

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

14157 *RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Agadi, S. A.».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 20 de septiembre de 1983, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.095/1979, promovido por «Agadi, S. A.», sobre modificación de condiciones contractuales, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos. Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso interpuesto por la Entidad "Agadi, S. A.", contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 11 de mayo de 1979, por la que se desestimó el recurso de alzada interpuesto contra la dictada por la Delegación Provincial de Madrid, de fecha 29 de marzo de 1979, por la cual se declaró la existencia de una modificación de condiciones contractuales unilateralmente impuesta por parte de la Empresa recurrente con ocasión de la suspensión del sistema de incentivos que en la misma venía rigiendo. Y sin costas.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

14158 *RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Dragados y Construcciones, S. A.».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 7 de febrero de 1984, por la Audiencia Territorial de Albacete, en el recurso contencioso-administrativo número 341/83, promovido por «Dragados y Construcciones, S. A.», sobre sanción por infracción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos. Que desestimando el recurso interpuesto por el Procurador don Francisco Ponce Riaza, en nombre y representación de «Dragados y Construcciones, S. A.», debemos declarar y declaramos ajustados a derecho las resoluciones recurridas de la Dirección General de Trabajo de 29 de mayo de 1983, confirmatoria de la dictada en 2 de marzo de 1983 por la Dirección Provincial de Trabajo de Cuenca, todo ello sin costas.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

14159 *RESOLUCION de 24 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Solís, Industrias de Alimentación, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Solís, Industrias de Alimentación, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 16 de mayo de 1984, suscrito por las partes el día 5 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 24 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Solís, Industrias de Alimentación, S. A.».

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**— El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de la Empresa "Solís, Industrias de la Alimentación, S.A.", con los trabajadores que presten sus servicios en la actualidad o que pasen a prestarlos en el futuro en cualquiera de sus centros de trabajo.

Art. 2.º **Ámbito de afectación personal.**— Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa que presten sus servicios en la fecha de la firma del mismo, con la única excepción del personal directivo, Jefes de Planta, Técnicos Superiores o asimilados y Delegados.

Art. 3.º **Entrada en vigor. Duración.**

1º) **Entrada en vigor.**— Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día siguiente a su firma no obstante a ello, sus efectos se retrotraeran al día 1 de enero de 1984, salvo en aquellos pactos en que se determine una fecha concreta de entrada en vigor.

2º) **Duración.**— La duración del Convenio se determina en un año a contar desde el 1º de enero de 1984, por lo que se fija su terminación el día 31 de diciembre de 1984.

3º) **Prórroga.**— El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales si no fuere denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses antes del término de su vigencia.

Art. 4.º **Absorción.**— Las disposiciones legales futuras que llevan consigo una variación económica en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de las nuevas disposiciones o que suponga creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrá eficacia práctica en cuanto considerados en su totalidad o en su cómputo anual, superen en nivel total de este Convenio.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

Art. 5.º **Garantía "ad personam".**— Se respetarán el total de ingresos individuales percibidos con anterioridad al Convenio sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos.

Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias análogas, por lo que el personal no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que

han disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupen los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos.

Art. 6.º Condiciones más beneficiosas.— Se respetarán las condiciones que, rigiendo en la actualidad en cualquier centro de trabajo, mejoran total o parcialmente lo pactado en este Convenio y serán de aplicación para el personal actual y futuro de estos centros, hasta tanto las condiciones de este Convenio u otros posteriores se equiparen o mejoren las condiciones más beneficiosas citadas.

Art. 7.º Vinculación a la totalidad.— A efectos de la aplicación práctica del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible, y se considerarán globalmente, por lo que se renegociará en su totalidad en el supuesto de que resultara modificada alguna de sus cláusulas por resolución o sentencia de la Autoridad o Jurisdicción Laboral.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 8.º Incrementos salariales.— Los salarios experimentarán en 1984 los siguientes incrementos, calculados sobre el valor que tenían el 31 de Diciembre de 1983:

a).— Un incremento lineal, de importe igual para todos los trabajadores de DOS MIL CUATROCIENTAS SETENTA Y CINCO PESETAS (2.475.-) brutas mensuales; incremento que pasará a formar parte del complemento de nivel.

b).— Otro incremento, porcentual, del 5'5 % a aplicar sobre el valor que todos los conceptos salariales tenían vigente el 31 de diciembre de 1983.

Se considerarán conceptos salariales, sujetos a este incremento, los siguientes:

- Salario base
- Complemento nivel
- Antigüedad
- Complemento salarial personal
- Así como los complementos salariales no contemplados anteriormente existentes a la firma del Convenio.

Art. 9.º Estructura salarial.— La estructura salarial basada en el sistema de retribución en función de la valoración de puestos de trabajo establecida en la Empresa (cuyo fundamento es el denominado salario de nivel, compuesto de un salario base y un complemento de nivel, que se rige por el reglamento que se une como Anexo I) queda revisada, en aplicación de los incrementos acordados en el artículo anterior, en la forma que articulan los siguientes pactos y sustituye en todo a la que regía en la Empresa hasta la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 10. Salario de nivel.— Es aquel que viene determinado para cada trabajador por su adscripción al nivel obtenido en la valoración de su puesto de trabajo. Este salario de nivel comprende todos los conceptos retributivos legales y reglamentarios, incluidos pluses, ya considerados al efectuarse la valoración de funciones.

Los cambios de categoría profesional que afectan a los trabajadores comprendidos dentro de cada nivel no supondrán aumento del salario de nivel a no ser que dicho cambio conlleve o sea consecuencia de un cambio de nivel.

En consecuencia, las elevaciones del salario mínimo interprofesional, así como de los salarios bases, pluses, primas o cualquier otro complemento salarial no dará lugar a modificaciones ni a adaptaciones de la nueva estructura salarial que se pacta, siempre que se den las circunstancias previstas en el artículo 4, en cómputo anual.

Sus importes para los distintos niveles y centros se recogen en el anexo II.

Art. 11 Salario base.— A los efectos del artículo 4 del Decreto de 17 de agosto de 1973, así como del presente Convenio, tendrá la consideración de salario base el que figura como tal para cada categoría profesional en el anexo del Convenio.

En consecuencia, cada trabajador tendrá el salario base correspondiente a la categoría profesional que ostente con independencia del nivel al que esté adscrito.

Sus importes para cada categoría se recoge en el Anexo III.

Art. 12 Complemento de nivel.— Con la consideración de complemento salarial, la Empresa abonará un complemento de nivel, cuya cuantía será la diferencia existente entre el salario de nivel al que esté adscrito y el salario base de la categoría profesional que ostente.

Cada trabajador, en consecuencia, tendrán su propio complemento de nivel, con independencia de la categoría profesional que ostente.

Art. 13 Complemento salarial personal.— Este concepto salarial, de carácter personal, lo constituye la superior retribución que por encima del salario de nivel correspondiente a su puesto de trabajo y obtenido en la valoración de funciones, tengan acreditado algunos trabajadores.

Tal retribución es de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categoría profesionales y otras circunstancias análogas, por lo que el personal no podrá alegar a su favor los complementos personales que acrediten otros trabajadores de su mismo nivel o categoría profesional, o de aquellos que anteriormente hayan ocupado los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos.

En los supuestos en que por motivo de ascenso de nivel de su puesto de trabajo, un trabajador pasa-

rá a ostentar un nivel de valoración superior al que anteriormente tenía, el aumento salarial que tal cambio comporte abonará hasta donde alcance el complemento personal.

Si el aumento de nivel fuese consecuencia de reclamación judicial o extrajudicial del trabajador, el aumento salarial que el cambio de nivel comporte abonará hasta donde alcance el complemento personal.

Finalmente, si el trabajador ocupa transitoriamente plaza de superior nivel conservará su complemento personal que percibirá junto al incremento que le corresponda por desempeño de plaza de nivel superior.

Art. 14. Complemento personal de antigüedad.-

El complemento personal de antigüedad se abonará con arreglo a las cuantías que, en función de los años de antigüedad, establece para cada categoría el anexo IV.

El número máximo de años a computar será de treinta.

Art. 15 Gratificaciones extraordinarias.- La Empresa abonará a su personal dos gratificaciones de carácter extraordinario, una en el mes de julio, que se pagará el día 15 de dicho mes o el día laborable inmediatamente anterior al indicado, y otra con ocasión de la fiesta de Navidad, pagadera el día laborable anterior al 24 de diciembre.

Dichas gratificaciones consistirán en treinta días de sueldo de Convenio constituido por las percepciones fijas abonadas por la Empresa mensualmente en concepto de sueldo individual, incluida la antigüedad.

Art. 16. Gratificación fin de ejercicio.- La tercera paga extraordinaria, hasta ahora denominada de beneficios, correspondiente a la que figura en la Ordenanza con tal concepto, se mantendrá en su cuantía de 35 días de sueldo convenio, constituido por las percepciones fijas abonadas por la Empresa mensualmente en concepto de sueldo individual, incluida la antigüedad, y se hará efectiva por mitades en 15 de marzo y 15 de octubre.

Art. 17. Horas extraordinarias.- Se calcularán incrementando en el 75 % de la hora ordinaria, cuyo valor se determina con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario nivel} + \text{Comp. personal} + \text{Pagas extras} + \text{Antigüedad}}{1826'27}$$

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 92/1983 de 19 de enero y en la Orden de 1 de marzo de 1.983, las partes convienen la realización de horas extras estructurales considerándose como tales, las necesarias por pedidos imprevistos, 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, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación en cada caso de que horas extraordinarias de las realizadas, responden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal del centro de trabajo, donde se hubiesen realizado tales horas extraordinarias.

A petición de los trabajadores afectados, las horas extraordinarias, estructurales podrán ser compensadas por dos horas de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. La realización de este descanso se subordinará a las necesidades organizativas de la Empresa.

CAPITULO III

Jornada. Vacaciones. Licencia.

Art. 18. Jornada de trabajo.- Desde 1 de enero de 1.984, la jornada anual máxima para todos los centros será de 1826'27 horas efectivamente trabajadas.

En cada uno de los centros de trabajo, una vez conocido el calendario oficial de fiestas laborales la Dirección del Centro juntamente con los representantes de los trabajadores establecerán los horarios y calendarios que correspondan.

No obstante, en los centros de fabricación, a fin de adaptarse a los periodos de exigencia de mayor producción, los trabajadores se comprometen a que la distribución de la jornada anual de trabajo se realice de manera que en un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a seis, se puedan realizar nueve horas efectivas de trabajo diarias, a cuyos efectos anualmente en cada centro de trabajo se acordará el calendario laboral que distribuya el total de horas anuales.

En las Delegaciones Comerciales se estudiará conjuntamente, por Empresa y trabajadores la posibilidad de introducir la modalidad de jornada intensiva para el próximo ejercicio, en condiciones similares a las actualmente vigentes en la Central.

Art. 19. Vacaciones.- Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales.

Dicho periodo de treinta días naturales se disfrutará, preferentemente en el periodo comprendido entre junio y septiembre, de forma continuada y comenzando en lunes. Sin embargo, al establecer el calendario de cada centro de trabajo se podrá pactar el disfrute de las vacaciones en un periodo continuado de veintiocho días, empezando igualmente en lunes y dos días a convenir.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a petición del trabajador o por necesidades de organización del trabajo, este periodo de treinta o-

veintiocho días naturales podrá fraccionarse de mutuo acuerdo en dos partes, la menor de las cuales deberá tener al menos una duración de siete días naturales (de lunes a domingo).

Se dará preferencia en los diversos turnos al personal de mayor antigüedad que lo solicite.

Art. 20. Prolongación de jornada.— En aquellos casos previstos en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente cuando por corte de fluido eléctrico o avería en máquinas existiese peligro de pérdida de materia prima o producto — en preparación, los trabajadores se comprometerán a prolongar su jornada laboral hasta que cesen tales situaciones, abonándoseles la Empresa el exceso de las horas trabajadas sobre la jornada normal con los recargos correspondientes a horas extraordinarias.

Art. 21. Permisos.— El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de los siguientes permisos retribuidos:

- A) Veinte días naturales, en caso de matrimonio.
- B) En caso de alumbramiento de esposa, enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes, padres, hijos y hermanos políticos, disfrutará de un permiso de tres días naturales si es en la misma provincia y de cinco días naturales si es fuera de ella.
- C) En caso de muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes, padres, hijos y hermanos políticos, disfrutará de tres días naturales si es en la misma provincia y de cinco días naturales si es fuera de ella.

CAPITULO IV

Movilidad. Cambios de puesto de trabajo

Art. 22. Trabajos del mismo nivel.— En función de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titularidades académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional o nivel de valoración.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Art. 23. Trabajos de distinto nivel.— La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos correspondientes a distinto nivel al suyo, reintegrando al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que lo motivó.

Cuando se trate de un puesto de trabajo correspondiente a un nivel de valoración superior, este cambio no podrá ser superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años.

La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de nivel superior, será la correspondiente a dicho nivel de acuerdo en todo caso con la normativa interna de valoración de puestos de trabajo en cuanto a tiempos mínimos computables a estos efectos, y siempre y cuando no se den las circunstancias previstas en el artículo 13 referente al complemento personal.

En las sustituciones por vacaciones, enfermedades y otras situaciones de análoga duración, sólo se entenderá que hay trabajo de nivel superior y por tanto aplicabilidad de lo previsto en este artículo, cuando la Empresa comunique por escrito que se produce la sustitución.

Cuando se trate de un puesto de trabajo correspondiente a un nivel de valoración inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso el trabajador la retribución correspondiente a su nivel de origen o la superior que tuviera acreditada.

Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se adecuará al del nuevo nivel de valoración.

CAPITULO V

Ingresos. Ascensos

Art. 24. Ingresos.— El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales de carácter general y a las específicas que haya en cada momento. Cumplidos estos requisitos legales, serán de libre contratación por la Empresa.

Art. 25. Ascensos y vacantes.— En esta materia el Convenio se remite a lo previsto en el artículo 12 y siguientes de la vigente Ordenanza Laboral, con las siguientes modificaciones.

En el supuesto de producirse una vacante por promoción de su titular o por baja en la Empresa del mismo, o por creación de un puesto de trabajo, en las categorías de Oficial de primera administrativo, Oficial de segunda administrativo y en todas las del grupo profesional de personal obrero, y en el caso de que la Empresa desee cubrir dicha vacante, se realizarán pruebas de aptitud o concurso-oposición entre el personal de la inmediatamente inferior o de la misma categoría, perteneciente al mismo centro de trabajo.

Las pruebas de aptitud o concurso-oposición se determinarán por la Empresa en su momento, en atención al puesto a cubrir, constando como máximo de una prueba práctica, de un examen teórico, de un "test" psicológico y de un informe, del Jefe inmediato superior del aspirante.

Con quince días laborales de anticipación, como mínimo, a la fecha prevista para la realización de las pruebas, la Empresa publicará en el tablón de anuncios las vacantes o promociones que se pretendan cubrir, abriéndose un plazo de diez días laborales pa

ra la presentación de candidatos, a los que se les -- hará entrega de las pruebas de que haya de constar el concurso-oposición.

El Tribunal que juzgará las pruebas de aptitud - o concurso-oposición estará formado por tres miembros: Un Presidente, nombrado por la Empresa; Un Vocal, designado por el Comité, y un segundo Vocal designado de común acuerdo entre la Empresa y el Comité; de no llegarse a un acuerdo en su designación, lo será el - trabajador que ostente la misma categoría profesional de puesto a cubrir y tenga mayor antigüedad en la Em - presa.

Será requisito imprescindible para formar parte del Tribunal, ostentar una categoría profesional igual o superior a la del puesto de trabajo a cubrir.

La decisión del Tribunal se comunicará a los interesados en un plazo máximo de quince días laborales desde la fecha de terminación de las pruebas, siendo la misma irrecurrible .

En el supuesto de igualdad de calificación entre varios candidatos, decidirá la antigüedad en la categoría inmediatamente inferior.

En el caso de no presentación de candidatos o que ninguno de los aspirantes haya alcanzado la puntuación media para un perfecto desarrollo del puesto a cubrir - el concurso - oposición se declarará desierto. En este caso, se procederá a la convocatoria de un nuevo concurso - oposición en el que podrá intervenir el personal eventual. Si este nuevo concurso - oposición tam - bien se declarase desierto la empresa podrá libremente contratar personal del exterior.

Las vacantes de Jefe Administrativo de segunda, serán cubiertas, en todo caso, de conformidad con lo previsto en la Ordenanza

CAPITULO VI

Mejoras de contenido social

Art. 26. Complementos en situación de incapacidad laboral transitoria.- La Empresa completará las prestaciones reglamentarias por incapacidad laboral transito - ria, bajo las siguientes normas:

1. Bajas derivadas de accidente de trabajo y en - fermedad profesional:

Cuando la situación de ILT sea derivada de un - accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Em - presa completará las prestaciones reglamentarias hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real.

2. Bajas derivadas de enfermedad común y accidente no laboral:

Cuando la situación de ILT sea derivada de un - accidente no laboral o enfermedad común, la Empresa completará las prestaciones reglamentarias que se perciben de la Seguridad Social, en una cantidad equivalente a un 25 por 100 de la base reguladora que, en condiciones --

normales , hubiera tenido el mes anterior a la fecha de - la baja sin que, con aplicación de dicho complemento, se perciba más del 100 por 100 del salario real.

El indicado complemento sólo se aplicará cuando - el índice general de absentismo de la Empresa, en cómputo mensual fuera inferior al 5 por 100 y el de su centro de trabajo no alcance un 7 por 100.

Las horas perdidas como consecuencia de las ausen - cias por maternidad, enfermedad que requiera hospitali - zación y la de los accidentes de trabajo de los que se derive una fractura, herida abierta con puntos de sutura, que madura de 1º o 2º grado o que requiera hospitalización aplicación de escayola o material que lo sustituya, no se contabilizarán para la obtención de los índices men - cionados en el apartado anterior.

Las modificaciones introducidas en este pacto en - trarán en vigor desde la nómina de mayo del corriente - año.

Art. 27. Ayuda escolar.- El personal afectado -- por el Convenio que tenga hijos entre los tres y dieci - seis años, ambos inclusive, percibirán una ayuda de - 1042 pesetas mensuales por hijo que curse estudios en - Centro oficial o reconocido.

Para el trabajador que fuera titular de fami - lia numerosa esta ayuda será de 1.236 pesetas mensua - les por hijo.

Asimismo en el mes de paga de matrícula se abona - rá una ayuda única por hijo de 1.840 pesetas.

Al comienzo del curso escolar, el trabajador que - crea tener derecho a la percepción de las presentes - ayudas vendrá obligado a presentar en la Sección de - Personal la oportuna certificación escolar, expedida - por el centro en que curse los estudios.

Art. 27. bis Bolsa de Estudios.- La Empresa tie - ne establecidos unos criterios de régimen interior. / . por los que se concede subvención de estudios al perso - nal, en función de las siguientes características:

- a) Si se trata de estudios que han sido solicita - dos por la Empresa al trabajador, se ----- abona el 100% del importe de dichos estudios.
- b) Si se trata de estudios solicitados por el tra - bajador a la Empresa y que ésta considera con - venientes para el desarrollo de su función, - se abona el 50 % .
- c) Si se trata de estudios solicitados por el tra - bajador y que no tienen interés específico pa - ra el desarrollo de su función, no hay sub - vención por parte de la Empresa.

Art. 28. Subnormalidad.- Todo trabajador con hi - jos en dicha situación percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 15.000 pesetas mensuales en 1.983. ,

Art. 29. Jubilación.- Todo trabajador por cese - en la Empresa con ocasión de pasar a la situación de - jubilación percibirá un premio consistente en dos men - sualidades de sueldo.

Art. 30. Préstamos.- Para el presente Convenio, el Fondo de Préstamos consistirá en la cuantía única de 763.000 pesetas.

La concesión del préstamo estará a la aprobación de una Comisión Social formada por representantes de los trabajadores.

Ningún préstamo devengará interés y su devolución por regla general, se realizará en un plazo máximo de quince meses, aún cuando la Comisión tendrá la facultad de ampliar el plazo de devolución en su puestos excepcionales.

Art. 31. Desplazamientos.- La Empresa, para el personal del centro de trabajo de Miajadas, dotará de un servicio de transporte gratuito, así como para el de Gijón, y en ambos casos siempre que su horario laboral sea compatible con el servicio de transporte.

Art. 32. Economatos.- La Empresa pagará el 50 por 100 de las cuotas de abono a los economatos o cooperativas de consumo radicadas en aquellos barrios o poblaciones en donde un mayor número de trabajadores reside. El economato o cooperativa más indicado en cada una de las zonas será el que acuerde la Dirección del centro con los representantes de los trabajadores.

Art. 33. Vale de comida.

1. El personal que disponga para efectuar la comida de menos de una hora, o menos de dos horas en Madrid y Barcelona, percibirá una subvención cuyos importes serán los siguientes:

	Pesetas
Centro de Roberto Bassas	453
Centro de Planta Barcelona	382
Delegación de Madrid	392

2. El personal del centro de Gijón, y de las Delegaciones de Bilbao, Oviedo, Sevilla y Valencia, percibirán la indicada subvención calculada con arreglo al importe equivalente a dos tercios del coste del menú promedio de restaurantes de la zona.

Las limitaciones del punto 1 no se refieren a los Centros comprendidos en el 2.

Durante la vigencia de este Convenio se fija dicho importe en 273 pesetas.

CAPITULO VII

Otras disposiciones

Art. 34. Forma de pago.- El pago de haberes al personal se hará en nómina mensual. No obstante y a los solos efectos de las incidencias, se tomará como período de devengo, en todos los centros de trabajo, del día 10 del mes de pago al 11 del mes anterior.

Sin embargo, el personal del Centro de planta Barcelona, tendrá derecho a la percepción de anticipos semanales, cuyo importe se fijará por acuerdo entre el Comité de Empresa del centro y la Dirección.

Art. 35. Derecho supletorio.- En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las industrias de alimentación y demás disposiciones de obligatoria y necesaria aplicación.

Art. 36. Comisión Paritaria.- Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación del Convenio compuesta por cuatro representantes de la Empresa y cuatro representantes de los trabajadores designados por la Comisión negociadora Intercentros. Se designará asimismo cuatro suplentes para los representantes de los trabajadores. Las decisiones se tomarán por unanimidad.

Su composición es la siguiente:

En representación empresarial: Don Luis Pérez Maizquez, don Blas González Martí, don Miguel Cañado Fabregat y don José Ripoll.

Además de su función de interpretación del Convenio, esta Comisión a petición de los trabajadores, se reunirá con la Dirección, tres veces al año, a fin de recibir información en relación a la situación de la Empresa.

En representación trabajadora: Don Luis Vives Clotet, don Maximino Loro García, don José Luis García Palacios y don Juan Antequera Gabaldón.

Suplentes: Don Luis Iglesias Corzana, don José Luis Tejerina Cec, don José Lluch Antolínes y Don Enrique Avis Ramírez.

Art. 37. Comisión Negociadora Intercentros.- Se constituye una Comisión Negociadora Intercentros formada por un representante de cada uno de los centros de trabajo de: Central Barcelona, planta Barcelona, Gijón, Navelgas y Miajadas y uno de cada uno de los restantes: Almacén Barcelona, Delegación Barcelona, Oviedo, Bilbao, planta Valencia, delegación y almacén Valencia, Madrid y Sevilla.

Sus funciones serán:

- Negociación del Convenio Colectivo,
- Coordinación de la elaboración de las propuestas de los trabajadores para la negociación posterior con la Empresa.

Esta Comisión Negociadora Intercentros realizará tres reuniones anuales ordinarias, mas las solicitadas por la Empresa que se celebrarán en día laborable en Barcelona. Para la asistencia a dichas reuniones será aplicable el régimen de dietas previsto para los vendedores. El alojamiento se realizará en hotel de dos estrellas.

Sin perjuicio de las competencias del Comité de Empresa y Delegados de Personal, los miembros de la Comisión Negociadora podrán convocar, en horas de trabajo, asambleas sobre la marcha del convenio.

Art. 37. bis. Comité de Empresa y Delegados de Personal.- La Empresa comunicará trimestralmente a los Comités de cada Centro, la contratación temporal que haya tenido lugar en los mismos.

DISPOSICION ADICIONAL

Las partes acuerdan prorrogar la vigencia del presente Convenio hasta 31 de diciembre de 1985, dejándolo vigente en todos sus terminos hasta tal fecha, salvo las siguientes modificaciones:

1º.- Con efectos 1 de enero de 1985, tan pronto se haya oficial el incremento del IPC, previsto en los Presupuestos Generales del Estado, se revisarán los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1984, aplicando sobre ellos un porcentaje de incremento igual a aquel porcentaje previsto.

Los conceptos salariales sujetos a revisión serán los contemplados en el art. 8 del Convenio.

Asimismo, si a 31 de diciembre de 1985 el incremento realmente sufrido por el IPI fuera superior al previsto para 1985 en los Presupuestos Generales del Estado, tan pronto se constate tal desviación, se aplicará a los conceptos salariales de que se ha hecho mención en el párrafo anterior, un incremento igual a la diferencia entre ambos índices, aplicado sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1984 y con efectos retroactivos a 1 de enero de 1985.

2º.- Las revisiones previstas en el apartado anterior serán también en las mismas condiciones a las ayudas sociales consistentes en prestaciones económicas establecidas en este Convenio.

3º.- En la primera quincena del mes de enero de 1985, se hará efectiva al personal, por una sola vez, la cantidad de DIEZ MIL PÉSETAS (Pts. 10.000,-).

4º.- Desde 1 de enero de 1985 la jornada anual regulada en el art. 18 de este Convenio, quedará fijada en 1.814 horas.

En consecuencia también desde aquella fecha, quedará en 1.814 el denominador de la fórmula prevista en el art. 17 del Convenio para el cálculo de las horas extras.

REVISIONES Y ACTUALIZACIÓN DE LAS V.P.T.

ANEXO I

OBJETO: Normativa para dichas revisiones.

ORIGEN: Las revisiones de V.P.T. pueden originarse por:

- a.- Creación de nuevos puestos.
- b.- Ampliación o reducción del contenido del puesto valorado.

MÉTODO:

En el supuesto a), la creación de un puesto de trabajo, será comunicada a Dirección de Personal por el Departamento responsable correspondiente.

En el supuesto b), la petición de revisión podrá partir de un empleado, de un mando o del responsable máximo correspondiente. En caso de que se origine en un empleado, éste cursará la petición a su mando superior, el cual revisará el informe correspondiente y lo transmitirá al responsable del Centro de Trabajo o Jefe de Departamento. Este examinará la petición y en caso de no creer procedente la reclamación, intentará convencer de ello al empleado. Si éste insistiere, lo hará llegar a Dirección de Personal. Esta atenderá inmediatamente al reclamante, con copia al responsable del Centro de Trabajo o Jefe de Departamento, un acuse de recibo de la reclamación.

Si el interesado no ha recibido, dicho acuse de recibo en un mes, transmitirá la reclamación a la representación del personal, la cual la transmitirá a Dirección de Personal.

En el supuesto de originarse en un mando la petición de revisión de algún puesto de su área, o del suyo propio, transmitirá la petición al responsable del Centro de Trabajo o Jefe de Departamento y si fuera de su propio puesto a su inmediato superior, quien una vez examinada la transmitirá a Dirección de Personal. La solicitud de revisión de un puesto, nacida en el responsable máximo será transmitida directamente a Dirección de Personal.

Toda solicitud de revisión de un puesto se hará mediante un impreso "NOTA DE RECLAMACIÓN" debidamente rellenada y firmada por el solicitante.

En el supuesto a), los analistas deberán efectuar el análisis del nuevo puesto y la cumplimentación de los cuestionarios de entrevista personal después de haberse al o a sus ocupantes y de firmarlo los mismos, al responsable directo para que pueda dar mayor información al contenido del mismo.

Una copia de cada cuestionario quedará en poder del Comité de Valoración, remitiendo el original a Dirección de Personal.

En el supuesto b), el análisis se centrará sobre los aspectos objetivos de la ampliación o reducción del contenido del puesto, poniendo de manifiesto la diferencia entre la situación anterior y la actual.

A partir del año 1981, una vez al año, durante el mes de octubre, se procederá a la valoración de los nuevos puestos o modificados que se hayan solicitado hasta el 30 de Septiembre. Para ello Dirección de Personal, con conocimiento del trabajo a realizar, una vez asegurado que los analistas hayan terminado su misión, se pondrá de acuerdo con el responsable del Centro de Trabajo o Jefe de Departamento, para determinar con exactitud el o los días que deberá reunirse el Comité.

El proceso del trabajo a realizar será el siguiente:

- a.- Lectura de las descripciones de los puestos más significativos de cada Centro de Trabajo o Departamento, para refrescar a los miembros del Comité el contenido de los mismos.
- b.- Lectura de la descripción de cada nuevo puesto a valorar o revisar.
- c.- Para cada sector, interpolación, en la lista definitiva resultante de la propia valoración y previamente preparada en forma de listado, con asignación de grados anotándolo en su hoja de valoración.
- d.- Asignación de los puntos según la tabla y escala.
- e.- Posición del puesto en el nivel correspondiente, según la amplitud ya definida de los mismos y de los puntos obtenidos.
- f.- Comunicar los resultados obtenidos.

COMITÉ DE VALORACIÓN

Composición:

La composición de cada Comité de Valoración será la misma que ha tenido al efectuar la valoración general, en cuanto al número de miembros. Para evitar que cualquier baja disminuya el número de los mismos, se procederá a la formación de un suplente, designado por el personal en la próxima sesión de valoración. Una vez formado, sólo asistirá a las sesiones cuando falte alguno de los titulares. Si alguno de éstos causa baja definitiva, su puesto lo ocupará el suplente procediéndose a nombrar y formar otro, de la misma forma descrita.

Funciones: El Comité tiene como misión:

- a.- Estudiar y resolver las revisiones originadas por los supuestos a y b, basándose en las descripciones o especificaciones del analista titular del puesto, reivindicadas por el responsable del Centro de Trabajo o Departamento, con la ayuda del Manual de Valoración y la hoja de reclamación.
- b.- Convencer a los mandos de la bondad de las valoraciones efectuadas en los puestos de su dependencia y de que se han tenido en cuenta todos los aspectos significativos.

El Comité de Valoración tendrá la colaboración de los analistas que tienen como misión la obtención de las descripciones correctas de los puestos, con el detalle exigido para la valoración.

Para los puestos de técnicos y administrativos esta misión recaerá en los titulares de los puestos valorados.

Responsabilidades:

El Comité de Valoración es el único responsable de las valoraciones de puestos de trabajo que se efectúan. Ningún otro organismo o cargo de la Empresa podrá modificar o dar la valoración de un puesto.

El Comité manifestará esta responsabilidad testificando la valoración obtenida, en caso de ser solicitada por una persona autorizada. Esta responsabilidad es solidaria a todos y cada uno de los miembros del Comité.

La responsabilidad de la veracidad de las descripciones de los puestos recae sobre los analistas o los titulares de los puestos técnicos y administrativos, siendo el Jefe del Departamento responsable de que la descripción esté de acuerdo con el contenido autorizado del puesto.

Aplicación de las valoraciones:

La valoración de puestos de trabajo entra en vigor a partir del día 1º de Junio de 1980. No obstante, los efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos al 1º de Enero del presente año. Este cómputo se realizará, para cada empleado, en función del salario de nivel obtenido por cada puesto de trabajo y se aplicará a los titulares de los mismos, con independencia del puesto que realmente hayan ocupado.

Si una solicitud de revisión prospere, dando como resultado el paso del puesto a un nivel de grado superior, los empleados percibirán el aumento de retribución que le corresponde de acuerdo con la normativa del Convenio, desde la fecha de la resolución del Comité de Valoración.

En el supuesto de promoción de un puesto de trabajo, mientras no existe valoración definitiva efectuada por el Comité de Valoración, se le aplicará el nivel asignado al puesto más similar o análogo del Centro de Trabajo. Esta decisión le corresponde a la Dirección de Personal con la colaboración del Jefe de Departamento o responsable del Centro de Trabajo correspondiente. El nivel definitivo asignado por la valoración efectuada por el Comité de Valoración, surtirá efectos a partir de la fecha de la resolución de dicho Comité.

Cuando un empleado pase a ocupar un puesto de nivel superior se le aplicará durante el tiempo de permanencia, la retribución asignada al mismo. En todo caso, el tiempo mínimo de permanencia en el nivel de grado superior a efectos de cotización será de una jornada de trabajo.

Cuando un empleado pase a ocupar un puesto de nivel inferior se le aplicará durante el tiempo de permanencia, la retribución asignada a su nivel habitual.

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS DE NIVEL

CENTRO	NOMBRE	NIVEL VALORAC.	RETRIB. ANUAL	RETRIB. MENSUAL	RETRIB. DIARIA	
					SEMANAL	MENSUAL
01	UNIVERSITARIA	01	724.959	47.799	1.576,00	1.593,32
		02	766.269	50.519	1.665,50	1.684,11
		03	817.501	53.401	1.777,10	1.796,71
		04	872.152	57.504	1.995,98	1.916,82
		05	938.931	51.957	2.041,15	2.063,58
		06	1.029.138	67.855	2.237,26	2.261,84
		07	1.177.948	77.847	2.560,76	2.588,90
		08	1.382.910	91.181	3.006,30	3.039,36
		09	1.719.146	113.850	3.737,28	3.778,35
02	P. BARCELONA	01	804.287	53.030	1.748,45	1.767,66
		02	850.389	56.069	1.848,67	1.868,99
		03	899.154	59.288	1.954,61	1.976,16
		04	985.143	64.954	2.141,62	2.165,15
		05	1.098.872	72.453	2.388,85	2.415,10
		06	1.247.433	82.248	2.711,81	2.741,61
		07	1.549.958	102.199	3.369,47	3.406,50
03	P. MADRID	01	738.766	49.710	1.606,01	1.623,66
		02	780.883	51.681	1.697,56	1.716,24
		03	840.070	56.389	1.826,24	1.846,31
		04	889.217	58.630	1.933,08	1.954,32
		05	974.399	64.246	2.118,26	2.141,54
		06	1.208.606	79.688	2.627,40	2.656,28
04	P. GIJÓN	01	738.766	49.710	1.606,01	1.623,66
		02	780.808	51.681	1.697,56	1.716,24
		03	826.048	54.465	1.795,76	1.815,49
		04	889.217	58.630	1.933,08	1.954,32
		05	974.399	64.246	2.118,26	2.141,54
		06	1.208.606	79.688	2.627,40	2.656,28
05	P. VIZCAYA	01	724.954	47.799	1.575,94	1.593,31
		02	766.141	50.519	1.665,52	1.683,83
		03	809.671	53.385	1.760,13	1.779,50
		04	871.663	57.472	1.894,92	1.915,74
		05	973.439	64.183	2.116,17	2.139,43
		06	1.267.417	79.610	2.624,82	2.653,66
06	P. VALENCIA	01	724.954	47.799	1.575,94	1.593,31
		02	766.141	50.519	1.665,52	1.683,83
		03	809.671	53.385	1.760,13	1.779,50
		04	871.663	57.472	1.894,92	1.915,74
		05	973.439	64.183	2.116,17	2.139,43
		06	1.207.417	79.610	2.624,82	2.653,66
09	D. BARCELONA	01	764.631	50.415	1.662,24	1.680,51
		02	808.266	53.292	1.757,10	1.776,41
		03	854.579	56.346	1.857,78	1.878,20
		04	887.343	58.506	1.929,01	1.950,20
		05	1.102.128	72.668	2.395,93	2.422,26
10	D. MADRID	01	764.631	50.415	1.662,24	1.680,51
		02	808.266	53.292	1.757,10	1.776,41
		03	854.579	56.346	1.857,78	1.878,20
		04	887.343	58.506	1.929,01	1.950,20
		05	1.102.128	72.668	2.395,93	2.422,26
07	P. VALENCIA	01	764.631	50.415	1.662,24	1.680,51
		02	808.266	53.292	1.757,10	1.776,41
		03	854.579	56.346	1.857,78	1.878,20
		04	887.343	58.506	1.929,01	1.950,20
		05	1.102.128	72.668	2.395,93	2.422,26

INTERO	N U M B R E	RETRIB. VALOR AC.	RETRIB. ANUAL	RETRIB. MENSUAL	RETRIB. DIARIA SEMANAL	RETRIB. DIARIA MENSUAL
12	DESVELLIDA	01	764.631	50.415	1.662,24	1.680,51
		02	808.266	53.292	1.757,10	1.776,41
		03	854.579	56.346	1.857,78	1.878,20
		04	887.343	58.506	1.929,01	1.950,20
		05	1.102.128	72.668	2.395,93	2.422,26
13	DE VALENCIA	01	764.631	50.415	1.662,24	1.680,51
		02	808.266	53.292	1.757,10	1.776,41
		03	854.579	56.346	1.857,78	1.878,20
		04	887.343	58.506	1.929,01	1.950,20
		05	1.102.128	72.668	2.395,93	2.422,26
14	O. OVIEDO	01	764.631	50.415	1.662,24	1.680,51
		02	808.266	53.292	1.757,10	1.776,41
		03	854.579	56.346	1.857,78	1.878,20
		04	887.343	58.506	1.929,01	1.950,20
		05	1.102.128	72.668	2.395,93	2.422,26
16	A. S. M. BARBERA	01	764.631	50.415	1.662,24	1.680,51
		02	808.266	53.292	1.757,10	1.776,41
		03	854.579	56.346	1.857,78	1.878,20
		04	887.343	58.506	1.929,01	1.950,20
		05	1.102.128	72.668	2.395,93	2.422,26
18	BIRD SEEDS	01	724.954	47.799	1.575,99	1.593,31
		02	766.141	50.515	1.665,52	1.683,83
		03	809.474	53.365	1.760,15	1.779,50
		04	871.663	57.472	1.894,92	1.915,74
		05	973.439	64.183	2.116,17	2.139,43
		06	1.207.417	79.610	2.624,82	2.653,66
19	TOMATO PASTE	01	724.954	47.799	1.575,99	1.593,31
		02	766.141	50.515	1.665,52	1.683,83
		03	809.474	53.365	1.760,15	1.779,50
		04	871.663	57.472	1.894,92	1.915,74
		05	973.439	64.183	2.116,17	2.139,43
		06	1.207.417	79.610	2.624,82	2.653,66

DETALLE SALARIOS BASE POR CATEGORIAS

CATEGORIA	SALARIO BASE DIARIO	CATEGORIA	SALARIO BASE DIARIO
01-TIT.G.SUP.	1.845,27	44-OF.CHAC.1	1.406,44
02-TIT.G.MED.	1.546,44	45-OF.PROD.2	1.293,69
03-AYUD.TECN.	1.271,41	46-OF.CHAC.2	1.293,69
04-ENC.GENER.	1.465,23	47-OFICIALA	1.293,69
05-EN O M.FAB	1.383,95	48-AYUDANTE	1.215,36
06-ASP.1 OKG.	435,58	49-APR.1 PRO.	435,58
07-ENCAR.2 SEC.	1.327,69	50-APR.2 PRO.	689,57
08-ENCAR.1 SEC.	1.327,69	51-APR.1 PRO.	435,58
09-ENCAR.1 SEC.	1.293,93	52-APR.2 PRO.	689,57
10-SUB-ENCAR.	1.293,93	53-APR.1 PRO.	435,58
11-AUX.LABOR.	1.181,42	54-APR.2 PRO.	689,57
12-JEF.OR.1-2	1.428,97	55-FOGONERO	1.215,36
13-ASP.2 ORG.	689,58	56-OF.IENV.AC	1.248,59
14-AUX.ORGANI.	1.181,42	57-OF.2ENV.AC	1.237,91
15-OPER.TELPR	1.282,70	58-AYUD.ENV.AC	1.215,36
16-VEN.HIPERS	1.530,20	59-AP.1ENV.AC	435,58
17-MERCHANOTS	1.226,44	60-AP.2ENV.AC	689,57
18-JEFE P.DAT.	1.536,44	61-OF.1OF.AU.	1.406,44
19-OPERISTA	1.485,23	62-MECANIC.1	1.406,44
20-PROGRAMAD.	1.485,23	63-J.SEC.O.AU.	1.406,44
21-AUX.2 DAT.	1.428,97	64-OF.2OF.AU.	1.293,69
22-OPERADOR	1.428,97	65-MECANIC.2	1.293,69
23-PERFORISTA	1.282,70	66-AYUD.MECAN	1.215,36
24-JEFE AD.1	1.687,72	67-COND.CARRÉ	1.215,36
25-JEFE AD.2	1.586,44	68-PEON	1.180,94
26-OF.1 AD.1	1.428,97	69-MOZO	1.180,94
27-OF.2 AD.2	1.282,70	70-LIMPIEZA	1.125,16
28-AUX.AUM.	1.181,42	71-ALMACENERO	1.293,69
29-ASP.1 AND	435,58	72-CONSERJE	1.248,59
30-ASP.2 AND	689,58	73-COBRADOR	1.248,59
31-TELEFONIS	1.125,16	74-AS.PESAD.	1.248,59
32-SUPERVISOR	1.586,44	75-TEC.OR.1-2	1.428,97
33-OPER.VIAS	1.530,20	76-GUARDIA JUR	1.248,59
34-DELEGADO	1.530,20	77-GUARDIA VIG	1.248,59
35-JEFE SUC.	1.530,20	78-ORDENANZA	1.248,59
36-PROMOTOR	1.282,70	79-PORTERO	1.248,59
37-AYUD.AUTD.	1.226,44	80-MOZO ALMAC	1.248,59
38-AYUDANTE	1.226,44	81-CONDUCTOR	1.215,36
39-CORREO.PLZ	1.226,44	82-CHOFER	1.293,69
40-DEMOSTRAD.	1.125,16	83-CON.MECAN.	1.215,36
41-OF.PROD.1	1.406,44	84-CHOF.CAMIO	1.293,69
		85-AUX.ALMAC.	1.248,59

DETALLE DE ANTIGÜEDAD POR CATEGORÍAS

CATEGORÍA	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS	15 AÑOS	18 AÑOS	21 AÑOS	24 AÑOS	27 AÑOS	30 AÑOS
01-TIT.G.SUP.	87,31	175,66	263,47	351,32	439,12	526,97	614,78	702,63	790,51	878,32
02-TIT.G.MED.	75,64	151,28	226,90	302,54	378,19	453,83	529,43	605,07	680,69	756,33
03-AYUD.TECN.	60,91	121,88	182,83	243,74	304,72	365,63	426,57	487,55	548,46	609,37
04-EMP.GENER.	70,72	141,51	212,27	283,02	353,77	424,56	495,29	566,01	636,80	707,56
05-EMP.OPER.	65,86	131,74	197,60	263,47	329,40	395,28	461,14	527,00	592,88	658,74
06-ASP.1.ORG.	34,15	68,33	102,47	136,65	170,80	204,91	239,09	273,25	307,43	341,58
07-MAEST.CHA.	65,86	131,74	197,60	263,47	329,40	395,28	461,14	527,00	592,88	658,74
08-ENCAR.SEC.	63,41	126,88	190,29	253,76	317,20	380,57	444,05	507,46	570,89	634,34
09-JEFE ALMAC.	63,41	126,88	190,29	253,76	317,20	380,57	444,05	507,46	570,89	634,34
10-JEFE ALMAC.	63,41	126,88	190,29	253,76	317,20	380,57	444,05	507,46	570,89	634,34
11-AUX.OPER.	65,86	131,74	197,60	263,47	329,40	395,28	461,14	527,00	592,88	658,74
12-JEF.OR.1-2	70,72	141,51	212,27	283,02	353,77	424,56	495,29	566,01	636,80	707,56
13-ASP.2.ORG.	43,92	87,81	131,74	175,66	219,58	263,47	307,40	351,32	395,28	439,20
14-AUX.ORGANI.	56,15	112,36	168,48	224,68	280,84	337,04	393,17	449,36	505,52	561,71
15-OPER.TELPR.	61,01	122,09	183,01	244,02	305,00	365,98	426,99	488,01	549,02	610,00
16-VEN.HIPER.	73,19	146,38	219,62	292,79	365,98	439,20	512,41	585,60	658,77	731,99
17-MERCHANDISE	73,19	146,38	219,62	292,79	365,98	439,20	512,41	585,60	658,77	731,99
18-JEFE P.DAT.	75,64	151,28	226,90	302,54	378,19	453,83	529,43	605,07	680,69	756,33
19-ANALISTA	70,72	141,51	212,27	283,02	353,77	424,56	495,29	566,01	636,80	707,56
20-PROGRAMAD.	75,72	151,41	226,90	302,54	378,19	453,83	529,43	605,07	680,69	756,33
21-AUX.OPER.	65,86	131,74	197,60	263,47	329,40	395,28	461,14	527,00	592,88	658,74
22-OPER.OPER.	65,86	131,74	197,60	263,47	329,40	395,28	461,14	527,00	592,88	658,74
23-OPER.OPER.	65,86	131,74	197,60	263,47	329,40	395,28	461,14	527,00	592,88	658,74
24-JEFE AD.1	80,55	161,07	241,56	322,09	402,52	483,12	563,65	644,18	724,71	805,21
25-JEFE AD.2	75,64	151,28	226,90	302,54	378,19	453,83	529,43	605,07	680,69	756,33
26-OFIC. AD.1	68,33	136,65	204,99	273,25	341,58	409,90	478,23	546,56	614,89	683,22
27-OFIC. AD.2	70,72	141,51	212,27	283,02	353,77	424,56	495,29	566,01	636,80	707,56
28-AUX.OPER.	65,86	131,74	197,60	263,47	329,40	395,28	461,14	527,00	592,88	658,74
29-AUX.OPER.	65,86	131,74	197,60	263,47	329,40	395,28	461,14	527,00	592,88	658,74
30-ASP.2.AND	43,92	87,81	131,74	175,66	219,58	263,47	307,40	351,32	395,28	439,20
32-TELEFONIS.	53,70	107,37	161,07	214,69	268,39	322,09	375,76	429,46	483,12	536,76
33-SUPERVISOR	75,64	151,28	226,90	302,54	378,19	453,83	529,43	605,07	680,69	756,33
34-JEFE OPER.	78,10	156,14	234,24	312,31	390,38	468,45	546,56	624,59	702,70	780,77
35-INSPECTION	73,19	146,38	219,62	292,79	365,98	439,20	512,41	585,60	658,77	731,99
36-DELEGADO	73,19	146,38	219,62	292,79	365,98	439,20	512,41	585,60	658,77	731,99
37-JEFE SUC.	73,19	146,38	219,62	292,79	365,98	439,20	512,41	585,60	658,77	731,99
38-PROMOTOR	51,01	102,09	153,01	204,02	255,00	305,98	356,99	408,01	459,02	510,00
39-VEND.AUTO.	58,55	117,11	175,66	234,24	292,79	351,35	409,90	468,45	527,00	585,56
40-VIAJANTE	58,55	117,11	175,66	234,24	292,79	351,35	409,90	468,45	527,00	585,56
41-CORRECTOR	58,55	117,11	175,66	234,24	292,79	351,35	409,90	468,45	527,00	585,56
42-DELEGADO	58,55	117,11	175,66	234,24	292,79	351,35	409,90	468,45	527,00	585,56
43-OF. PROD.1	60,99	121,99	182,99	243,99	304,99	365,98	426,99	488,01	549,02	610,00
44-OF. CHAC.1	50,99	101,99	152,99	203,99	254,99	305,98	356,99	408,01	459,02	510,00
45-OF. PROD.2	56,25	112,53	168,80	225,06	281,34	337,60	393,86	450,14	506,40	562,67
46-OF. CHAC.2	56,25	112,53	168,80	225,06	281,34	337,60	393,86	450,14	506,40	562,67
47-OFICIALE	60,99	121,99	182,99	243,99	304,99	365,98	426,99	488,01	549,02	610,00
48-AYUDANTE	60,99	121,99	182,99	243,99	304,99	365,98	426,99	488,01	549,02	610,00
49-APP.1. PRL.	34,22	68,46	102,68	136,93	171,16	205,39	239,62	273,86	308,08	342,32
50-APP.2. PRL.	39,22	78,42	117,63	156,85	196,05	235,27	274,48	313,69	352,91	392,11
51-APRA.1. PRO	34,22	68,46	102,68	136,93	171,16	205,39	239,62	273,86	308,08	342,32
52-APRA.2. PRO	39,22	78,42	117,63	156,85	196,05	235,27	274,48	313,69	352,91	392,11
53-FORNERO	52,90	105,81	158,70	211,62	264,53	317,43	370,34	423,26	476,15	529,06
54-OF. ENV. AC	56,25	112,53	168,80	225,06	281,34	337,60	393,86	450,14	506,40	562,67
55-OF. ZENV.AC	56,25	112,53	168,80	225,06	281,34	337,60	393,86	450,14	506,40	562,67
56-AYU. ENV.AC	52,90	105,81	158,70	211,62	264,53	317,43	370,34	423,26	476,15	529,06
57-AP.1 ENV.AC	24,39	48,79	73,20	97,60	121,99	146,39	170,79	195,20	219,60	243,99
58-AP.2 ENV.AC	29,24	58,50	87,75	117,00	146,25	175,52	204,76	234,02	263,28	292,52
59-OF.1 OF. AD.	60,99	121,99	182,99	243,99	304,99	365,98	426,99	488,01	549,02	610,00
60-MECANIC.1	60,99	121,99	182,99	243,99	304,99	365,98	426,99	488,01	549,02	610,00
61-3. SEC. O. AU	60,99	121,99	182,99	243,99	304,99	365,98	426,99	488,01	549,02	610,00
62-OF.2 OF. AD.	56,25	112,53	168,80	225,06	281,34	337,60	393,86	450,14	506,40	562,67
63-MECANIC.2	56,25	112,53	168,80	225,06	281,34	337,60	393,86	450,14	506,40	562,67
64-AYUD. MECAN	52,90	105,81	158,70	211,62	264,53	317,43	370,34	423,26	476,15	529,06
65-COD. CARRE	52,90	105,81	158,70	211,62	264,53	317,43	370,34	423,26	476,15	529,06
66-PROM.	51,28	102,57	153,85	205,16	256,44	307,72	359,01	410,30	461,58	512,87
67-MOZO	51,28	102,57	153,85	205,16	256,44	307,72	359,01	410,30	461,58	512,87
68-ALMACENISTA	48,79	97,60	146,39	195,20	243,99	292,79	341,59	390,38	439,18	487,98
69-ALMACENERO	56,25	112,53	168,80	225,06	281,34	337,60	393,86	450,14	506,40	562,67
70-CONSERJE	54,70	109,40	164,10	218,80	273,50	328,20	382,90	437,60	492,30	547,00
71-COBRADOR	54,70	109,40	164,10	218,80	273,50	328,20	382,90	437,60	492,30	547,00
72-BAS-PESAD.	54,40	108,79	163,20	217,59	272,00	326,39	380,79	435,19	489,59	543,99
73-TEC. OR. 1-2	58,29	116,55	174,81	233,07	291,33	349,59	407,85	466,11	524,37	582,63
74-GUARDA JUR	54,40	108,79	163,20	217,59	272,00	326,39	380,79	435,19	489,59	543,99
75-GUARDIA VIG	54,40	108,79	163,20	217,59	272,00	326,39	380,79	435,19	489,59	543,99
76-ORDENANZA	54,40	108,79	163,20	217,59	272,00	326,39	380,79	435,19	489,59	543,99
77-PORTER	54,40	108,79	163,20	217,59	272,00	326,39	380,79	435,19	489,59	543,99
78-MOZO ALMAC.	54,40	108,79	163,20	217,59	272,00	326,39	380,79	435,19	489,59	543,99
79-CONDUCTOR	52,90	105,81	158,70	211,62	264,53	317,43	370,34	423,26	476,15	529,06
80-CHOFER	52,90	105,81	158,70	211,62	264,53	317,43	370,34	423,26	476,15	529,06
81-CON. MECAN.	52,90	105,81	158,70	211,62	264,53	317,43	370,34	423,26	476,15	529,06
82-CHOF. CAMIU	52,90	105,81	158,70	211,62	264,53	317,43	370,34	423,26	476,15	529,06
83-AUX. ALMAC.	54,40	108,79	163,20	217,59	272,00	326,39	380,79	435,19	489,59	543,99