

ANEXO III

Relación de libros de la 2.ª etapa de Educación General Básica autorizados de acuerdo con los contenidos de las Orientaciones Pedagógicas para la Educación General Básica publicados por Orden de 6 de agosto de 1971, completados para el Área Social por los nuevos contenidos recogidos en las Ordenes de 6 de octubre de 1978 y 18 de febrero de 1980 y para el idioma inglés, por los nuevos contenidos publicados por Orden de 24 de octubre de 1977. Se indica el nombre de la editorial, autor, título, materia y curso

1. LIBROS DEL ALUMNO (Orden de 2 de diciembre de 1974, apartado 2.º)

Santillana. Departamento de Investigaciones Educativas. Santillana. «Lenguaje». Lengua Castellana. Ciclo Superior. 6.º

13836 ORDEN de 5 de mayo de 1989 por la que se concede autorización definitiva y clasificación con carácter provisional al Centro privado de Bachillerato «Scal-Magalluf», de Calviá (Palma de Mallorca).

Examinado el expediente incoado a instancia de don Guillermo Estarellas Nadal el 13 de septiembre de 1988, en solicitud de autorización definitiva para la apertura y funcionamiento del Centro privado de Bachillerato «Scal-Magalluf», sito en Magalluf (Calviá), Palma de Mallorca, al amparo de lo dispuesto en el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), sobre régimen jurídico de las autorizaciones de Centros no estatales de Enseñanza.

Resultando que con fecha de 15 de julio de 1988 la Dirección General de Centros Escolares aprobó el expediente y proyecto de obras del mencionado Centro;

Resultando que el expediente ha sido informado por el Servicio de Inspección Técnica de Educación y la Unidad Técnica de Construcciones de la Dirección Provincial de Educación de Baleares el 29 de septiembre y 31 de octubre de 1988, y 21 de febrero y 27 de abril de 1989, y que ésta lo eleva con propuesta favorable de resolución con fecha 2 de los corrientes;

Vistos la Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación, de 3 de julio de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 4); el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), y la Orden de 8 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 15), reguladora de la clasificación de Centros privados de Bachillerato;

Considerando que de los informes y documentos aportados se deduce que dicho Centro reúne los requisitos mínimos reglamentarios establecidos para impartir el Bachillerato en cuanto a profesorado, instalaciones docentes y deportivas, instrumentación pedagógica y demás servicios complementarios adecuados.

Este Ministerio ha resuelto conceder la solicitud de autorización definitiva y clasificación con carácter provisional para su apertura y proceder a la inscripción en el Registro especial al siguiente Centro de Bachillerato:

Provincia: Baleares. Municipio: Palma de Mallorca. Localidad: Calviá. Denominación: «Scal-Magalluf». Domicilio: Sa Porrassa. Titular: Scal Magalluf, S. A. L.

Autorización definitiva para su apertura y clasificación con carácter provisional para dos cursos como Centro homologado de Bachillerato con cuatro unidades y capacidad para 160 puestos escolares.

Queda dicho Centro obligado al cumplimiento de la legislación vigente y a solicitar la oportuna reclasificación cuando haya de modificarse cualquiera de los datos que señala la presente Orden para el Centro.

Igualmente habrá de solicitarse por el interesado la necesaria autorización para el cese o interrupción de actividades de dicho Centro.

Para impartir el Curso de Orientación Universitaria deberá solicitarse la oportuna autorización, que recaerá sobre unidades clasificadas como unidades de Bachillerato.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 5 de mayo de 1989.-P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilima. Sra. Directora general de Centros Escolares.

13837 RESOLUCION de 8 de junio de 1989, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se rectifica la de 19 de abril de 1989, que adjudicaba las becas en el extranjero correspondientes al Programa Sectorial de Formación de Profesorado y Personal Investigador, subprograma MEC/Fulbright.

Padecido error en el texto de la Resolución de 19 de abril de 1989, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 107, de 5 de mayo de 1989, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 13253, punto cuatro, donde dice: «Fijar las dotaciones de las becas MEC/Fulbright en 200.000 pesetas mensuales», debe decir: «Fijar las dotaciones de las becas MEC/Fulbright en 1.600 \$US mensuales».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13838 RESOLUCION de 18 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de junio de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «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 1.988, 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 1.988 al 31 de Diciembre de 1.989. 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 40.- 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
- c) Plus de convenio
- d) 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
- e) Plus de nocturnidad
- f) Pagas extraordinarias:
 - 3 - 1.- Pagas extraordinarias reglamentarias
 - 3 - 2.- Pagas extraordinarias especiales
- g) Comisiones
- h) 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 10 del presente Convenio.

Los Salarios 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 fijos afectados por el presente Convenio disfrutarán de un complemento personal del Salario Base de la forma y cuantía siguiente:

Bienes del 5% cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de su entrada en la Empresa, con un tope máximo de doce bienes, 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.

Al trabajador que estando con contrato temporal y se convirtiera en fijo, se le reconocerá la antigüedad desde la fecha de iniciación de este contrato temporal.

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".

c) PLUS DE CONVENIO.- Su cuantía se concreta en la columna segunda del Anexo 10 del presente Convenio.

d) 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 computo 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:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus de convenio}}{1.812 \text{ horas de trabajo}} \times 1,75$$

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

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus de convenio}}{1.812 \text{ horas de trabajo}} \times 2,25$$

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 280,- 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 500,- 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 de peso máximo 14 y 16 Tm.}	Viaje corto: 535,- ptas.
	Viaje largo: 1.070,- ptas.
Camión de peso máximo 11 y 13 Tm.}	Viaje corto: 435,- ptas.
	Viaje largo: 870,- ptas.
Camión de peso máximo 8 y 10 Tm.}	Viaje corto: 350,- ptas.
	Viaje largo: 700,- ptas.
Camión de peso máximo 30 y 33 Tm.:	2.065,- ptas./diarias
Camión de peso máximo 25 y 28 Tm.:	1.665,- ptas./diarias

e) 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 y el Plus de Convenio.

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.

f) 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.

g) 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:

	San Sebastián	Delegaciones
Barril	29,-	23,90
Caja litro	8,35	5,60
- 1/5 Pilsen	-	5,25
- 1/3 Premium	9,45	6,40
- 1/5 Premium	7,80	5,60
- 1/4 Premium	8,40	5,60
- 1/3 Premium bote	8,95	5,60
- 1/3 Keler	13,95	8,35
- 1/5 Keler	9,45	7,05
- 1/4 Keler	10,15	7,05
- 1/3 Keler N.R.	-	9,50
Tubo 30 kgs.	13,35	9,-
- 12 kgs.	10,70	7,-
- 10 kgs.	8,90	6,-
- 7 kgs.	7,45	5,-

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 3.000,- ptas. mensuales.

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.

f) Las tablas de Salario Base y Plus de Convenio así como los Pluses de turno total, prolongación de jornada y transporte que figuran en el presente Convenio, serán incrementadas en el porcentaje que se determine como aumento para el año 1.988 en los Índices de precios al consumo, que publica el Instituto Nacional de Estadística, más dos puntos con fecha 12 de Enero de 1.989.

ARTICULO 52.- 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:

	DIETA COMPLETA	COMIDA	CENA	ALOJAMIENTO Y DESAYUNO
DELEGADOS Y JEFES DE 2ª	5.360,-	1.450,-	1.210,-	2.700,-
INSPECTORES DE VENTAS	4.695,-	1.330,-	1.190,-	2.175,-
CHOFERES Y MECANICOS	3.230,-	1.000,-	900,-	1.330,-

b) Kilometraje en vehículo propio: 21,- ptas./km.

CAPITULO TERCERO

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 62.- 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, cocimiento, filtro, etc., el bocadillo deberá tomarse sin que paren las instalaciones.

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

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 bocadillo. 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 7 horas diarias de lunes a viernes y 5 horas el sábado. No obstante los sábados solamente se trabajarán cuando a criterio del Director Comercial, se estime necesario realizar el reparto.

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 1.988 y 1.989, 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.

ARTICULO 72.- VACACIONES.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de grupo o categoría profesional, disfrutará de un período de vacaciones anual, de 22 días laborables retribuidos, debiendo disfrutarlos de forma continuada o como máximo en dos partes iguales.

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 período o parte del período 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 período 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 período comprendido entre el inicio y final de las vacaciones programadas, como horas extraordinarias.

ARTICULO 89.- 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) 2 días por nacimiento de un hijo, si concurriera enfermedad grave de cónyuge o hijo nacido, se elevará a 6 días, en el supuesto de que los dos mencionados días, sean festivos, se le concederá 1 día de labor más.
- c) 2 días por defunción de padres o padres políticos.
- d) 2 días por defunción de abuelos, nietos, hermanos, cuñados y abuelos políticos.
 - 1 día por defunción de tío o sobrino
- e) 3 días por defunción de cónyuge o hijos del trabajador.
- f) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- g) 2 días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, nietos o hermanos.
 - 1 día por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de padres políticos y hermanos políticos.
- h) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador.
- i) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público, impuesto por la Ley o disposición administrativa.
- j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta de los médicos de cabecera o especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, debiendo presentar el justificante de asistencia al médico de cabecera y volante justificativo para asistencia a médico especialista en su caso.
- k) Cuando un trabajador que sea 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 y complementos de Antigüedad.

En todo caso se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales. Si la pro-

vincia 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 90.- 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 14 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 110.- 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 siguiente forma:

- a) El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de dos años 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 tres.

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 periodo 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 igual o similar categoría al que ocupaba anteriormente siempre y cuando se produzca una vacante en la Empresa.
- 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 periodo de excedencia, siempre y cuando exista solicitud motivada del trabajador.

ARTICULO 13Q.- 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 14Q.- 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 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 15Q.- PRENDAS DE TRABAJO.- Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un equipo de trabajo cada seis meses sustituyéndolo por otro nuevo en caso de deterioro por razón de trabajo.

La Empresa, dispondrá de batas de seguridad para aquellos trabajadores cuya labor esté sujeta al manejo de materiales pesados. Dispondrá también la Empresa, de ropas impermeables y aislantes para los trabajadores que se vean precisados trabajar a la intemperie, para el lavado y limpieza de depósitos, etc.

ARTICULO 16Q.- 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 ininterrumpidos 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 17Q.- 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 18Q.- DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS.- 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 192.- 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 200.- 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 210.- 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 220.- SEGURIDAD SOCIAL.- En materia de cotización a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 230.- 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 10 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.

ARTICULO 240.- 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 derecho 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 250.- PREMIOS POR AÑOS DE SERVICIO.- Al personal que al cumplir 20, 30 y 40 años de servicio interrumpidos a la Empresa a partir del 10 de Enero de 1.988 se le concederá un premio que se abonará en el mismo mes que cumplía los años de servicio y cuya cuantía será:

a) a los 20 años de servicio	52.000,- ptas.
b) a los 30 años de servicio	63.000,- "
c) a los 40 años de servicio	74.000,- "

ARTICULO 260.- JUBILACION Y VIJEDAD.- La Empresa incrementará en 100,- ptas. diarias la pensión que se le asigne por la Mutualidad Laboral a todo el personal que al cumplir los 65 años solicite la Jubilación.

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

La Empresa incrementará también en 100,- ptas. diarias las pensiones de las viudas de los trabajadores o pensionistas de ésta.

Caja de Previsión.— Se crea una Caja de Previsión para cubrir Complementos de jubilación, con la aportación de 485 ptas./mes por parte de cada trabajador y de 970 pts por parte de la Empresa por trabajador y mes.

CAPITULO QUINTO

INGRESOS, ASCENSOS Y SANCIONES

ARTICULO 270.— 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 temporero.
- 1.5.— Todo nuevo contratado, lo será con la categoría laboral que vaya a desempeñar.

ARTICULO 280.— PERIODO DE PRUEBA.— Los periodos de prueba, se efectuarán según lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores o normativa vigente.

ARTICULO 290.— SANCIONES.—

- 1.— La Dirección de la Empresa deberá consignar en sus Reglamentos de Régimen Interior:
 - a).— La calificación de los hechos que se consideraran 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 segunda técnicos y administrativos; Oficiales de primera obreros, Jefes de equipo; Inspectores comerciales; personal de distribución y reparto, así como el destinado a instalación y mantenimiento de aparatos enfriadores de cerveza.
En estos supuestos, la Dirección elegirá uno de los procedimientos siguientes:
 - 1.2.1.— Designar libremente a la persona o personas de la Empresa que hayan de ocupar vacantes. Este procedimiento será el único aplicable para cubrir vacantes de Inspectores comerciales, quedando plenamente facultada la Dirección para convocarlas libremente entre personas ajenas a la Empresa, caso de no haber sido cubiertas por dicho procedimiento.

1.2.2.- Convocar las vacantes y admitir solicitudes para ocuparlas, que podrán presentar todos los trabajadores fijos de la Empresa, sometiendo a los aspirantes a una prueba de aptitud, según las normas que se establecen en el artículo 32 Apartado 1.1. del presente Convenio.

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 31Q.- 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 32Q.- 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, dotas 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 33Q.- DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA.- Los Delegados de Personal y Comité de Empresa se constituirán y tendrán la composición que señala el Real Decreto de 6 de Diciembre de 1.977, y serán funciones y garantías mínimas de los mismos los que este Real Decreto señala.

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

ARTICULO 34Q.- 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.

ARTICULO 35Q.- DELEGADOS DE LA SECCION SINDICAL.- Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que reúnan los requisitos del artículo anterior, dispondrán de 10 horas al mes retribuidas a salario real, siempre que dichos delegados no sean al mismo tiempo miembros del Comité de Empresa.

ARTICULO 36Q.- 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 370.- EXCEDENCIA EN MATERIA SINDICAL.- Se exceptúa del periodo 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 380.- GARANTIAS DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa los tablones 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 tablón 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 de 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 390.- 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 400.- REUNION DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES.- La Empresa, y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 34 del presente Convenio, se reunirán semestralmente para informar de la situación, perspectivas, productividad y marcha general de la Empresa.

ARTICULO 410.- 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 34 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 42º.- LEGISLACION 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 43º.- 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 44º.- 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.

ANEXO I

MASA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 1.988

CATEGORIAS	ESCALA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES-OCTA	TOTAL AÑO
Titulado Grado Superior	2,50	131.100	25.366	166.466	2.503.456
Titulado Grado Medio	2,10	110.124	32.403	142.527	2.280.432
Jefe 1ª Téc. Adm. Comer.	1,90	99.636	28.210	127.846	2.045.536
Jefe 2ª " " "	1,65	86.526	22.294	108.820	1.741.320
Jefe 2ª " " "	1,65	86.526	19.044	105.570	1.689.120
Inspector 1ª Comercial	1,55	81.282	21.965	103.247	1.651.952
Oficial 1ª Téc. Adm. Comer.	1,50	78.660	23.074	101.734	1.627.744
Inspector 2ª Comercial	1,40	73.416	25.506	98.922	1.582.752
Oficial 2ª Téc. Adm. Comer.	1,30	68.172	27.354	95.526	1.528.416
Auxiliar Téc. Adm. Comer.	1,10	57.684	32.014	89.698	1.435.168
Aspirante 4º año	0,80	41.952	38.616	80.568	1.289.088
" 3º "	0,70	36.708	40.236	76.944	1.231.104
" 2º "	0,60	31.464	40.945	72.409	1.158.544
" 1º "	0,50	26.220	42.199	68.419	1.094.704
Subalterno 1ª Jefe Equipo	1,30	68.172	25.742	93.914	1.502.624
" 1ª	1,20	62.928	28.269	91.197	1.459.152
" 2ª	1,10	57.684	29.073	86.757	1.388.112
Oficial 1ª Jefe Equipo	1,50	2.622	581	3.203	1.553.455
" 1ª Taller mecánico	1,40	2.447	564	3.011	1.460.335
" 1ª Oficina	1,30	2.272	630	2.902	1.407.470
" 1ª Obrero	1,30	2.272	614	2.886	1.399.710
" 2ª Obrero	1,20	2.098	705	2.803	1.359.456
Ayudante Obrero	1,10	1.923	812	2.735	1.326.475
Auxiliar 1ª Obrero	1,10	1.923	864	2.787	1.351.695
Auxiliar 2ª Obrero	1,00	1.748	746	2.494	1.209.590
Aprendiz 4º año	0,80	1.398	1.052	2.450	1.188.250
" 3º año	0,70	1.224	1.102	2.326	1.128.110
" 2º año	0,60	1.049	1.136	2.185	1.059.725
" 1º año	0,50	874	1.209	2.083	1.010.255

TABLA DE HORAS PARA EL AÑO 1.988

CATEGORIAS	NORMALES	NOCTURNA FESTIVA
Titulado Grado Superior	2.418	3.109
Titulado Grado Medio	2.202	2.832
Jefe 1ª Téc. Adm. Comer.	1.976	2.540
Jefe 2ª " " "	1.682	2.162
Jefe 2ª " " "	1.631	2.097
Inspector 1ª Comercial	1.595	2.051
Oficial 1ª Téc. Adm. Comer.	1.572	2.021
Inspector 2ª Comercial	1.529	1.965
Oficial 2ª Téc. Adm. Comer.	1.476	1.898
Auxiliar Téc. Adm. Comer.	1.386	1.782
Aspirante 4º año	1.245	1.601
" 3º "	1.189	1.529
" 2º "	1.119	1.439
" 1º "	1.057	1.359
Subalterno 1ª Jefe Equipo	1.451	1.866
" 1ª	1.409	1.812
" 2ª	1.341	1.724
Oficial 1ª Jefe Equipo	1.500	1.929
" 1ª Taller mecánico	1.410	1.813
" 1ª Oficina	1.359	1.748
" 1ª Obrero	1.352	1.738
" 2ª Obrero	1.313	1.688
Ayudante Obrero	1.281	1.647
Auxiliar 1ª Obrero	1.305	1.678
Auxiliar 2ª Obrero	1.168	1.502
Aprendiz 4º año	1.148	1.475
" 3º "	1.090	1.401
" 2º "	1.023	1.316
" 1º "	976	1.254