

Si el número de asambleas, dentro el referido período fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo.

En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Gerencia del Periódico.

2/02 SECCIONES SINDICALES

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tableros de avisos, en los que se podrá fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada al Gerente del periódico a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo comunicándolo previamente a la Gerencia.

4. Podrán constituir secciones sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliación a un número de trabajadores del 10 por 100 de la plantilla.

2/03 DISPOSICION GENERAL

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente Anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten, que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente convenio colectivo.

14144 RESOLUCION de 20 de mayo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Risi, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Risi, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 1992, 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 empresa 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, 20 de mayo de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RISI, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Al objeto de dar cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación de convenios colectivos, se hace constar que el presente convenio ha sido concertado entre la empresa «Risi, Sociedad Anónima», debidamente representada y sus trabajadores, representados por la totalidad de los miembros del comité de empresa.

Art. 2.º Las partes firmantes del presente acuerdo entienden que la naturaleza jurídica del mismo es la propia del convenio colectivo, reconocido expresamente la fuerza normativa regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º El presente Convenio afecta al centro de trabajo de «Risi, Sociedad Anónima», en Daganzo (Madrid), así como a la delegación en la provincia de Barcelona y a aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del convenio.

Art. 4.º Es de aplicación a todo el personal que trabaje en el centro de trabajo a que se refiere el artículo 3.º, e igualmente a aquellos trabajadores que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en el mismo, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1.º, apartado 3.c) del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, del 10 de marzo, y el personal de Alta Dirección con contrato laboral efectuado al amparo del Real Decreto del 1 de agosto de 1985.

Art. 5.º *Ambito temporal, vigencia, duración y revisión.*—Este Convenio y todos sus efectos, entrarán en vigor el día 1 de enero de

1992, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid», la de su registro por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y la de su depósito en la Dirección Provincial de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Su duración será de cuatro años desde la fecha de su entrada en vigor y finalizará el día 31 de diciembre de 1995.

Art. 6.º *Prórroga.*—El presente convenio quedará prorrogado tácitamente por sus sucesivos períodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para revisión, con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante entregará a la otra copia del escrito de denuncia sellado por el Registro de la Delegación de Trabajo así como copia del Acta el acuerdo adoptado por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico. A efectos de su práctica serán consideradas globalmente. Si la autoridad laboral estimase que el convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros y la Jurisdicción competente adoptara medidas modificando o anulando cualquier contenido de su articulado, el presente convenio quedaría sin efecto, debiendo proceder a la reconsideración de la totalidad de su contenido.

Art. 8.º *Comisión paritaria.*—Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria, designándose por cada representación a tres miembros y sus correspondientes sustitutos.

Las funciones y actividades de esta comisión no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por las Leyes.

Sometido el asunto a consideración de la comisión paritaria, ésta dictaminará en el plazo de diez días.

CAPITULO II

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 9.º *Jornada laboral.*—Se establece un jornada de general aplicación para todos los trabajadores de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo.

En los supuestos de jornada continuada se establece un período de descanso de 15 minutos que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Se confeccionará un calendario laboral fijando el horario de trabajo de cada turno, estableciendo las particularidades propias del turno del personal que realice jornada partida, así como las del personal afecto al turno de noche.

Ese calendario se realizará en el último trimestre de cada año con respecto al siguiente. Excepcionalmente para 1992 se confeccionará en el plazo de treinta días por la comisión paritaria.

Los horarios se determinarán de forma que se realice una jornada efectiva de ocho horas diarias de lunes a viernes, con la excepción del personal del turno de noche que finalizará la jornada del viernes en la mañana del sábado.

Art. 10. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento del 100 por 100 sobre el salario hora profesional.

Todas las fiestas que se trabajen se abonarán como horas extraordinarias, y con el recargo legal del 100 por 100, siendo de libre aceptación por parte del trabajador el trabajarlas.

Sólo se realizarán horas extraordinarias en los siguientes casos:

a) Cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Cuando sean necesarias por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad.

Quedan determinadas como horas estructurales las siguientes:

A) Las del personal en cabecera de producción, antes de iniciarse la jornada normal de la mañana.

B) Las de los oficiales, en prolongación de la jornada de tarde, para completar el ciclo de mezclado en la última masa de la jornada.

C) Las del personal de mantenimiento, para la reparación urgente de averías de las máquinas y de los equipos de producción.

D) Las de los Almaceneros, por la necesidad de adaptar su horario a los irregulares de carga y descarga de los repartidores, tanto por los inconvenientes de tráfico en la capital como por los horarios del comercio en provincia.

En cumplimiento de lo que determinan las disposiciones vigentes, por la Dirección y Comité de Empresa conjuntamente, se notificará cada mes a la Autoridad Laboral el número de horas realizado por cada trabajador, motivadas por fuerza mayor y/o que tengan el carácter de estructurales.

A efectos de lo que establece el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, se determina como tiempo de presencia el que emplean los conductores y repartidores por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta, y otras similares en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la empresa.

Para la limitación de horas y control de las mismas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que en este momento en su artículo 35.2 las limita a 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, que no tienen límite.

Art. 11. *Vacaciones*.—Las vacaciones serán de 30 días naturales al año, que se disfrutarán en las fechas que fijen de común acuerdo por las partes en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año. El periodo de disfrute de las mismas se conocerá con dos meses de antelación.

El periodo vacacional será retribuido a razón del salario real.

Art. 12. *Licencias*.—El trabajador, previo aviso y justificación fehaciente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Existiendo verdadera necesidad justificada por el médico, la duración de esta licencia se ampliará a cinco días naturales.
- c) Un día para el traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta dispone en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más de un 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pagar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Art. 13. *Retribuciones*.—La tabla salarial para todas y cada una de las categorías profesionales, queda establecida según figura en el anexo número 1 al presente convenio, desde el 1 de enero de 1992.

Para el personal actualmente en plantilla se respetan los salarios anuales en su integridad, aplicándose una revisión para 1992 del 3 por 100 aplicable al total devengado en 1991.

En 1993 se procederá a un aumento equivalente al Índice de Precios al Consumo producido en el año 1992.

En 1994 se aplicará un incremento salarial igual al porcentaje que resulte de sumar al Índice de Precios al Consumo producido en 1993 el 50 por 100 del Índice de Precios al Consumo acumulado a 31 de diciembre de 1993 y desde el 1 de enero de 1992.

En 1995 se aplicará un incremento salarial igual al porcentaje que resulte de sumar al Índice de Precios al Consumo producido en 1994 el otro 50 por 100 del Índice de Precios al Consumo acumulado hasta el día 31 de diciembre de 1994 y desde el día 1 de enero de 1992.

Con esas revisiones se deberá obtener una adaptación plena de los salarios a la inflación real acumulada desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1995.

Los incrementos pactados se llevarán a cabo tan pronto se publique por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que lo sustituya, el Índice de Precios al Consumo que corresponda.

No se producirá ninguna absorción ni compensación de los salarios actualmente percibidos en su cómputo anual por los incrementos salariales que se acaban de establecer sino que se procederá a la aplicación de los porcentajes resultantes sobre el salario existente a la finalización de cada año.

Todos los incrementos pactados en este artículo serán también aplicados a la tabla salarial contenida en el Anexo I a este convenio y ello para el periodo de duración del mismo, aplicándose la primera revisión el día 1 de enero de 1993.

Art. 14. *Conceptos retributivos*.—Los conceptos que actualmente integran las percepciones totales de la plantilla serán homogeneizados unificando y normalizando las cuantías y conceptos sin que eso suponga ni aumento ni disminución del total devengado en cómputo anual.

Únicamente se producirá una elevación global y en promedio del salario base en un 10 por 100 sin que eso suponga aumento en el total percibido al disminuirse porcentualmente los otros conceptos.

Art. 15. *Pagas extraordinarias*.—De conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, de fecha 8 de julio de 1975, las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios serán de 30 días de sueldo base más antigüedad,

y se cobrarán en las fechas comprendidas del 15 a 20 de julio, del 15 al 20 de diciembre, y con la nómina de marzo, respectivamente.

El fondo de ayuda a la cultura que en cuantía de 25.000 pesetas anuales para todas las categorías estaba fijado en el artículo 28 del Convenio Colectivo vigente hasta 31 de diciembre de 1991 será percibido, prorrateándose su importe, en las 12 mensualidades.

Art. 16. *Servicio militar*.—Los trabajadores que lleven más de un año al servicio de la empresa, y se incorporen al servicio militar voluntario u obligatorio, tendrán derecho a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, en la cuantía establecida en el presente convenio.

Art. 17. *Plus de nocturnidad*.—El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un complemento o plus de nocturnidad del 30 por 100 del salario base más antigüedad. Se exceptúan aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardas, vigilantes, etc.) y aquellos otros que se presten con motivo de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como los que se realicen para poner en marcha y cerrar la actividad de los demás trabajadores.

El porcentaje pactado se aplicará sobre la cuantía revisada, según el artículo 13, del salario base.

Art. 18. *Antigüedad*.—El personal afectado por el presente convenio, disfrutará de aumentos por años de servicio, consistentes en trienios equivalentes cada uno de ellos al 6 por 100 del sueldo base de cada trabajador. Dicho porcentaje no podrá rebasar el 60 por 100 como máximo del citado sueldo base.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo, no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

Los nuevos trienios que venzan a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio se aplicarán sobre el salario base revisado según lo previsto en el artículo 13.

Art. 19. *Enfermedad*.—En el caso de Incapacidad Laboral Transitoria por Enfermedad Común, debidamente acreditada por el Insalud, la empresa complementará las prestaciones obligatorias del tiempo que sobrepase los cinco días laborables, hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social. Si se produce hospitalización, tal complemento se percibirá por el enfermo desde el primer día de la misma. La hospitalización deberá acreditarse en el Departamento de Personal de la Empresa dentro de los tres días siguientes al día en que tenga lugar.

Para tener derecho a la prestación anterior durante la vigencia del Convenio el índice de absentismo no deberá superar el 5 por 100 de la media anual, a estos efectos no se incluirán las ausencias justificadas por horas sindicales, maternidad, licencias retributivas previstas en el artículo 12 y huelga legal.

En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria por Accidente, la empresa complementará hasta el 100 por 100 las prestaciones obligatorias desde el primer día, siempre que la baja se produzca con extensión del Parte de Accidente correspondiente.

El trabajador que, estando en periodo de baja en cualquiera de las dos situaciones, fuese dado de alta por causa de dolo, engaño u otra irregularidad, determinada por la Inspección de los Servicios del INSS, conforme se regula por las disposiciones vigentes, perderá ambos derechos para siempre.

Art. 20. *Ayuda por jubilación*.—Al producirse la baja por jubilación, de un trabajador con más de diez años de servicio en la empresa, recibirá de ella el importe íntegro de dos mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a las mismas.

Art. 21. *Seguro de accidente*.—La empresa concertará una póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de accidente laboral de los trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

Por incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo o muerte, con un capital de un millón de pesetas.

Art. 22. *Bonificaciones en compra*.—Todo el personal tendrá derecho a comprar los productos fabricados por la empresa, a precio de lista, con el 20 por 100 de descuento.

Art. 23. *Prendas de trabajo*.—La duración de las prendas de trabajo y del calzado de que se ocupa el artículo 62 de la Ordenanza para las Industrias de Alimentación, será de nueve meses cada una, es decir, la empresa facilitará dos juegos cada año y medio, corriendo la conservación y el aseo de las mismas a cargo del usuario.

La empresa se compromete a facilitar a los trabajadores ropa y calzado adecuado al puesto de trabajo.

Art. 24. *Condiciones sanitarias*.—La elaboración y fabricación de los diferentes artículos que se producen en la empresa, se realizará bajo la supervisión y responsabilidad de los distintos Encargados de Sección, a fin de garantizar las características y composición de los productos, así como su inocuidad para la salud humana, viniendo obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y de la Reglamentación Técnico Sanitaria, así como a cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes, y en especial vigilando que todo productor que pueda intervenir en el proceso de elaboración ostente en estos momentos la titulación preceptiva de personal apto para tal cometido.

Art. 25. *Productividad.*—Se confirma que la facultad de organizar y dirigir el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa que utiliza los mecanismos legalmente previstos.

Art. 26. *Paz laboral.*—Con el fin de evitar recurrir innecesariamente a las autoridades laborales, tanto judiciales como administrativas, procurando agotar previamente las posibilidades de entendimiento en el marco de los órganos de la empresa, se establece el siguiente procedimiento para resolver todo tipo de reclamaciones:

1.º El productor que tuviere alguna reclamación que formular a la empresa, lo hará a través del Comité, a cuyos efectos presentará a éste por escrito dicha reclamación, a fin de que en la primera reunión a celebrar por el Comité sea tratado el citado asunto.

2.º El Comité de Empresa reunirá todos los temas a tratar en la próxima reunión a señalar, de los cuales dará traslado a la empresa, a fin de que en dicha reunión pueda debatirse la solución que en cada caso corresponda.

3.º Si en la reunión del Comité se llega a un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa sobre determinado asunto remitido por alguno de los productores, éste vendrá obligado a aceptar lo que en ese momento se haya acordado.

4.º En el caso de que no hubiera sido tratado el tema en la reunión del Comité de Empresa, o no se hubiere llegado a una solución, el productor podrá ejercitar las acciones que estime oportunas en tiempo y forma.

5.º Como los problemas planteados pudieran dar lugar a conflictos colectivos, porque afecten a parte importante de la plantilla o a su totalidad, será directamente el comité de empresa quien presente el escrito ante la Dirección, exponiendo las pretensiones. Aquella resolverá en el plazo de cinco días.

6.º Todo ello sin perjuicio de que en cualquier momento los interesados puedan utilizar los procedimientos que la Ley establece para la solución de todo tipo de conflictos, individuales o colectivos.

Art. 27. *Derecho supletorio.*—Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980 de 10 de marzo, Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación aprobada por Orden de 8 de julio de 1975, y demás disposiciones supletorias y concordantes.

Art. 28. *Hora profesional.*—Se acompaña al presente convenio la fórmula para calcular el salario-hora profesional:

$$15 \times (S + A)$$

H. A.

Detalle:

15 meses de abono, incluidas gratificaciones extraordinarias

S: Sueldo base

A: Antigüedad

H. A.: Horas reales de trabajo al año

Art. 29. *Ayuda de comida.*—A los trabajadores que actualmente están percibiendo una compensación del gasto por la comida al realizar jornada partida les serán facilitados los medios para que conserven ese derecho de la forma que se pacte.

Art. 30. *Transporte.*—El transporte desde y hasta la fábrica será por cuenta de la empresa quien proveerá de los medios precisos y adecuados a cada turno de trabajo.

Art. 31. *Personal comercial.*—El personal que integra la red de venta disfrutará de las mismas condiciones hasta ahora existentes salvo pacto en contrario.

Art. 32. *Conductores.*—Los conductores de los camiones propiedad de la empresa disfrutará de las mismas condiciones hasta ahora existentes salvo pacto en contrario.

CAPITULO III

Disposiciones adicionales

Primera.—Este convenio supone la derogación total de los hasta ahora existentes.

Segunda.—La empresa respetará el salario anual percibido hasta la fecha pero se producirá una redistribución del mismo de la forma siguiente:

— Se fijarán tres pagas extras según la cuantía fijada en el artículo 15.

— El resto hasta el total anual será dividido en 12 pagos iguales coincidentes con las mensualidades.

— Ese total mensual se separará en los conceptos que se fijen por la comisión paritaria en el anexo II, confeccionándose en el plazo de treinta días.

— Ese reparto se hará con respeto absoluto de lo previsto en las disposiciones económicas de este convenio.

CAPITULO IV

Disposiciones finales

Única.—Este convenio no surtirá efecto alguno si no se cumplen las condiciones suspensivas siguientes:

— Que la empresa abone antes del 17 de febrero de 1992 las seis mensualidades que adeuda a los trabajadores.

— Que los trabajadores insten primero la suspensión hasta la aprobación del expediente de regulación de empleo y tras esa resolución se obligan a desistir de los procesos judiciales formulados admitiendo la regularidad de la readmisión producida con la firma de este convenio.

— Que se lleve a efecto la aprobación del convenio con los acreedores de la suspensión de pagos.

— Que se firme el acta final en el expediente de regulación de empleo que se está tramitando para la extinción de los contratos de trabajo de varios empleados. Ese acuerdo parte de que los trabajadores extingan sus contratos de trabajo con derecho a la percepción de la prestación por desempleo y percibiendo además de las seis mensualidades adeudadas una indemnización de veinticinco días de salario por año de servicio con un tope de doce mensualidades.

— Que se firme el acta final de acuerdo en el expediente de regulación de empleo que se está tramitando para la suspensión temporal de los contratos por tres meses de todos los trabajadores que continúen en la plantilla.

En el supuesto de que por parte de la empresa se efectúe el pago de las cantidades contenidas en esta disposición y se alcance el acuerdo con los acreedores de la suspensión de pagos, los trabajadores quedan plenamente vinculados al cumplimiento de las obligaciones antes expuestas y que a ellos compete, fundamentalmente, la aceptación de la readmisión que este convenio supone, el inmediato desistimiento de las ejecuciones formuladas y la aceptación de los expedientes de regulación de empleo mencionados.

Leído cuanto antecede, las partes proceden a su firma a los efectos oportunos en Madrid, a 3 de febrero de 1992.

ANEXO I

Tabla salarial de «Risi, Sociedad Anónima» al 1-1-92

Categorías	Sueldo base	Plus asistencia	Total	Total año
<i>Técnicos no titulados</i>				
Director de fabricación	86.413		86.413	1.296.195
Jefe de fabricación	84.431		84.431	1.266.465
Encargado general	76.023		76.023	1.140.345
Encargado de sección	67.515		67.515	1.012.725
<i>Empleados administrativos</i>				
Director	88.088		88.088	1.321.320
Jefe de Primera	81.436		81.436	1.221.540
Jefe de Segunda	81.436		81.436	1.221.540
Oficial de Primera	72.087		72.087	1.081.305
Oficial de Segunda	72.087		72.087	1.081.305
Auxiliar	67.926		67.926	1.018.890
Telefonista	67.926		67.926	1.018.890
<i>Empleados mercantiles</i>				
Director	99.038		99.038	1.485.570
Jefe de Ventas	98.023		98.023	1.470.345
Promotor	69.805		69.805	1.047.075
Viajante	70.400		70.400	1.056.000
Vendedor Autoventa	71.609		71.609	1.074.135
Vendedor	69.805		69.805	1.047.075
<i>Personal de fabricación y oficios varios: mecánicos, conductores, albañiles</i>				
Oficial de Primera	1.879	1.034	2.913	1.090.697
Oficial de Segunda	1.859	899	2.758	1.050.817
Ayudante	1.836	865	2.701	1.032.600
<i>Personal de producción, envasado, empaquetado y acabado</i>				
Oficial de Primera	1.879	734	2.613	1.022.297
Oficial de Segunda	1.859	699	2.558	1.005.217
Ayudante	1.836	665	2.501	987.000
Aprendiz de Primera	1.316	633	1.949	743.104
Aprendiz de Segunda	1.108	633	1.741	648.464
<i>Peonaje</i>				
Peón	1.831	633	2.464	977.429
Limpiadora	1.831	600	2.431	969.905
<i>Subalternos</i>				
Almacenero	1.859	699	2.558	1.005.217
Mozo de almacén	1.831	633	2.464	977.429