz pero sin voto.

CAPITULO III: EMPLEO Y CONTRATACION

Artículo 8.º.— POLITICA DE EMPLEO.— Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto subsistan las mismas circunstancias actuales, se mantendrá la plantilla de la Empresa en su conjunto, así como su estructura por categorías profesionales.

Artículo 9.º.— CONTRATOS DE TRABAJO.— Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso al trabajo, como norma general todo trabajador podrá exigir, al inicio de su relación laboral, el contrato de trabajo por escrito, debiendo la Empresa informar, también por escrito, al Comité de Empresa, o en su caso Delegados de Personal, de la realización y modalidad de dichos contratos.

Al finalizar la relación laboral, el interesado podrá exigir que se expida el oportuno certificado de trabajo.

CAPITULO IV: ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 10.º.— ORGANIZACION DEL TRABAJO.— Las facultades de la organización del trabajo son de competencia y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa informará a la Dirección de cualquier sugerencia razonada que refuerce las relaciones y planteamientos socio-económicos de la empresa en todo cuanto se refiera a cualquier modificación, automatización, reconversión y modernización, así como la reestructuración de servicios y variación de puestos de trabajo, por mejoras de métodos y, en general, cuanto pueda conducir a un mejor proceso técnico de la Empresa.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación personal ni económica de los trabajadores, antes al contrario tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

La dirección de la Empresa se compromete a informar trimestralmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal de los temas generales y de la organización de la misma.

Artículo 11.º.— ASCENSOS.— El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que correspondía a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Todo pón eventual que alcance los diecinueve meses de trabajo en la Empresa, de forma continuada o en diferentes periodos alternos, obtendrá directamente la categoría de Ayudante.

Antes de cubrir plazas de superior categoría, que no estén comprendidas en las que son de libre designación de la Empresa, la dirección informará de ello al Comité y especialmente a sus miembros de la sección afectada, al objeto de recabar su opinión sobre los empleados que pueden ser sujetos a dicho ascenso.

Artículo 12.º.— CLASIFICACION PROFESIONAL.

a).— Las categorías profesionales están especificadas en el anexo correspondiente a este Convenio.

b).— Una vez al año, y cuando el Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso lo consideren conveniente, podrán reclamar de la Dirección la exposición en cada centro de trabajo de la plantilla del personal correspondiente, señalando nombre, apellidos, fecha de ingreso y clasificación por categorías profesionales.

Artículo 13.º.— TRABAJO A TAREA.— El personal de Distribución realizará su trabajo a tarea. El desarrollo de la misma estará de acuerdo con lo que se determina en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando algún repartidor o ayudante, por causas no imputables a su voluntad o por conveniencia de la Empresa, quedase sin poder desempeñar sus funciones habituales, se respetará su salario normal y el promedio de las comisiones de ese día.

CAPITULO V: JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14.º.— JORNADA.— La jornada laboral para el periodo de tiempo de este convenio queda establecida en 1.826 horas y 27 minutos al año, de lunes a viernes.

Artículo 15.º.— VACACIONES.— Se establecen en treinta días naturales, durante todos los meses del año.

Las vacaciones se disfrutarán fijándose un calendario que se elaborará entre Empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con el sistema seguido en el año anterior. Cualquier otro acuerdo entre Empresa y trabajadores se comunicará al citado Comité de Empresa o Delegados de Personal, con percepciones en tabla aneja.

Artículo 16.º.— LICENCIAS.— Todos los trabajadores que contraigan matrimonio disfrutarán de VEINTIDOS DIAS de permiso retribuido, TRES DIAS en caso de nacimiento de un hijo, y DOS DIAS en caso de traslado de domicilio.

Para las restantes licencias retribuidas se estará a lo que determine el Estatuto de los Trabajadores. (Ver percepciones en tabla aneja).

CAPITULO VI: BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 17.º.— ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.— Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 51/1980 de 11 de enero manteniendo la Empresa para sus trabajadores fijos en plantilla el subsidio adicional del 25% independientemente al subsidio facilitado por la Administración del 60% de la Base Reguladora correspondiente.

En la baja por enfermedad a partir del octavo día la Empresa compensará a los trabajadores del Departamento de Ventas fijos en plantilla hasta el 100% de la Base de Cotización. Para el resto de empleados este 100% será sobre el salario Base, antigüedad y Plus Convenio.

Artículo 18.º.— JUBILACION.

a).— La Empresa concederá a todos aquellos productores con más de diez años de antigüedad computándose desde su ingreso en la misma, que deseen jubilarse voluntariamente, un premio de permanencia con sujeción a la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años: 6 mensualidades de salario base, antigüedad y Plus Convenio.

Por jubilación voluntaria a los 61 años, 6 mensualidades, de salario base, antigüedad y Plus Convenio.

Por jubilación voluntaria a los 62 años, 5 mensualidades, de salario base, antigüedad y Plus Convenio.

Por jubilación voluntaria a los 63 años, 5 mensualidades, de salario base, antigüedad y Plus Convenio.

Por jubilación voluntaria a los 64 años, 5 mensualidades, de salario base, antigüedad, y Plus Convenio.

Por jubilación voluntaria a los 65 años, 5 mensualidades, de salario base, antigüedad y Plus Convenio.

Dicho premio por jubilación voluntaria, podrá ser fraccionado por la empresa para su abono al trabajador, pudiendo efectuarlo en varias entregas, pero como máximo en un periodo de seis meses siguientes a la jubilación voluntaria.

b).- El personal con categoría hasta Oficial de 1ª inclusive podrá opcionalmente acogerse a una compensación por parte de la Empresa en las jubilaciones desde los 63 a los 65 años que alcanzará el 90% de su salario real siempre que se mantengan las actuales prestaciones de la jornada laboral. En esta opción, el personal de Ventas estará conceptualizado como perteneciente a Oficios Auxiliares.

Cuando la Ley de jubilación sea desarrollada a nivel nacional, este artículo del convenio podrá ser considerado de nuevo por las dos partes negociadoras.

Artículo 19º.- PREVISION PARA CASO DE FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD.- La Empresa mantendrá concertado un seguro que cubra el fallecimiento o incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual para el personal fijo en plantilla de acuerdo con las siguientes prestaciones:

Fallecimiento por enfermedad:	800.000 pts.
Fallecimiento por accidente:	1.600.000 pts.
Fallecimiento por accidente de automóvil:	2.400.000 pts.

La entrada en vigor de esta Cláusula del Convenio, en lo que se refiere a las prestaciones concertadas, tendrá lugar en el momento en que la Dirección sea notificada por parte de la Compañía Aseguradora de la aceptación y puesta en vigor de las modificaciones realizadas respecto a la concertación anterior.

Artículo 20º.- REVISIÓN MEDICA.- La Empresa tiene concertados con una entidad privada los servicios médicos de forma que, una vez al año, se realiza un examen médico a cada empleado, entregándose por escrito a cada trabajador el resultado de dicho examen.

Los exámenes médicos a los que se refiere este artículo se realizarán de acuerdo con las normas y disposiciones emanadas por el organismo de seguridad e higiene en el trabajo correspondiente y cuantos otros requisitos que, de forma razonada, sean sugeridos por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Empresa y de sus servicios médicos.

Artículo 21º.- PRIVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR.- En aquellos casos en que algún trabajador del departamento comercial sea privado del permiso de conducir, no motivado por incapacidad física, la Empresa deberá proporcionarle otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, manteniéndole la misma categoría profesional, ajustándosele las retribuciones que le correspondan en las nuevas funciones que desempeñe y reintegrándole en su puesto de trabajo anterior una vez recuperado el citado Permiso.

CAPITULO VII: COMPETENCIAS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Artículo 22º.- ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA.- El Comité de Empresa y los Delegados de Personal como órganos representativos de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la Empresa, tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración del Estado.

En cuanto a las competencias y garantías de los representantes sindicales serán las establecidas en los artículos 64 y 66 del Estatuto de los Trabajadores. Con respecto a lo dispuesto en el apartado e) del art. 68 sobre el crédito de horas, éstas podrán ser acumuladas en su totalidad por cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal para realizar gestiones de carácter sindical ante su Sindicato u Organismo Oficial.

También estas horas podrán acumularse globalmente en un solo miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 23º.- DERECHOS SINDICALES.

a).- Reconocimiento de los Sindicatos como elementos básicos y consustanciales en las relaciones industriales.

b).- Reconocimiento pleno de la libertad sindical (derecho de los trabajadores a afiliarse o no) y de la acción sindical en la Empresa.

c).- Reconocimiento implícito de las secciones sindicales en todos los centros de trabajo.

d).- Derecho a distribuir información sindical en la Empresa (incluyendo el derecho al derecho a un tablón de anuncios sindicales en las empresas de más de 100 trabajadores).

e).- Recaudación de cuotas sindicales (incluyendo el derecho del Delegado a gestionar el descuento en nómina de estas cuotas a voluntad de los trabajadores afiliados).

f).- Legitimación de un delegado sindical en aquellas empresas con más de 250 trabajadores cuando las centrales acrediten una afiliación superior al 15% de la Plantilla. Este delegado representa y defiende los intereses de sus afiliados, pueden asistir a las reuniones del Comité, dispone de idénticas garantías, recibe idéntica información que el Comité y debe ser oído previamente en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.

g).- Derecho a la excedencia forzosa para aquellos compañeros elegidos para cargos sindicales de relevancia provincial o estatal, con readmisión obligatoria una vez concluido el mandato.

h).- Concesión de permisos retribuidos al delegado sindical para participar en negociaciones colectivas siempre que la empresa sea afectada por la negociación en cuestión.

i).- Para asistir en su misión al Comité de Empresa o delegados de personal, podrán tener acceso al recinto de la empresa los abogados laboristas o asesores sindicales previa solicitud y autorización de la dirección de la Empresa.

CAPITULO VIII: CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 24º.- SALARIOS.- Se establece un incremento del 8% en los conceptos de salario base de clasificación, antigüedad y Plus Convenio para 1.987, una vez actualizadas las tablas correspondientes con la revisión salarial de 1.986. (Ver anexo en tablas finales).

Artículo 25º.- REVISIÓN SALARIAL.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1.987 un incremento superior al 8% respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia oficialmente, en el mismo mes anterior exacto sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1.987, en una sola paga y durante el primer trimestre del año.

Artículo 26º.- PLUS DE ANTIGÜEDAD.- Se establecen los plus por años de servicio de acuerdo con el siguiente plan:

Años	% Antigüedad
2	5
4	10
7	16
10	22
13	28
16	34
19	40
22	46
25	50

Artículo 27º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todo el personal de la Empresa cada una de ellas en la cuantía de salario base de clasificación, antigüedad y Plus de convenio, con la salvedad de que el personal compuesto por oficiales, ayudantes y peones del departamento de Ventas percibirá el mismo Plus de convenio que las categorías equivalentes del personal de Oficios Auxiliares. Adicionalmente se establece un complemento por paga de NUEVE MIL CUATROCIENTAS OCHENTA Y DOS pesetas brutas por empleado en todas las categorías. Este complemento de las cuatro pagas podrá ser acumulado y percibido en una sola vez a petición del interesado antes del inicio de sus vacaciones anuales.

El abono de las pagas y complementos se efectuará en la primera quincena de marzo, junio, septiembre y diciembre y serán percibidos en proporción al tiempo trabajado por quienes hayan ingresado o cesen durante el año en la Empresa.

Artículo 28º.- PREMIO A LA ASISTENCIA AL TRABAJO.- Se crea un plus de premio a la asistencia al trabajo en cuantía de VEINTE MIL pesetas que se abonará al comienzo de cada año, para todo empleado fijo de la empresa que no haya tenido falta de asistencia alguna al trabajo durante el año anterior. No serán conceptuadas faltas de asistencia las licencias retribuidas.

Artículo 29º.- TRABAJO NOCTURNO.- Se establece un suplemento del 40% sobre el salario base, antigüedad y plus convenio para todos los trabajadores que realicen su trabajo durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, proponiendo que el trabajo sea realizado por personal voluntario, si por necesidad en periodos punta fuera necesario e indispensable la creación de un nuevo turno de trabajo nocturno en Producción, se incluirá el personal necesario de acuerdo con la programación de la jefatura de producción y almacén, completando el turno de personal no especializado con personal eventual.

El turno de noche del departamento de almacén percibirá el plus de nocturnidad a razón de cinco días semanales, aunque durante estos cinco días coincida un festivo, para de esta manera compensar el exceso de trabajo de dicha semana. (Ver percepciones en tabla anexa).

Artículo 30º.- PRIMA DE CARENANCIA DE INCENTIVOS.- El personal que no percibe Prima de Productividad o Comisiones, recibirá la cantidad de OCHO MIL QUINIENTAS pesetas brutas mensuales proporcionalmente al tiempo trabajado y siempre que su categoría no sea superior a Capataz.

Artículo 31º.- AYUDA CONSERVACION VESTUARIO.- El personal de Almacén, Producción, Talleres, Distribución y SPTAs del Equipo de Ventas Especiales, percibirán por el concepto del epígrafe la cantidad de QUINIENTAS CINCUENTA pesetas mensuales.

Artículo 32º.- PREMIO ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO.- Se concede un premio especial por servicios ininterrumpidos a la empresa a todo el personal de CEBEGA, S.A. sin excepción en las siguientes anualidades y cantidades:

Por 15 años de permanencia	20.000 - Pts.
Por 25 años de permanencia	35.000 - Pts.

Artículo 33º.- SALIDAS Y DESPLAZAMIENTOS.- Cuando la Empresa precise que alguno de sus trabajadores sea trasladado o realice gastos de manera accidental y extraordinaria, el trabajador pasará la correspondiente nota de gastos justificados a la aprobación de su jefe respectivo y le serán abonados a su presentación en el departamento de Administración.

Artículo 34º.- PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.- La prima de productividad para el personal de Producción y Almacén se establece de la siguiente forma:

Rendimiento mínimo	70% eficiencia mes 7.586 - Pts.
Cada punto hasta el	73% eficiencia mes 6847 - Pts.
El punto con el	74% eficiencia mes 7.6177 - Pts.
Cada punto igual o superior al	75% eficiencia mes 7.693 - Pts.

La Empresa garantiza, para este personal fijo en plantilla la cantidad de CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL pesetas como mínimo por este concepto durante el año 1.987, abonándose la diferencia si la hubiera para alcanzar dicho mínimo al comienzo del año 1.988.

Artículo 35º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, en arreglo a los siguientes criterios:

1.- Horas extraordinarias habituales: **Supresión.**

2.- Horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar o sustituir o por causas extraordinarias y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de mercancías primas: **Realización.**

3.- Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de Producción, ausencias improcedentes, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: **Mantenimiento.**

La dirección de esta Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas en el caso, la distribución por Secciones.

Todas las horas extraordinarias que se realicen como tales tendrán un incremento del 75 % sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria. En ningún caso el número de horas extraordinarias podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo Segundo de este artículo.

En el anexo figura el valor de la hora extraordinaria para 1.987.

Artículo 36º.- COMISIONES SOBRE VENTAS.- (Ver anexo en tablas al final del BOE).

CLAUSULAS FINALES

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA: COMISION NEGOCIADORA.- La Comisión Negociadora estará formada por DOCE miembros: 6 por CC.OO. y 6 por UGT.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA: En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo que determine la Legislación vigente.

En la localidad de Alicante a cuatro de agosto de mil novecientos ochenta y siete.

TABLAS SALARIALES QUE REGIRAN A PARTIR DEL DIA 1.01.87

<u>Departamento</u>	<u>Grupo</u>	<u>Categoría</u>	<u>Base Clasificación</u>	<u>Plus Convenio</u>
ADMINISTRACION	5	Oficial 1º	58.470	41.550
	5	Oficial 2º	52.320	40.440
	7	Auxiliar	49.890	33.150
	6	Telefonista	49.890	33.150
	6	Vigilante	49.890	33.150
	10	M. Limpieza	47.400	23.340
OFICIOS AUXILIARES	5	Capataz	62.250	33.870
	8	Oficial 1º	1.949	1.086
	8	Oficial 2º	1.744	1.051
	9	Ayudante	1.663	1.018
	10	Peón	1.580	632
VENTAS	5	Preventista	62.250	30.030
	8	Oficial 1º	1.949	731
	8	Oficial 2º	1.744	690
	9	Ayudante	1.663	654
	10	Peón	1.580	450
VENTAS ESPECIALES	5	Capataz	62.250	38.100
	8	Gestor (Oficial 1º)	1.949	1.192
	8	Ay. Gestor (Oficial 2º)	1.744	1.121
	8	Srta. E.P. (Oficial 2º)	1.744	1.051
	5	Merchadiser	62.250	30.030
	10	Peón	1.580	397

COMISIONES A PARTIR DEL DIA 1.01.87

<u>PREVENTA</u>	<u>Pts/caja</u>
Distribuidor Vendedor	9'04
" " (Exceso de 250 cajas/mínimo)	20'74
" " Sólo	4'97
<u>PREVENTA</u>	
Distribuidor Vendedor Sólo (Exceso 15) a 250 cajas)	20'20
" " Sólo (Exceso 250 cajas)	28'30
Ayudante	6'60
" (Exceso 250 cajas/mínimo)	15'04
<u>VENTAS ESPECIALES EN ACONTECIMIENTOS ESPECIALES</u>	
Vendedor	6'73
Ayudante	5'07
<u>SERVICIO A SUBDISTRIBUIDORES</u>	
Camión P-125	1.979'--
Camión P-200	2.583'--
Camión P-260	2.970'--

PRODUCTOS EN ENVASE SIN RETORNO:

<u>LATAS DE 32 cl. E IGLU</u>	<u>Pts/caja</u>
Vendedor	6'28
" Sólo	3'46
Ayudante	4'58
<u>CAJAS DE 2 L. DE 9 BOTTELLAS</u>	
Vendedor	6'34
" Sólo	4'59
Ayudante	6'10
<u>LATAS DE 500 cl.c.</u>	
Vendedor	6'14
" Sólo	4'47
Ayudante	5'59
<u>POST-MIX</u>	
Vendedor	86'77
Ayudante	37'40
<u>PRE-MIX</u>	
Vendedor	15'08
Ayudante	7'18
<u>BAG-IN-BOX</u>	
Vendedor	78'27
Ayudante	13'85

VALOR TRABAJO NOCTURNO (1 día)

<u>CATEGORIA</u>	<u>SIN ANTIG.</u>	<u>5%</u>	<u>10%</u>	<u>16%</u>	<u>22%</u>	<u>28%</u>	<u>34%</u>	<u>40%</u>	<u>46%</u>
Capataz	1.281'60	1.323'10	1.364'60	1.414'40	1.464'20	1.514'00	1.563'80	1.613'60	1.663'40
Oficial 1º	1.214'00	1.252'98	1.291'96	1.338'74	1.385'52	1.432'29	1.479'07	1.525'84	1.572'62
Oficial 2º	1.118'00	1.152'88	1.187'76	1.229'62	1.271'48	1.313'33	1.355'19	1.397'04	1.438'90
Ayudante	1.072'40								
Peón	884'80								
Vigilante	--	--	--	--	1.244'75	1.284'66	1.324'57	1.364'48	1.404'40

INCENTIVO QUE PERCIBIRA EL DEPARTAMENTO DE VENTAS

<u>CATEGORIA</u>	<u>VACACIONES</u>	<u>ENFERMEDAD</u>
	<u>LICENCIAS RETRIBUIDAS DEL ART.16</u>	<u>HASTA EL 7º DIA INCLUSIVE</u>
	<u>Pts./día</u>	<u>Pts./día</u>
Oficial 1º	1.347'--	783'--
Oficial 2º	1.244'--	783'--
Ayudante	975'--	391'--
Peón	697'--	279'--

VALOR HORA EXTRAORDINARIA

<u>CATEGORIA</u>	<u>DEPARTAMENTO</u>	<u>SIN ANTIGÜEDAD</u>
Oficial 1º	Administración	896'37
Oficial 2º	"	802'10
Auxiliar	"	764'84
Capataz	Oficios Auxiliares	954'33
Oficial 1º	"	905'72
Oficial 2º	"	870'46
Ayudante	"	772'80
Peón	"	734'23