

para establecer el calendario de entrega de prendas y vestuario de trabajo.

II. En los Centros de Almacenamiento se vigilará con especial cuidado el mantenimiento adecuado de los equipos fijos y móviles de lucha contra incendios que se dispongan, utilizando los medios materiales y humanos precisos para ello.

III.1. En los centros de trabajo con plantilla de 50 o más trabajadores, sin llegar a 100 trabajadores, se constituirán Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo de carácter paritario compuestos por seis miembros, tres de los cuales serán designados por el Comité de Empresa del Centro y los tres restantes por la Jefatura de la Instalación; de estos últimos, uno será designado Presidente y otro Secretario, correspondiendo tal designación a la Dirección de la Compañía.

2. En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de personal nombrarán de entre la plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

IV. Salud laboral:

Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Para lograr este objetivo se establecen los criterios y mecanismos de actuación siguientes:

Criterios generales:

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando primero su generación, segundo su emisión y tercero su transmisión, y tan sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. Esta y última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión de riesgos.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará en forma preventiva a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los Técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma al Comité Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo en un plazo máximo de diez días de su recepción.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

Todo trabajo después de efectuada las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrán un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador; ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los límites normales previamente establecidos.

En los lugares opuestos de trabajo reconocido como causante de enfermedades profesionales, donde se esté al límite de los valores máximos permisibles o donde existan productos cancerígenos, el Comité Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo elevará las normas de higiene y seguridad para el desarrollo de dichas tareas. Los trabajadores que desempeñen estos puestos serán controlados sanitariamente.

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de prevención.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultado de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Plan de actuación:

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, elaborarán:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de programas anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la Memoria de seguimiento del plan general y de los programas generales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo, se acudiría a un informe del INSHT.

El Comité de Seguridad podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Formación:

1. Los miembros de los Comités de Seguridad y los Vigilantes de Seguridad, recibirán la formación más adecuada que les permita desarrollar las funciones establecidas en el presente Convenio, para lo que se negociará programas especiales dentro del Plan General de Formación. Los trabajadores, en general, recibirán la formación necesaria que les permita desarrollar su trabajo, sin riesgo para su salud o para la de sus compañeros.

2. La Comisión Superior de Formación efectuará la planificación de las acciones formativas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

12467 RESOLUCION de 9 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias de Pastas Alimenticias.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Pastas Alimenticias, correspondiente al periodo 1 de mayo de 1987 a 30 de abril de 1989, que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 1987, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias, y por la Asociación Nacional de Pastas Alimenticias, en representación de las Empresas del sector, y, de otra, por las Centrales Sindicales UGT y C. C. O. O., 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 de Trabajo 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, 9 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.-El presente Convenio Colectivo afectará a todas las fábricas de pastas alimenticias y será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 2.º *Ámbito personal*.-Quedarán comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las Empresas de pastas alimenticias, con la sola excepción del personal que define el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.-Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de mayo de 1987 y finalizarán el 30 de abril de 1989. Las tablas salariales serán, para cada uno de los periodos, según se especifica en el anexo I de este Convenio. Será prorrogable por la tática de año en año, salvo que alguna de las partes formulen denuncia expresa del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. El inicio de negociaciones se efectuará con una antelación de dos meses.

Art. 4.º *Compensación y absorción*.-Las mejoras económicas y de trabajo que resultan del presente Convenio podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras existentes en cada Empresa, como concesiones posteriores al día 30 de septiembre de 1979, así como con los aumentos y mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones laborales que en el futuro se promulguen con excepción en ambos casos de las primas a la producción o destajo. No obstante respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, manteniendo estrictamente «ad personam» en el exceso.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 5.º El salario constará de los siguientes conceptos:

- Salario base: Será el que bajo dicho título figura en el anexo I del presente Convenio, para cada uno de los periodos que se indica en el mismo, devengándose por día natural.
- Complemento de asistencia y puntualidad: Será el que bajo dicho título figura en el anexo I, para cada uno de los periodos que se indican en el mismo, devengándose por día laboral.
- Antigüedad: Se acreditará el percibo por este concepto de hasta diez trienios del 6 por 100 del salario base.

Art. 6.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establece un total de tres gratificaciones extraordinarias: Julio, navidad y beneficios. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad (treinta días), calculándose cada una de ellas en base a los conceptos de salario base, antigüedad y complemento de asistencia y puntualidad.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad serán efectivas antes del 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, y la correspondiente a beneficios el mes de marzo.

Art. 7.º *Trabajo nocturno.*—El personal que trabaje durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base y antigüedad.

CAPITULO III

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 8.º *Jornada laboral.*—La jornada anual de trabajo durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos, distribuidos de lunes a sábados, salvo mejor acuerdo de las partes a nivel de Empresa. Los trabajadores que prestan servicios en jornada continuada disfrutarán de un periodo de descanso de quince minutos, comprendidos dentro de las horas efectivas de trabajo.

El trabajo en jornada nocturna será el que venía realizándose en cada Empresa, incluyendo el periodo de descanso que se disfrutaba con anterioridad.

Art. 9.º *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100 del salario que corresponda a cada hora ordinaria, calculándose de conformidad a lo establecido en el Decreto regulador del salario 2830/1973, de 17 de agosto, y Orden de 22 de noviembre de 1973. En el ánimo de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias se establecen los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como, en caso de riesgos de pérdidas de materia prima: Realización.

Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Art. 10. *Vacaciones.*—El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, de los cuales veinticuatro serán ininterrumpidos y el resto de seis serán laborables a convenir entre las partes. Se respetarán los pactos existentes en cada Empresa.

CAPITULO IV

Dietas, licencias y servicio militar

Art. 11. *Dietas.*—Cuando por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse del lugar en que habitualmente presta sus servicios se le abonarán los gastos que sean normales y justifique.

Art. 12. *Permisos y licencias.*—Previo aviso y justificación, el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo que se significan expresamente en el artículo 37, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras siguientes:

En caso de matrimonio del personal fijo de la Empresa, dieciséis días naturales.

De tres a cinco días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El supuesto de cinco días será atendiendo a

las circunstancias de desplazamiento del trabajador a provincia diferente a la de su domicilio habitual.

Un día por interés justificado.

Art. 13. *Servicio Militar.*—El personal que ingrese en filas, bien como voluntario, bien por llamamiento de su reemplazo, o lo hagan en servicio sustitutorio del mismo, tendrá derecho, si lleva más de tres años al servicio de la Empresa, al percibo de las pagas extraordinarias de julio, navidad y beneficios en la cuantía y fechas establecidas para cada una de ellas.

Asimismo, tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba a su pase a la situación de excedencia forzosa.

CAPITULO V

Accidentes y enfermedad

Art. 14. *Accidente.*—Los trabajadores que se hallen en situación de baja temporal por accidente laboral percibirán de la Empresa, como complemento de la indemnización de la Seguridad Social, una cantidad equivalente a la diferencia entre el importe de esta indemnización y el 100 por 100 de la retribución salarial líquida por todos los conceptos, calculada según las normas de la Seguridad Social que rigen para fijar la base reguladora para las prestaciones de accidente de trabajo, quedando excluidos del cómputo la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, por lo que estas gratificaciones se percibirán completas a la fecha de su respectivo devengo. El abono de dicho complemento se iniciará desde el primer día de producirse la baja.

Art. 15. *Enfermedad.*—El trabajador que padezca enfermedad superior a un mes y con efectos a partir de la fecha en que se ha cumplido dicho plazo percibirá de la Empresa un complemento sobre el porcentaje de la Seguridad Social hasta completar el 100 por 100 del salario base, antigüedad y complemento de asistencia y puntualidad que venía percibiendo. Para la efectividad de este derecho, la Empresa podrá comprobar, por el Médico que designe, la veracidad de la enfermedad. En caso de hospitalización, este complemento se percibirá desde la fecha de ingreso en la institución hospitalaria.

CAPITULO VI

Régimen asistencial

Art. 16. *Ayuda en invalidez.*—Al producirse la baja en la Empresa por causa de invalidez de un trabajador con más de diez años y menos de veinte al servicio de la misma recibirá de ella el importe íntegro de una mensualidad incrementada con todos los emolumentos inherentes: Si la antigüedad es superior a veinte años, tendrá derecho a dos mensualidades, respetándose las superiores ayudas que por este concepto pudieran concederse por las Empresas.

Art. 17. *Ayuda por fallecimiento.*—Todos los trabajadores al servicio de la Empresa sujetas a este Convenio Colectivo, en caso de fallecimiento, causarán en favor del cónyuge, descendientes o ascendientes, y por este orden, el derecho a la percepción del importe íntegro de una mensualidad. En caso de que el trabajador hubiere prestado servicio en la misma durante más de diez años, se le abonará dos mensualidades.

Art. 18. *Premio por jubilación.*—El trabajador incluido en el presente Convenio que, con al menos quince años de antigüedad, solicite jubilación anticipada, percibirá de su Empresa una gratificación de la siguiente cuantía:

De cinco meses de salario de Convenio cuando esta jubilación se solicite con cinco años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100 por 100 del salario por este concepto.

De cuatro meses y medio de salario de Convenio cuando se solicite con cuatro años de antelación.

De cuatro meses de salario de Convenio cuando se solicite con tres años de antelación.

De tres meses y medio del salario del Convenio cuando se solicite con dos años de antelación.

De tres meses del salario del Convenio cuando se solicite con tan solo un año de antelación a la edad fijada para percibo del 100 por 100 del salario por este concepto.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los sesenta y cuatro años, acogidos a los beneficios previstos en la Ley, no tendrán derecho a premio alguno.

El trabajador que se jubile con el 100 por 100 de su salario por haber cumplido la edad reglamentaria no tendrá derecho al percibo de ninguna gratificación por este concepto.

Art. 19. *Seguro Colectivo por fallecimiento o invalidez derivada de accidentes.*—Las Empresas deberán concertar un seguro colectivo de accidentes en favor de sus trabajadores y causahabientes en cuantía de 1.500.000 pesetas para los casos de fallecimiento o invalidez permanent-

total y de 2.000.000 de pesetas para los casos de invalidez absoluta, ello conforme al régimen y normativa del seguro colectivo de accidentes, que será detallado expresamente en la póliza a suscribir.

CAPITULO VII

Derechos Sindicales

Art. 20. Se estará a la normativa establecida en el título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones reglamentarias.

Art. 21. Por acuerdo en el seno de cada una de las Empresas encuadradas en el presente Convenio podrá pactarse la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total.

CAPITULO VIII

Comisión Paritaria

Art. 22. *Comisión Paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio.

1. La Comisión estará compuesta por:

A) Representación de los Empresarios, tres miembros: por la Asociación Profesional de Pastas Alimenticias de España, uno, y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Pastas Alimenticias, dos.

B) Representación de los trabajadores, tres miembros: por la representación sindical de UGT, dos, y por la representación sindical de CC. OO, uno.

2. Funciones de la Comisión Paritaria:

A) La mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos que le sean sometidos.

B) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

C) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

D) Como función adicional corresponderá a la Comisión Paritaria la formalización del proyecto para la sustitución por Convenio Colectivo de las normas que se contienen en la Ordenanza de Trabajo, actualmente en vigor señala el plazo de vigencia del presente Convenio para la formalización del proyecto de sustitución.

3. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria en cuestiones de carácter general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán la misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y publicación.

4. Normas de funcionamiento:

A) Reuniones:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en los apartados A) y B) del número 2 anterior, cuando sea requerida su intervención por dos de los miembros componentes de la misma.

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado C) del número 2 anterior, cada tres meses.

Para el desarrollo del proyecto para la sustitución por Convenio Colectivo de la Ordenanza de Trabajo, en la forma que acuerde el plan de trabajos a establecer en la primera reunión que se celebre a tal fin.

B) Convocatoria:

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita comunicada en forma fehaciente.

Cuando se le someta a una cuestión y sea convocada para ello se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término, la Comisión no se ha reunido el efecto será el siguiente:

Si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante, se someterá la cuestión a arbitraje. A tal fin, las partes

aceptan que para tal caso se someta al arbitraje de quien ostente el cargo de Director general del IMAC.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones asistidos de asesores.

C) Validez de los acuerdos:

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones. En cada reunión se levantará acta.

Domicilio: Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria el de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas, calle Diego de León, 44, en Madrid.

CAPITULO IX

Disposición final

El incremento salarial que resulta del presente Convenio no será de aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables 1985 y 1986. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del ejercicio 1987.

Las Empresas que se encuentren en dicha situación informarán a la Comisión Paritaria dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado». En estos casos, la fijación del aumento de salarios se trasladará a las partes. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de los Balances y de la Cuenta de Resultados.

En caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos podrá utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuentas, atendiendo la circunstancia y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (Balances, Cuenta de Resultados, y, en su caso, informe de Auditores o Censores de Cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de Auditores o Censores de Cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener a la mayor reserva la información recibida y los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes, sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

En todo lo no acordado en este Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las industrias de Alimentación y demás legislación vigente, exceptuando el artículo 58 de la misma, que queda derogado expresamente por acuerdo de las partes y sustituido por el texto recogido en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, surtiendo sus efectos la nueva redacción de dicho artículo a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

Clausula de revisión salarial para el periodo 1 de mayo de 1988 a 30 de abril de 1989.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 30 de abril de 1989 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 30 de abril de 1988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de mayo de 1988, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del periodo 1 de mayo de 1989 al 30 de abril de 1990.

ANEXO I
Tabla salarial Convenio Pastas Alimenticias

Categoría	Periodo: 1-5-1987 a 31-12-1987		Periodo: 1-1-1988 a 30-4-1988		Periodo: 1-5-1988 a 30-4-1989	
	Salario base	Complemento asistencia puntualidad	Salario base	Complemento asistencia puntualidad	Salario base	Complemento asistencia puntualidad
	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes	Mes
<i>Técnicos</i>						
Técnico Jefe	77.357	29.842	77.357	29.842	81.225	31.334
Técnico	64.019	16.766	64.019	16.766	67.220	17.604
ATS	45.458	10.837	45.458	10.837	47.731	11.379
<i>Técnicos no titulados</i>						
Encargado general	64.019	31.435	64.019	31.435	67.220	33.007
Mtro. Fabricación	55.794	17.747	55.794	17.747	58.584	18.634
Encargado Sección	49.015	18.595	49.015	18.595	51.466	19.524
Auxiliar Laboratorio	45.016	5.824	46.367	5.824	48.685	6.115
<i>Administrativos</i>						
Jefe administrativo primera	57.518	24.190	57.518	24.190	60.394	25.400
Jefe administrativo segunda	55.794	17.747	55.794	17.747	58.584	18.634
Oficial administrativo primera	48.792	15.654	48.792	15.654	51.231	16.437
Oficial administrativo segunda	45.458	8.726	46.367	8.726	48.685	9.162
Auxiliar administrativo	45.016	5.824	46.367	5.824	48.685	6.115
Aspirante primer año	20.916	-	20.916	-	21.962	-
Aspirante segundo año	27.666	-	27.666	-	29.049	-
Telefonista	45.016	5.824	46.367	5.824	48.685	6.115
<i>Mercantiles</i>						
Jefe Ventas	55.794	25.896	55.794	25.896	58.584	27.191
Inspector Ventas	52.274	15.301	52.274	15.301	54.888	16.066
Promotor	49.015	10.411	49.015	10.411	51.466	10.932
Vendedor Autoventa	45.458	8.726	46.367	8.726	48.685	9.162
Viajante	45.458	8.726	46.367	8.726	48.685	9.162
Corredor plaza	45.458	2.852	46.367	2.852	48.685	2.995
OBREROS						
<i>Producción</i>						
Oficial primera	1.502	487	1.546	487	1.623	511
Oficial segunda	1.502	374	1.546	374	1.623	392
Ayudante	1.500	195	1.546	195	1.623	205
Aprendiz primer año	590	-	590	-	619	-
Aprendiz segundo año	940	-	940	-	987	-
Aprendiz mayor de 18 años	1.500	114	1.546	114	1.623	120
<i>Acabado, envasado y empaquetado</i>						
Oficial primera	1.500	320	1.546	320	1.623	336
Oficial segunda	1.500	235	1.546	235	1.623	247
Ayudante	1.500	185	1.546	185	1.623	194
Aprendiz primer año	590	-	590	-	619	-
Aprendiz segundo año	940	-	940	-	987	-
Aprendiz mayor de 18 años	1.500	114	1.546	114	1.623	120
<i>Oficios auxiliares</i>						
Mecánico	1.502	487	1.546	487	1.623	511
Chófer primera	1.502	487	1.546	487	1.623	511
Chófer segunda	1.502	374	1.546	374	1.623	392
Carpintero	1.502	487	1.546	487	1.623	511
Repartidor	1.500	225	1.546	225	1.623	237
Conductor máquinas	1.502	337	1.546	337	1.623	354
<i>Peonaje</i>						
Peón	1.500	152	1.546	152	1.623	159
Personal limpieza	1.500	114	1.546	114	1.623	120
<i>Subalternos</i>						
Almacenero	1.502	487	1.546	487	1.623	511
Conserje	1.500	225	1.546	225	1.623	237
Cobrador	1.500	225	1.546	225	1.623	237
Basculero	1.500	225	1.546	225	1.623	237
Sereno	1.500	225	1.546	225	1.623	237
Portero	1.500	225	1.546	225	1.623	237
Mozo almacén	1.500	152	1.546	152	1.623	159