

26908 RESOLUCION de 19 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de julio de 1990; de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 19 de octubre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «JUAN Y TEODORO KUTZ, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.— AMBITO PERSONAL.— Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, S.A. - Cervezas El León» de San Sebastián, con sus trabajadores de las factorías de San Sebastián y Arano, así como con los de las Delegaciones de las diversas provincias.

ARTICULO 2º.— VIGENCIA.— El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1º de Enero de 1.990, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La duración del presente Convenio se fija en dos años, desde el 1º de Enero de 1.990 al 31 de Diciembre de 1.991. El mismo se entenderá prorrogado por un año en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación de Trabajo u Organismo correspondiente.

ARTICULO 3º.— COMPENSACION Y ABSORCION.— Las condiciones que se establecen forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente por ingresos anuales y compensables en su totalidad con los que anteriormente rigieran por Convenio, mejora pactada o unilateral, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, superasen el nivel total de las condiciones de este Convenio.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 4º.— CONCEPTOS QUE INTEGRAN LAS RETRIBUCIONES SALARIALES.— Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán estar integradas en los siguientes conceptos:

- a) Salario Base
 - b) Complementos salariales personales:
 - 1 - 1.- Plus de Antigüedad
 - 1 - 2.- Condiciones o Compensaciones Personales
 - 1 - 3.- Plus Convenio
 - 1 - 4.- Plus Compensación
 - c) Complemento por calidad o cantidad de trabajo:
 - 2 - 1.- Horas extraordinarias
 - 2 - 2.- Trabajos festivos
 - 2 - 3.- Horas extraordinarias nocturnas
 - 2 - 4.- Plus turno total
 - 2 - 5.- Plus prolongación de jornada
 - 2 - 6.- Plus transporte
 - d) Plus de nocturnidad
 - e) Pagas extraordinarias:
 - 3 - 1.- Pagas extraordinarias reglamentarias
 - 3 - 2.- Pagas extraordinarias especiales
 - f) Comisiones
 - g) Quebranto de moneda y premio de cobranza
- a) SALARIO BASE.— Se entiende por tal el que para cada categoría profesional se determina en la columna primera del anexo 1º del presente Convenio.

Los Salario Base se han calculado aplicando los coeficientes del artículo 25 de la Ordenanza Laboral Cervecera, adaptados de conformidad con lo estipulado en el párrafo cuarto de dicho articulado.

Durante la vigencia del presente Convenio se garantizará como mínimo en todo momento el Salario Mínimo Interprofesional en la Columna de Salario Base.

En caso de variaciones del Salario Mínimo Interprofesional, si la cantidad fijada como Salario Base fuera inferior a la del nuevo Salario Mínimo Interprofesional, dicha diferencia se trasvasará del Plus de Convenio, para garantizar en todo momento el Salario Mínimo Interprofesional en la Columna de Salario Base.

b) COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.-

1 - 1.- Plus de antigüedad.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un complemento personal del Salario Base, de la forma y cuantía siguiente.

Bienios del 5% cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de su entrada en la Empresa, con un tope máximo de doce bienios, equivalente al 60%. Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre el Salario Base que en cada momento corresponda a la Categoría Profesional del trabajador de acuerdo con la tabla que figura en el anexo 10.

1 - 2.- Condiciones o compensaciones personales.- Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, exceden de las establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

1 - 3.- Plus de Convenio.- Su cuantía se concreta en la columna segunda del Anexo 10 del presente Convenio.

1 - 4.- Plus Compensación.- Las cantidades que en concepto de extrasalarial contratado percibían determinadas personas y categorías, figurarán a partir de este Convenio como PLUS DE COMPENSACION, extendiéndose el mismo al resto del personal, en las cuantías que figuran en el ANEXO I.

c) COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.-

2 - 1.- Horas extraordinarias.- Se consideran horas extraordinarias las que excedan en cada jornada, de las señaladas para la prestación de la jornada establecida en el presente Convenio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de jornada ordinaria laboral, ni para cómputo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Para el cálculo del valor de cada hora extraordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} + \text{Plus Compensación}}{1.800 \text{ horas de trabajo}} = 1,75$$

2 - 2.- Trabajos Festivos.- Las horas extraordinarias correspondientes a domingos y festivos, se pagarán de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} + \text{Plus Compensación}}{1.800 \text{ horas de trabajo}} \times 2,25$$

Cuando la jornada se haya establecido trabajar de lunes a viernes, las horas extraordinarias que se realicen en sábado, se considerarán como festivas.

2 - 3.- Horas extraordinarias nocturnas.- Las horas extraordinarias trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana serán consideradas como nocturnas, la fórmula para el cálculo de su valor, será la misma que la de horas extraordinarias festivas.

Se remitirá al Comité de Empresa, el parte mensual de horas extraordinarias.

2 - 4.- Plus turno total.- Se entiende como tal el que se realiza sobre semanas de 8 días (6 de trabajo y 2 de descanso). La jornada será de 8 horas diarias, debiendo tomarse el bocadillo sin que paren las instalaciones. Las horas que excedan de esta jornada se abonarán como horas extraordinarias y tendrán la consideración de horas estructurales.

Este plus consistirá en 400,- ptas. diarias

2 - 5.- Plus prolongación de jornada.- Se considera como prolongación de jornada la que realizan los cobradores y el servicio de asistencia técnica, por prestación de servicio fuera de las horas de trabajo habituales.

La cantidad estipulada para dicho plus será de 579,- ptas. diarias.

2 - 6.- Plus de transporte.- Este plus será devengado por los chóferes que desarrollan la función de transporte, que servirá para compensar los inconvenientes inherentes al desempeño de dicha función así como la posible prolongación de la jornada laboral.

Dicho plus estará compuesto de la siguiente manera:

Camión peso máximo 14 y 16 Tm.	viaje corto	620 ptas.
	viaje largo	1.240 "
Camión peso máximo 11 y 13 Tm.	viaje corto	504 ptas.
	viaje largo	1.008 "
Camión peso máximo 8 y 10 Tm.	viaje corto	406 ptas.
	viaje largo	812 "
Camión peso máximo 30 y 33 Tm.		2.393 ptas./diarias
Camión peso máximo 25 y 28 Tm.		1.930 ptas./diarias

d) PLUS DE NOCTURNIDAD.- Las horas trabajadas durante el período comprendido durante las 22 horas y las 6 de la mañana tendrán un incremento sobre su retribución ordinaria del 30%, es decir, sobre el Salario Base, el Plus de Convenio y el Plus Compensación.

Quien en el período indicado trabaje por tiempo inferior o igual a 4 horas, percibirá este plus únicamente sobre las horas trabajadas.

Si en el tiempo trabajado comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana excediera de 4 horas, lo percibirá por todo el total de la jornada.

e) PAGAS EXTRAORDINARIAS.— Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de las pagas extraordinarias siguientes:

3 - 1.- Pagas extraordinarias reglamentarias.—

Estas se abonarán en la primera quincena de Julio y Diciembre, con importe para cada una de ellas de una mensualidad para el personal con retribución mensual y de treinta días para el personal que tenga asignado jornal diario.

3 - 2.- Pagas extraordinarias especiales.— Estas se abonarán en Marzo y Octubre. El devengo de estas pagas se efectuará en las primeras quincenas de los meses respectivos para el personal con retribución mensual, de una mensualidad y de treinta días para el personal que tenga asignado jornal diario.

Para tener derecho a percibir el importe de estas pagas extraordinarias será necesario estar al servicio de la Empresa con doce meses de antelación consecutivos en la fecha de hacerse efectivas cada una de ellas. En caso contrario, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones residuales inferiores a treinta días.

f) COMISIONES.— Son aquellas cantidades que perciben los trabajadores adscritos al departamento de reparto y que consisten en una cantidad fija por cada caja o barril vendido por cada camión, y que será repartida entre chofer y ayudante, cuyas cantidades se mencionan a continuación:

	<u>San Sebastián</u>	<u>Delegaciones</u>
Barril	33,05	27,20
Caja litro	9,50	6,40
- 1/3 Premium-Lager	10,80	7,30
- 1/5 Premium-Lager	8,90	6,35
- 1/4 Premium-Lager	9,60	6,40
Caja 1/3 Premium-Bote	10,05	6,30
- 1/3 Keler	15,80	9,45
- 1/5 Keler	10,75	8,00
- 1/4 Keler	11,60	8,05
Tubo 30 kgs.	15,20	10,30
- 12 kgs.	12,20	8,00
- 10 kgs.	10,15	6,85
- 7 kgs.	8,50	5,70

Dichos devengos compensan globalmente tres aspectos fundamentales: Incentivo de ventas, inconvenientes inherentes al desempeño de la función de reparto y horas extraordinarias.

Para la percepción de dichas comisiones es necesario cumplir todas las funciones propias del reparto.

h) PREMIOS DE COBRANZA Y QUEBRANTO DE MONEDA.— Se establece un premio de cobranza para la autoventa, consistente en un 4 por mil por entregas de mercancías con cuyo importe responderán de las posibles diferencias que en sus liquidaciones se les pudiera presentar.

Por otra parte se establece un premio de quebranto de moneda para los cobradores y cajero o la persona que realice sus funciones, consistente en 3.225,- ptas./mes.

El personal que ocasionalmente realice funciones de cobranza sin percibir dicho Plus, no estará obligado a responder de las diferencias que hubiera. La percepción de ambos pluses simultáneamente es incompatible. Las cantidades abonadas tanto por quebranto como de cobranza no son absorbibles ni compensables.

i) Las tablas de Salario Base, Plus de Convenio y Plus Compensación, así como los Pluses de turno total, Prolongación de Jornada y Transporte, que figuran en el presente Convenio, serán incrementadas con fecha 1º de Enero de 1.991, en el porcentaje que se determine como aumento para el año 1.990 en los Indices de Precios al Consumo, que publica el Instituto Nacional de Estadística, más 1,5 puntos. Previamente a este incremento que en las tablas de este Convenio tiene el Plus Compensación, la cuantía de 118 ptas. diarias ó 3.540 ptas. mensuales, pasará a ser de 236 ptas. diarias ó 7.080 ptas. mensuales.

ARTICULO 5º.- DIETAS Y KILOMETRAJE.—

a) Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos que les impida efectuar comida o pernoctar en su domicilio, percibirán las siguientes cantidades:

	<u>Completa</u>	<u>Comida</u>	<u>Cena</u>	<u>Alojamiento Desayuno</u>
Delegados y Jefes 2ª	6.055	1.635	1.370	3.050
Inspectores Ventas	5.305	1.505	1.345	2.455
Choferes y Mecánicos	3.650	1.130	1.015	1.505

b) Kilometraje en vehículo propio: 23 ptas./km.

CAPITULO TERCERO

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 6º.- JORNADA DE TRABAJO.— La jornada partida será de 40 horas semanales de trabajo efectivo:

1 - 1.- Jornada continuada.— La jornada continuada será de 37½ horas semanales de trabajo efectivo y 2½ horas de tiempo para bocadillo.

Cuando el trabajo se realice en instalaciones cuyo funcionamiento sea continuado, como calderas, cocedor, filtro y porteria Arano, el bocadillo deberá tomarse sin que paren las instalaciones, manteniendo la atención y responsabilidad de las mismas, y compensándosele al trabajador mediante el abono de 100,- ptas. por día trabajado.

En todas las secciones el cambio de turnos se realizará en el puesto de trabajo, sin parar las máquinas. Cuando por re-

traso del autobús el cambio de turno se realice con 15 minutos o más de retraso, al turno saliente se le abonará dicho tiempo como hora extraordinaria, abonándose como mínimo 1/2 hora.

1 - 2.- Personal de oficinas de administración y comercial.-

La jornada será de 40 horas semanales, de las cuales 37½ horas serán de trabajo efectivo y 2½ horas de tiempo de bo-cadillo. La jornada se realizará de lunes a viernes, repartidas en cuatro jornadas de 7½ horas y de una jornada correspondiente al día de guardia, de 10 horas.

1 - 3.- Personal Comercial.- La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida de 8 horas diarias de lunes a viernes.

1 - 4.- Personal de reparto.- La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida de 8 horas de lunes a viernes.

1 - 5.- Para las fábricas de Arano y San Sebastián, serán días de descanso retribuido, todos los que señalen las autoridades laborales como festivos y que figuren en el calendario laboral que para 1.990 y 1.991, ha elaborado la Delegación de Trabajo de la Provincia de Guipúzcoa.

Las Delegaciones disfrutarán de descanso retribuido, los días que se señalen en el Calendario laboral elaborado por la Delegación de Trabajo de su Provincia.

1 - 6.- Jornada anual máxima.- Los días de Nochebuena y Nochevieja se considerarán festivos y la jornada anual máxima, será de 1.800 horas.

ARTICULO 79.- VACACIONES.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de grupo o categoría profesional, disfrutará de un periodo de vacaciones anual de 22 días laborables retribuidos, debiendo disfrutarlos de forma continuada o como máximo en dos partes iguales. No obstante el trabajador podrá reservar un máximo de dos días para disfrutarlos por asuntos de interés particular, pero para disfrutarlos deberá obtener previamente la autorización de su Jefe o Director correspondiente, que la concederá siempre que su ausencia no perturbe la buena marcha de su sección.

Los sábados, domingos y festivos no se computarán como días de vacaciones.

El calendario de vacaciones se confeccionará en cada sección de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa. Este calendario se elaborará en el último mes del año.

Una vez establecido el calendario, dos trabajadores de la misma categoría y especialidad, siempre que exista acuerdo entre ambos y el responsable de la sección, podrán permutar el periodo o parte del periodo de disfrute de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones dentro de cada sección, salvo acuerdo entre los trabajadores, será por rotación.

El trabajador que estando disfrutando su periodo de vacaciones fuese llamado por la empresa para reincorporarse a su puesto de trabajo, interrumpiendo las mismas, se le compensarán las horas trabajadas dentro del periodo comprendido entre el inicio y final de las vacaciones programadas, como horas extraordinarias.

ARTICULO 80.- LICENCIAS CON SUELDO.- La Empresa concederá licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y con la duración que se indica:

- a) 18 días naturales en caso de matrimonio del trabajador
- b) 3 días por nacimiento de un hijo, sin concurren-
medad grave de cónyuge o hijo nacido, se elevará a 6 días.
- c) 2 días por defunción de padres o padres políticos.
- d) 2 días por defunción de abuelos, nietos, hermanos, her-
manos políticos, abuelos políticos e hijos políticos.
1 día por defunción de tío, tío político o sobrino.
- e) 4 días por defunción de cónyuge o hijos de trabajador
- f) 2 días por traslado de domicilio habitual
- g) 3 días por operación quirúrgica mayor o enfermedad gra-
ve de cónyuge, hijos o padres.
- h) 2 días por operación quirúrgica mayor o enfermedad gra-
ve de nietos o hermanos
1 día por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave
de padres políticos, hermanos políticos e hijos poli-
ticos.
- i) 1 día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o her-
manos políticos del trabajador.
- j) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con
hijo/s menores de edad, podrá disfrutar de una licencia
sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del
puesto de trabajo, por un periodo no superior a un mes
a contar desde la fecha del fallecimiento.
- k) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores ten-
gan que atender algún asunto de carácter público, impues-
to por la Ley o disposición administrativa.
- l) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del
trabajador a consulta de los médicos de cabecera o es-
pecialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el
horario de consulta con el de trabajo, debiendo presen-
tar el justificante de asistencia al médico de cabecera
y volante justificativo para asistencia a médico espe-
cialista en su caso.
- m) Cuando un trabajador se vea en la necesidad de acudir
dentro de la localidad a los servicios de la medicina
privada, siempre que éstos servicios no estén cubiertos

por la Seguridad Social, la Empresa considerará esta situación como licencia retribuida por el tiempo necesario.

Asimismo se reconocerá la paternidad o maternidad del hecho suficientemente documentado haya o no vínculo matrimonial.

Para cómputo de jornada anual estas licencias se computarán como tiempo de trabajo.

El disfrute de los anteriores permisos, se entenderá con derecho a percibir las retribuciones correspondientes a los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Complementos de Antigüedad y Plus Compensación.

En todo caso se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Si la provincia en que sucedan los hechos que dan origen a las licencias anteriormente mencionadas no fuese la misma donde reside habitualmente el productor, los plazos anteriores se podrán ampliar hasta tres días más en cada caso.

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias.

ARTICULO 92.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.- Los trabajadores de la Empresa que soliciten permisos no retribuidos por cuestiones personales, podrán obtenerlos siempre y cuando la Dirección considere que los motivos alegados justifican dicho permiso.

ARTICULO 100.- MATERNIDAD.- En caso de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a una suspensión máxima de contrato de trabajo de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo.

Toda mujer embarazada, independientemente de su estado civil, previo informe del médico de la Empresa o especialista y cuando la trabajadora o la Empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado, conservando su categoría profesional.

En este supuesto la dirección de la Empresa, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto de trabajo vacante por la embarazada y que con carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre al suyo propio.

ARTICULO 112.- PERMISO DE CONDUCIR.- La retirada del permiso de conducir no supondrá la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado. La Empresa deberá integrar al trabajador sancionado a otro puesto de trabajo.

ARTICULO 120.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.- La excedencia voluntaria habrá de regirse de la forma siguiente:

a) El trabajador con al menos una antigüedad de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

En caso de cubrirse el puesto vacante, será con contrato temporal siempre que las Leyes lo permitan.

b) El trabajador no podrá solicitar la excedencia voluntaria para prestar sus servicios en otra Empresa de actividad similar.

c) El tiempo transcurrido durante el período de excedencia no podrá computarse a efectos de antigüedad.

d) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

e) En caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de igual o similar categoría, al que ocupaba anteriormente el trabajador excedente, pero si existiera una vacante en un puesto de inferior categoría, el trabajador podrá reincorporarse a dicho puesto y con la categoría inferior que corresponda, siempre que esté capacitado para el desempeño de dicho puesto, sin perjuicio de ocupar con carácter preferente un puesto de igual o similar categoría al que ocupaba anteriormente siempre y cuando se produzca una vacante en la Empresa, salvo cuando la solicitud de reingreso se solicite dentro de los tres meses anteriores al final del segundo año de excedencia, en cuyo caso el reingreso se hará efectivo al cumplir ese segundo año, siempre en las mismas condiciones que se recogen en este apartado, con respecto al puesto vacante, aunque este sea de inferior categoría.

f) En el supuesto, de que el trabajador que se hallara en situación de excedencia no solicitase su reingreso con la antelación de un mes a la expiración de la excedencia, se entenderá que causa baja voluntaria en la Empresa.

g) La Empresa podrá, discrecionalmente, ampliar el período de excedencia, siempre y cuando exista solicitud motivada del trabajador.

ARTICULO 130.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.- Dentro de la Empresa, los trabajadores no podrán ser discriminados por

cuestiones de ideología religiosa, afiliación política o sindical, raza, etc.

ARTICULO 14º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

a) En la Empresa, se realizarán obligatoriamente inspecciones trimestrales por el Comité de Seguridad e Higiene, los resultados de la inspección deberán ser entregados a la Dirección de la Empresa y a los representantes de los trabajadores.

Quando requieran los representantes de los trabajadores, así como por propia iniciativa, que el inspector de Seguridad e Higiene, haga presencia en la Empresa, un representante de los trabajadores estará presente en la inspección junto con la Empresa y dicho inspector.

b) Los facultativos que atienden los servicios sanitarios de la Empresa reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de la misma, sin excepción de ninguna clase. La Empresa si careciera de servicios sanitarios adecuados, establecerá los medios necesarios, para que sus trabajadores sean debidamente reconocidos. En aquellos casos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará cada seis meses. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado, será retribuido.

Además de la revisión médica habitual, se realizarán pruebas de Visiotest, Audiometría y análisis completos de sangre y orina. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, etc.) el reconocimiento incluirá todo lo que sea procedente.

En los casos en que se detecten anomalías, se entregará por escrito a cada uno de los trabajadores el certificado de reconocimiento correspondiente.

ARTICULO 15º.- PRENDAS DE TRABAJO.- Todo el personal afectado por el Presente Convenio cuyas secciones se relacionan a continuación, tendrá derecho a un equipo de trabajo en invierno y otro en verano, sustituyéndolo por otro nuevo en caso de deterioro por razón de trabajo.

Las prendas de invierno se entregarán en el mes de Octubre y las de verano en el mes de Abril.

	<u>INVIERNO</u>	<u>VERANO</u>
Embotellado	buzo jersey botas	camisa pantalón
Fenwick	buzo botas	pantalón camisa

	<u>INVIERNO</u>	<u>VERANO</u>
Bodega	buzo botas jersey	pantalón camisa
Barriles	buzo botas jersey	camisa pantalón
Cocimiento	buzo botas	camisa pantalón
Mantenimiento	buzo jersey botas	camisa pantalón
Laboratorio	pantalón bata botas	pantalón bata zuecos
Encargados	chaqueta pantalón camisa jersey botas	camisa pantalón
Caldera	buzo botas	camisa pantalón
Portería	pantalón camisa jersey zapatos	pantalón camisa
Guardas	buzo jersey anorak traje agua botas	pantalón camisa
Reparto	camisa jersey pantalón botas anorak	camisa pantalón zapatillas
Botiquin Médico A.T.S.	bata pijama zuecos	
Maltería	buzo botas	pantalón camisa
Tostador	pantalón camisa jersey botas	pantalón camisa
S.A.T.	pantalón camisa chaqueta jersey anorak botas	pantalón camisa zapatillas
Cobradores	prenda agua prenda abrigo pantalón zapatos	camisa pantalón zapatillas

ARTICULO 16º.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.- El personal afectado por el presente Convenio, podrá ser destinado por la Empresa en caso de necesidad a ocupar un puesto de categoría superior por un plazo que no exceda de seis meses ininterrumpidos en un año o seis meses interrumpidos durante dos años, percibiendo mientras se encuentre en dicha situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, en caso de que el trabajador superase en tiempo las situaciones expresadas, pasaría a ocupar la categoría desempeñada.

ARTICULO 17º.- DETENCIONES.- No se considerará falta injustificada al trabajo la que se derive de la detención del trabajador, si posteriormente es absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna.

Mientras se dicte la resolución correspondiente se considerará la situación del trabajador afectado, como licencia no retribuida.

ARTICULO 18º.- DESPIDOS POR CAUSAS AJENAS.- Con carácter previo a la notificación a los trabajadores de despido basado en causas objetivas regulado en la legislación vigente, la Empresa está obligada a:

- a) Notificar por escrito al Comité de Empresa o Delegado de Personal y al Delegado Sindical en caso de que el trabajador estuviera afiliado, la medida que va a adoptar, sus fundamentos y documentos en los que se justifique la pretensión.
- b) Conceder un plazo de setenta y dos horas laborales desde dicha notificación, para el citado Comité de Empresa o Delegado de Personal y el Delegado Sindical que emitirá informe al respecto que no tendrá el carácter de vinculante.
- c) Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.
- d) El incumplimiento por parte de la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido.

ARTICULO 19º.- DESPIDO IMPROCEDENTE.- Todo trabajador que sea despedido y la jurisdicción competente declare el despido improcedente será reintegrado a su puesto de trabajo de forma obligatoria para la Empresa.

ARTICULO 20º.- FINIQUITO.- Todo trabajador podrá solicitar la presencia del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical a que pertenece, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

En el supuesto de que no exista delegado del personal o delegado de sección sindical, por el tamaño del centro de trabajo, el trabajador podrá exigir, con 72 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito, para los usos que estime oportunos. En caso de no cumplirse dicho requisito, el finiquito no tendrá validez.

ARTICULO 21º.- FESTIVIDAD DE LA INDUSTRIA CERVECERA.- La festividad de la Virgen de las Viñas, 10 de Septiembre, Patrona de la Industria Cervecera, tendrá a todos los efectos recogidos en este Convenio, el tratamiento de día festivo, teniendo por tanto la consideración de reducción de la jornada anual. Esta festividad se trasladará de fecha cuando coincida en día festivo y cuando la Dirección lo considere necesario.

CAPITULO CUARTO

PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 22º.- SEGURIDAD SOCIAL.- En materia de cotización a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 23º.- AYUDA INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.-

- a) Los productores que causen baja por enfermedad, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo que le asista y con el visto bueno del médico de la empresa, tendrá garantizado desde el primer día el 100% de su retribución siempre que el absentismo producido en la empresa por enfermedad, desde el 1º de Enero hasta el final del mes anterior al de producirse la baja, no exceda del 2,5%.

En caso de que el absentismo producido sea superior al 2,5% tendrá garantizado desde el primer día el 90% de su retribución en jornada normal mientras le corresponda percibir la indemnización económica por enfermedad.

- b) En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa garantizará al trabajador el 100% de su retribución real en jornada normal, mientras le corresponda indemnización por accidente de trabajo.

Al trabajador de la factoría de Arano que percibe el Plus de Desplazamiento, en caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo la Empresa le garantizará el 110% de su retribución real en jornada normal, como compensación de la pérdida de este Plus.

ARTICULO 24º.- AYUDA DURANTE EL SERVICIO MILITAR.- Los trabajadores que tengan que incorporarse a filas quedarán durante el tiempo de su incorporación en situación asimilada a la de Alta, por lo que le irá devengando el dere-

cho de antigüedad. Asimismo, estos trabajadores tendrán derecho a percibir durante dicho período una cantidad de 15.000 ptas. mensuales sin distinción de categoría profesional siempre y cuando no realizasen ningún trabajo para la Empresa.

ARTICULO 25º.- PREMIOS POR AÑOS DE SERVICIO.- Al personal que al cumplir 20, 30, 40 y 50 años de servicio ininterrumpidos a la Empresa a partir del 1º de Enero de 1.990 se le concederá un premio que se abonará en el mismo mes que cumpla los años de servicio y cuya cuantía será:

a) a los 20 años de servicio	60.000,- ptas.
b) a los 30 años de servicio	73.000,- "
c) a los 40 años de servicio	86.000,- "
d) a los 50 años de servicio	una mensualidad a salario real

ARTICULO 26º.- JUBILACIÓN Y VIUDEDAD.- La Empresa incrementará en 150 ptas. diarias la pensión que se le asigne por la Mutualidad Laboral a todo el personal que pase a situación de Jubilado al cumplir los 65 años o antes si lo solicita.

El que no se acoja a dicho beneficio al cumplir dicha edad perderá irrevocablemente esta concesión de la Empresa.

La Empresa incrementará también en 150,- ptas. diarias las pensiones de las viudas de los trabajadores o pensionistas de ésta.

Caja de Previsión.- Las aportaciones a la Caja de Previsión serán de 575 ptas./mes por parte de cada trabajador y de 1.150 ptas. por parte de la Empresa por trabajador y mes.

CAPITULO QUINTO

INGRESOS, ASCENSOS Y SANCIONES

ARTICULO 27º.- INGRESOS.- La admisión del personal de plantilla se ajustará a lo dispuesto en las leyes vigentes en materia de colocación y se ajustará a las siguientes normas:

- 1.1.- En el supuesto de que la vacante a cubrir sea un cargo representativo o de mando (excepto los indicados en el apartado 1.2 de este artículo) así como Subalternos, Secretarios, Cajeros y Apoderados, la Dirección de la Empresa designará libremente a la persona que ha de ser admitida para ocupar la plaza.
- 1.2.- Para cubrir las vacantes de Jefes de segunda técnicos o administrativos, personal de distribución y reparto, así como el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza una vez agotado

el trámite de selección entre el personal de la Empresa y declarada la vacante para ser cubierta por personal ajena a la misma, la Dirección someterá a los aspirantes a una prueba de aptitud, con las mismas normas e iguales programas que sirvan de base para la selección en los ascensos a que hace referencia el artículo 20 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, si bien, para estos casos, en el Tribunal de calificación tendrá voto el Jefe de Personal de la Empresa o persona en quien delegue y, además, si hubiere empate, el Presidente gozará de un voto de calidad.

1.3.- Para el ingreso de los Inspectores comerciales se estará a lo dispuesto en el artículo 19, apartado 1.2.1. de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

1.4.- En el supuesto de tener que cubrir cualquier otra vacante por no haber encontrado personal idóneo dentro de la propia Empresa, los aspirantes serán sometidos también a pruebas de aptitud en las mismas condiciones que se detallan en el apartado 1 - 2 de este artículo y sin perjuicio de los derechos reconocidos al personal eventual.

1-4-1.- La prestación de servicios con carácter eventual, durante tres campañas, originará el derecho de preferencia a ser contratado con tal carácter en campañas posteriores, debiendo observarse el orden de antigüedad al efectuarse los llamamientos.

1-4-2.- El auxiliar 2º obrero pasará automáticamente a auxiliar 1º obrero en el momento de ser fijo de plantilla.

1.5.- Todo nuevo contratado, lo será con la categoría laboral que vaya a desempeñar.

ARTICULO 28º.- PERIODO DE PRUEBA.- Los períodos de prueba, se efectuarán según lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores o normativa vigente.

ARTICULO 29º.- SANCIONES.-

- 1.- La Dirección de la Empresa deberá consignar en sus Reglamentos de Régimen Interior:
 - a).- La calificación de los hechos que se consideren faltas, en sus categorías de leves, graves y muy graves.
 - b).- Las sanciones que deberán imponerse por la comisión de las mismas.
 - c).- El procedimiento a seguir para su imposición.

2.- En la imposición de sanciones de carácter muy grave, será citado el trabajador para que pueda aportar en su descargo las pruebas o testigos que estime oportunos.

3.- La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. Asimismo, se informará al Comité de Empresa de la sanción impuesta.

ARTICULO 300.- ASCENSOS.-

1.- Los puestos vacantes por cualquier causa y los de nueva creación que se produzcan en la Empresa, se cubrirán de la siguiente forma:

1.1.- Por libre designación absoluta de la Dirección de la Empresa: Cargos representativos o de mando (excepto los indicados en el apartado 1.2. de este mismo artículo), así como Subalternos, Secretarios, Cajeros y Apoderados.

1.2.- Por libre designación de la Dirección dentro del personal de la Empresa: Jefes de Técnicos y Administrativos e Inspectores Comerciales.

1.3.- Las vacantes existentes en las categorías laborales no mencionadas en este artículo serán provistas mediante prueba de aptitud, a la que podrán concurrir todos los productores fijos de la Empresa.

2.- Si las vacantes relativas a todas las categorías y puestos de trabajo enumerados en este artículo no se cubrieran, la Dirección podrá decidir convocarlas entre personas ajenas a la Empresa, según normas de ingreso establecidas en el artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera.

ARTICULO 310.- PLAN DE FORMACION.- La Empresa impartirá cursos de formación profesional, con un mínimo de dos al año sobre temas que guarden relación directa con los trabajos habituales en las distintas secciones de la fábrica.

A estos cursos podrá asistir todo el personal con una antigüedad mínima de dos años que lo solicite. Cuando el número de solicitantes sea superior al de participantes fijado para el curso, se realizará una prueba de selección o se repetirá el curso si esto fuera posible.

ARTICULO 320.- PRESTAMO VIVIENDA.- La Empresa concederá un total máximo de 5.000.000 de pesetas al año, de préstamos para compra de vivienda habitual del trabajador, con un límite de 1.000.000 de pesetas por persona.

Dichos préstamos tendrán un interés preferente y serán concedidos en los plazos y condiciones que establezca la Empresa.

Para acceder a estos préstamos será necesario tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres años.

ARTICULO 330.- CERVEZA DE NAVIDAD.- Durante el mes de Diciembre se entregará a todos los trabajadores y jubilados de la Empresa, dos cajas de cerveza 1/4 Keler no retornable.

ARTICULO 340.- JUBILACION ANTICIPADA.- Se establece una indemnización sin distinción de categorías, por cese mediante jubilación voluntaria anticipada, según la escala que se detalla, que se hará efectiva por una sola vez.

Jubilación anticipada a los 60 años	1.100.000,-
- " " " " 61 "	900.000,-
- " " " " 62 "	700.000,-
- " " " " 63 "	600.000,-
- " " " " 64 "	500.000,-

Para percibir esta indemnización, la jubilación voluntaria anticipada deberá solicitarse una vez cumplidos los 60 años y como máximo al cumplir la edad de 64 años.

ARTICULO 350.- CONTRATO DE TRABAJO.- Todos los contratos de trabajo se harán por escrito de acuerdo con la normativa vigente. Los modelos de Contrato se remitirán al Comité de Empresa quién estará legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa.

ARTICULO 360.- PRUEBAS DE APTITUD.-

1.- En los casos en que para la provisión de vacantes y puestos de nueva creación sean perceptivas pruebas de aptitud, éstas se desarrollarán con arreglo a las siguientes normas:

1.1.- Se constituirá en el seno de la Empresa, para juzgar las pruebas de aptitud un Tribunal que estará compuesto por: Dos Vocales designados por la Dirección, uno de los cuales será el Presidente; un Vocal productor fijo de la Empresa, nombrado por la Dirección entre una terna presentada por el Comité de Empresa y formada por productores que no ostenten tales cargos, y dos Vocales designados por el Comité de Empresa.

1.2.- Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar, como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir. Asistirá con carácter asesor, sin voto, el Jefe de Personal de la Empresa o persona que lo sustituya.

1.3.- El Tribunal calificador tendrá en cuenta, para juzgar la prueba de aptitud, los conocimientos profesionales, dotes personales, conducta laboral, antigüedad en la Empresa y resultados de pruebas psicotécnicas o de formación profesional, que podrán ser realizadas por Entidades u Organismos especializados.

1.4.- En aquellos casos en que el Tribunal lo considere conveniente, podrá proponer a la Dirección que el candidato o candidatos queden pendiente de un período de prueba de la misma duración que el señalado para el personal de nuevo ingreso.

CAPITULO SEXTO

ACTIVIDAD SINDICAL DENTRO DE LA EMPRESA

ARTICULO 37º.- DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA.-

Los Delegados de Personal y Comité de Empresa se constituirán y tendrán la composición que señalan los Arts. 62 y siguientes del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y serán funciones y garantías mínimas de los mismos las que este Estatuto señala.

Ningún trabajador podrá ser sancionado ni discriminado, en su trabajo, por su afiliación a cualquier Central Sindical.

ARTICULO 38º.- COMITE DE EMPRESA.- Los miembros del Comité de Empresa dispondrán hasta un máximo de 20 horas al mes retribuidas a salario real.

ARTICULO 39º.- SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA.- Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán formar una Sección Sindical de Empresa, siempre que el número de afiliados alcance como mínimo el 15% del personal de la Empresa, sin perjuicio de lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTICULO 40º.- DELEGADOS DE LA SECCION SINDICAL.- Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que reúnan los requisitos del artículo anterior, dispondrán de las mismas horas que el Comité de Empresa retribuidas a salario real, siempre que dichos delegados no sean al mismo tiempo miembros del Comité de Empresa.

ARTICULO 41º.- NORMAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACCION SINDICAL.- La utilización de las horas retribuidas establecidas para los Delegados de las Secciones Sindicales deberán comunicarse previamente a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo en casos excepcionales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o viceversa, lo harán fuera de las horas de trabajo, o en casos urgentes podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

La Empresa permitirá el derecho de reunión en el local cedido al efecto, fuera de las horas de trabajo, al conjunto de afiliados a una Central Sindical.

Los trabajadores deberán justificar en todo caso las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical, después de usarlas, siempre que la Empresa lo requiera.

ARTICULO 42º.- EXCEDENCIA EN MATERIA SINDICAL.- Se exceptúa del período mínimo de permanencia en la Empresa a los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial.

Dichas excedencias se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

ARTICULO 43º.- GARANTIAS DE LAS SECCIONES SINDICALES.- Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa los tableros de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afectan a los trabajadores de la Empresa.

Las notas deberán ir firmadas por las Secciones Sindicales. Una copia del escrito que se coloque en el tablero deberá ser entregada a la Dirección de la Empresa.

b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir un Delegado Sindical que represente a los afiliados de la Sección Sindical ante la Empresa.

d) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria contra un trabajador por parte de la Empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves y para validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación a su Sección Sindical, salvo en casos excepcionales que será de forma inmediata.

En el caso de que el trabajador no pertenezca a ninguna Sección Sindical, se dará cuenta de la sanción impuesta al Comité de Empresa.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos podrán emitir un informe que no tendrá carácter vinculante.

- e) La Empresa facilitará la recogida de cuotas y afiliación a las Centrales Sindicales legalizadas, y éstas podrán difundir libremente propaganda sindical o laboral así como la recogida de colectas que por motivos sindicales o laborales pudieran establecerse por parte de los Delegados de las Secciones Sindicales, siempre y cuando por estas causas no se interfiera la marcha general de la producción ni el trabajo de los restantes productores, previo conocimiento de la Empresa.
- f) A disponer para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencias retribuidas para asistir a cursos de formación sindical, congresos de su Central o actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, previamente, comunicación de su Central Sindical, con 48 horas de antelación si fuera un solo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia.
- g) A poder utilizar, previa notificación y autorización de la Empresa, los servicios de expertos sindicalistas en las reuniones de los Convenios Colectivos. En ningún caso dichos expertos podrán ser trabajadores de otra Empresa del mismo ramo.

ARTICULO 44º.- GARANTIAS SINDICALES.- Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- Condicionar el empleo de un trabajador a su no afiliación a una Central Sindical.
- La constitución o apoyo por parte de la Empresa de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su no afiliación a una Central Sindical o por su actividad sindical siempre que dicha actividad se ajuste a la legislación vigente.

ARTICULO 45º.- REUNION DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES.- La Empresa, y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 39 del presente Convenio, se reunirán trimestralmente para informar de la situación, perspectivas, productividad y marcha general de la Empresa.

ARTICULO 46º.- ASAMBLEAS.- Las asambleas se regirán por las siguientes normas:

- a) La Empresa autorizará la celebración de asambleas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de 6 horas retribuidas anuales y 6 asambleas.
- b) Las asambleas podrán ser convocadas por:
- El Comité de Empresa.
 - Este, a propuesta de cualquier Sección Sindical de Empresa que reúna los requisitos del artículo 39 o por la mayoría de la plantilla de los trabajadores.
- c) La celebración de las asambleas se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 24 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha y Orden del día de la Asamblea. La hora de celebración se fijará de común acuerdo con la Empresa.
- d) Por razones excepcionales y fundamentales, la Empresa podrá modificar, de común acuerdo con los convocantes la fecha de la celebración de la Asamblea, y de igual forma, de acuerdo con la Empresa, los convocantes podrán reducir el tiempo de preaviso.
- e) La celebración de las asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre salarios reales.

ARTICULO 47º.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA.- En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, aprobada por orden de 23 de Julio de 1.971, Legislación General, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás disposiciones de general aplicación.

ARTICULO 48º.- PRECO.- La Comisión Negociadora del Convenio asume el "Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva", publicado en el Boletín Oficial del País Vasco nº 212, de 13 de Diciembre de 1.984. Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, tanto en lo referente a la negociación colectiva como a la resolución de los conflictos colectivos, en la Factoría de San Sebastián.

ARTICULO 49º.- COMISION MIXTA.- Se constituye una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por la Dirección de la Empresa y por el Comité de Empresa, siendo su domicilio el de la razón social de la Empresa.

MASA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 1.990

ANEXO 1

<u>CATEGORIAS</u>	<u>ESCALA</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>PLUS COMPEN- SACION</u>	<u>TOTAL MES-DIA</u>	<u>TOTAL AÑO</u>
Titulado Grado Superior	2,50	151.875	29.396	21.099	202.370	3.237.920
Titulado Grado Medio	2,10	127.575	37.550	21.099	186.224	2.979.584
Jefe 1ª Administrativo	1,90	115.425	32.691	40.089	188.205	3.011.280
Jefe 1ª Comercial	1,90	115.425	32.691	23.793	171.909	2.750.544
Jefe 1ª Técnico	1,90	115.425	32.691	20.197	168.313	2.693.008
Jefe 2ª Administrativo	1,65	100.237	25.835	40.089	166.161	2.658.576
Jefe 2ª Comercial	1,65	100.237	25.835	23.793	149.865	2.397.840
Jefe 2ª Técnico	1,65	100.237	25.835	20.197	146.269	2.340.304
Inspector 1ª "A" Comercial	1,55	94.162	28.454	23.793	146.409	2.342.544
Inspector 1ª "B" Comercial	1,55	94.162	25.454	14.548	134.164	2.146.624
Oficial 1ª "A" Adm. Comer. Téc.	1,50	91.125	29.740	21.099	141.964	2.271.424
Oficial 1ª "B" Adm. Comer. Téc.	1,50	91.125	26.740	14.548	132.413	2.118.608
Inspector 2ª Comercial	1,40	85.050	29.557	8.100	122.707	1.963.312
Oficial 2ª Adm. Comer. Téc.	1,30	78.975	31.700	8.100	118.775	1.900.400
Auxiliar Adm. Comer. Téc.	1,10	66.825	37.099	3.540	107.464	1.719.424
Aspirante 4º año	0,80	48.600	44.750	3.540	96.890	1.550.240
Aspirante 3º año	0,70	42.525	46.627	3.540	92.692	1.483.072
Aspirante 2º año	0,60	36.450	47.449	3.540	87.439	1.399.024
Aspirante 1º año	0,50	30.375	48.903	3.540	82.818	1.325.088
Subalterno 1ª Jefe Equipo	1,30	78.975	29.831	3.540	112.346	1.797.536
Subalterno 1ª	1,20	72.900	32.760	3.540	109.200	1.747.200
Subalterno 2ª	1,10	66.825	33.692	3.540	104.057	1.664.912
Jefe Equipo T. Mecánico	1,50	3.037	774	354	4.165	2.020.025
Oficial 1ª Jefe Equipo	1,50	3.037	673	118	3.828	1.856.580
Oficial 1ª T. Mecánico	1,40	2.835	755	236	3.826	1.855.610
Oficial 2ª T. Mecánico	1,30	2.632	654	118	3.404	1.650.940
Oficial 1ª Oficio	1,30	2.632	730	118	3.480	1.687.800
Oficial 1ª Obrero	1,30	2.632	712	118	3.462	1.679.070
Oficial 2ª Obrero	1,20	2.430	817	118	3.365	1.632.025
Ayudante Obrero	1,10	2.227	941	118	3.286	1.593.710
Auxiliar 1ª Obrero	1,10	2.227	1.001	118	3.346	1.622.810
Auxiliar 2ª Obrero	1,00	2.025	1.070	118	3.213	1.558.305
Aprendiz 4º año	0,80	1.620	1.219	118	2.957	1.434.145
Aprendiz 3º año	0,70	1.417	1.277	118	2.812	1.363.820
Aprendiz 2º año	0,60	1.215	1.317	118	2.650	1.285.250
Aprendiz 1º año	0,50	1.012	1.401	118	2.531	1.227.535

H O R A S E X T R A S 1 9 9 0

.....

ANEXO 2

	<u>ESCALA</u>	<u>NORMAL</u>	<u>NOCTURNA FESTIVA</u>
Titulado Grado Superior	2,50	3.148	4.047
Titulado Grado Medio	2,10	2.897	3.724
Jefe 1ª Administrativo	1,90	2.928	3.764
Jefe 1ª Comercial	1,90	2.674	3.438
Jefe 1ª Técnico	1,90	2.618	3.366
Jefe 2ª Administrativo	1,65	2.585	3.323
Jefe 2ª Comercial	1,65	2.331	2.997
Jefe 2ª Técnico	1,65	2.275	2.925
Inspector 1ª "A" Comercial	1,55	2.277	2.928
Inspector 1ª "B" Comercial	1,55	2.087	2.683
Oficial 1ª "A" Adm. Comer. Téc.	1,50	2.208	2.839
Oficial 2ª "B" Adm. Comer. Téc.	1,50	2.060	2.648
Inspector 2ª Comercial	1,40	1.909	2.454
Oficial 2ª Adm. Comer. Téc.	1,30	1.848	2.375
Auxiliar Adm. Comer. Téc.	1,10	1.672	2.149
Aspirante 4º año	0,80	1.507	1.938
Aspirante 3º año	0,70	1.442	1.854
Aspirante 2º año	0,60	1.360	1.749
Aspirante 1º año	0,50	1.288	1.656
Subalterno 1ª Jefe Equipo	1,30	1.748	2.247
Subalterno 1ª	1,20	1.699	2.184
Subalterno 2ª	1,10	1.619	2.081
Jefe Equipo T. Mecánico	1,50	1.964	2.525
Oficial 1ª Jefe Equipo	1,50	1.805	2.321
Oficial 1ª T. Mecánico	1,40	1.804	2.320
Oficial 2ª T. Mecánico	1,30	1.605	2.064
Oficial 1ª Oficio	1,30	1.641	2.110
Oficial 1ª Obrero	1,30	1.632	2.099
Oficial 2ª Obrero	1,20	1.587	2.040
Ayudante Obrero	1,10	1.549	1.992
Auxiliar 1ª Obrero	1,10	1.578	2.029
Auxiliar 2ª Obrero	1,--	1.515	1.948
Aprendiz 4º año	0,80	1.394	1.793
Aprendiz 3º año	0,70	1.326	1.705
Aprendiz 2º año	0,60	1.250	1.607
Aprendiz 1º año	0,50	1.193	1.534