

del Ministerio de Educación y Ciencia de 12 de abril de 1989, desestimatoria de la solicitud de homologación de su título, la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Quinta, de la Audiencia Nacional, con fecha 7 de julio de 1992, ha dictado la sentencia, cuyo fallo literal es el siguiente:

«Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don Carlos Sancho Domínguez, en nombre y representación de doña Ana María Jiménez Molina, contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia desestimatoria presunta por silencio administrativo del recurso de reposición formulado contra la Orden de 12 de abril de 1989, debemos anular y anulamos dichas resoluciones administrativas como no conformes a Derecho y, en su lugar, declarar como declaramos el derecho de la actora a que le sea convalidado el título de Cirujano-Dentista obtenido en la Facultad de Odontología de Lins de Sao Paulo en Brasil, por el de Odontólogo español, sin hacer condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 17 de septiembre de 1992 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 17 de septiembre de 1992.—El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

**26949 RESOLUCION de 5 de octubre de 1992, de la Subsecretaría, sobre extravío del título de Profesora Especializada en Pedagogía Terapéutica.**

Por haber sufrido extravío del título de Profesora Especializada en Pedagogía Terapéutica, expedido el 14 de febrero de 1986, a favor de doña María Rosa Rodríguez Becerro, al ser remitido por el Servicio de Títulos a la oficina de Educación y Ciencia de Málaga,

Esta Subsecretaría ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título, y se proceda a la expedición de oficio del correspondiente duplicado.

Madrid, 5 de octubre de 1992.—El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**26950 RESOLUCION de 4 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima» (Centros de San Sebastián, Arano y Delegaciones), que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda,

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 4 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO «JUAN Y TEODORO KUTZ, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito personal*.—Las estipulaciones del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de la Empresa «Juan y Teodoro Kutz, Sociedad Anónima», (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.

Art. 2.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 1992, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La duración del presente Convenio se fija en dos años, desde el 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993, 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 correspondientes.

Art. 3.º *Compensación y absorción*.—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 II

### Condiciones económicas

Artículo 4.º *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. Plus de antigüedad.
  2. Condiciones o compensaciones personales.
  3. Plus Convenio.
- c) Complemento por calidad o cantidad de trabajo:
  1. Horas extraordinarias.
  2. Trabajos festivos.
  3. Horas extraordinarias nocturnas.
  4. Plus turno total.
  5. Plus prolongación de jornada.
  6. Plus transporte.
- d) Plus de nocturnidad.
- e) Pagas extraordinarias:
  1. Pagas extraordinarias reglamentarias.
  2. Pagas extraordinarias especiales.
- f) Comisiones.
- g) Quebranto de moneda y premio de cobranza.

a) Salario base.—Se entiende por tal el que para cada categoría profesional se determina en la columna primera del anexo I 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. Plus de antigüedad.—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un complemento personal del salario base, de la forma y cuantía siguiente:

Bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de su entrada en la Empresa, con un tope máximo de doce bienios, equivalente al 60 por 100. 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 I.

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».

3. Plus de Convenio.—Su cuantía se concreta en la columna segunda del anexo I del presente Convenio.

c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

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

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

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

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

$$\frac{\text{Salario base + plus Convenio}}{1.800 \text{ horas de trabajo}} \times 1,75$$

2. Trabajos festivos.—Las horas extraordinarias correspondientes a domingo y festivos se pagarán de acuerdo con el siguiente cálculo:

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

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

3. Horas extraordinarias nocturnas.—Las horas extraordinarias trabajadas entre las veintidós y las seis horas 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.

4. Plus turno total.—Se entiende como tal el que se realiza sobre semanas de ocho días (seis de trabajo y dos de descanso). La jornada será de ocho 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.

El importe de este plus será el siguiente:

Año 1992: 464 pesetas diarias.

Año 1993: 1.000 pesetas diarias.

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 la siguiente:

Año 1992: 672 pesetas diarias.

Año 1993: 722 pesetas diarias.

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:

	Año 1992 Pesetas	Año 1993 Pesetas
Camión peso máximo 14 y 16 Tm: Viaje corto.	720	774
Camión peso máximo 14 y 16 Tm: Viaje largo.	1.440	1.548
Camión peso máximo 11 y 13 Tm: Viaje corto.	585	629
Camión peso máximo 11 y 13 Tm: Viaje largo.	1.170	1.258
Camión peso máximo 8 y 10 Tm: Viaje corto.	471	506
Camión peso máximo 8 y 10 Tm: Viaje largo.	942	1.012
Camión peso máximo 30 y 33 Tm	2.778	2.986
Camión peso máximo 25 y 28 Tm	2.240	2.408
Camión peso máximo 16 y 20 Tm	1.554	1.671

d) Plus de nocturnidad.—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas tendrán un incremento sobre su retribución ordinaria del 30 por 100, es decir, sobre el salario base, el plus de Convenio.

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

Si en el tiempo trabajado comprendido entre las veintidós horas y las seis horas excediera de cuatro horas lo percibirá por todo el total de la jornada.

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

1. Pagas extraordinarias reglamentarias.—Estas se abonarán en la primera quincena de julio y de 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.

2. Pagas extraordinarias especiales.—Estas se abonarán en marzo y en 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 dozavas partes, computándose como meses completos las fracciones residuales inferiores a treinta días.

f) Comisiones.—Son aquellas cantidades que perciben los trabajadores adscritos al Departamento de Reparto y que consisten en una cantidad fija por cada caja o barril vendido por cada camión, y que será repartida entre Chófer y Ayudante, cuyas cantidades se mencionan a continuación:

	San Sebastián	Delegaciones
Barril .....	39,00	32,10
Caja litro .....	11,10	7,50
Caja 1/3 Premium-Lager .....	12,70	8,60
Caja 1/5 Premium-Lager .....	10,70	7,55
Caja 1/4 Premium-Lager .....	11,40	7,55
Caja 1/3 Premium-Bote .....	11,05	6,90
Caja 1/3 Keiler .....	18,45	11,00
Caja 1/5 Keler .....	12,60	9,40
Caja 1/4 Keler .....	13,55	9,40
Tubo 30 kilogramos .....	18,05	12,20
Tubo 12 kilogramos .....	14,45	9,50
Tubo 10 kilogramos .....	12,05	8,15
Tubo 7 kilogramos .....	10,10	6,80

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 1.000 por entregas de mercancías 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:

Año 1992: 3.744 pesetas/mes.

Año 1993: 4.025 pesetas/mes.

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

Art. 5.º 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:

	Completa Pesetas	Comida Pesetas	Cena Pesetas	Alojamiento y desayuno Pesetas
Delegados y Jefes 2.ª .....	6.850	1.850	1.550	3.450
Inspectores Ventas .....	6.000	1.700	1.520	2.780
Chóferes y Mecánicos .....	4.925	1.280	1.145	2.500

b) Kilometraje en vehículo propio: 27 pesetas/kilómetro.

## CAPITULO III

## Jornada de trabajo

Art. 6.º *Jornada de trabajo.*—La jornada partida será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

1. Jornada continuada.—La jornada continuada será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo y dos horas y media de tiempo para bocadillo.

Cuando el trabajo se realice en instalaciones cuyo funcionamiento sea continuado, como calderas, cocedor, filtro y portería Arano, el bocadillo deberá tomarse sin que paren las instalaciones, manteniendo la atención y responsabilidad de las mismas, y compensándosele al trabajador mediante el abono de:

Año 1992: 116 pesetas por día trabajado.

Año 1993: 125 pesetas por día trabajado.

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 quince minutos o más de retraso, al turno saliente se le abonará dicho tiempo como hora extraordinaria, abonándose como mínimo media hora.

2. Personal de oficinas de administración y comercial.—La jornada será de cuarenta horas semanales, de las cuales treinta y siete horas y media serán de trabajo efectivo y dos horas y media de tiempo de bocadillo. La jornada se realizará de lunes a viernes, repartidas en cuatro jornadas de siete horas y media y de una jornada correspondiente al día de guardia, de diez horas.

3. Personal comercial.—La jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

4. Personal de reparto.—La jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida de ocho horas, de lunes a viernes.

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 1992 y 1993 ha elaborado la Delegación de Trabajo de su 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.

6. Jornada anual máxima.—Los días de Nochebuena y Nochevieja se considerarán festivos y la jornada anual máxima será de mil ochocientas horas.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de grupo o categoría profesional, disfrutará de un periodo de vacaciones anual de veintidós días laborables retribuidos, debiendo disfrutarlos de forma continuada o como máximo en dos partes iguales.

No obstante el trabajador podrá reservar un máximo de dos días para disfrutarlos por asuntos de interés particular, pero para disfrutarlos deberá obtener previamente la autorización de su Jefe o Director correspondiente, que la concederá siempre que su ausencia no perturbe la buena marcha de su sección.

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

El calendario de vacaciones se confeccionará en cada sección de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la Empresa. Este calendario se elaborará entre enero y marzo del año en curso.

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

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

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

Art. 8.º *Licencias con sueldo.*—La Empresa concederá licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y con la duración que se indica:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días por nacimiento de un hijo, si concurriera enfermedad grave de cónyuge o hijo nacido se elevará a seis días.
- c) Dos días por defunción de padres o padres políticos.
- d) Dos días por defunción de abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos e hijos políticos.
- e) Un día por defunción de tío, tío político o sobrino.
- f) Cuatro días por defunción de cónyuge o hijos del trabajador.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.

g) Tres días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de cónyuge, hijos o padres.

h) Dos días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de nietos o hermanos.

Un día por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave de padres políticos, hermanos políticos e hijos políticos.

i) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos del trabajador.

j) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijo/s menores de edad podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo, por un periodo no superior a un mes a contar desde la fecha del fallecimiento.

k) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público, impuesto por la Ley o disposición administrativa.

l) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta de los Médicos de cabecera o 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 al Médico especialista, en su caso.

m) Cuando un trabajador se vea en la necesidad de acudir dentro de la localidad a los servicios de la medicina privada, siempre que estos 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 provincia en que sucedan los hechos que dan origen a las licencias anteriormente mencionadas no fuese la misma donde reside habitualmente el productor los plazos anteriores se podrán ampliar hasta tres días más en cada caso.

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

Art. 9.º *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.

Art. 10. *Maternidad.*—En caso de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a una suspensión máxima de contrato de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una 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.

Art. 11. *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.

Art. 12. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria habrá de regirse de la forma siguiente:

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

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

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

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

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

e) En caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de igual o similar categoría al que ocupaba anteriormente el trabajador excedente, pero si existiera una vacante en un puesto de inferior categoría, el trabajador podrá reincorporarse a dicho puesto y con la categoría inferior que corresponda, siempre que esté capacitado para el desempeño de dicho puesto, sin perjuicio de ocupar con carácter preferente un puesto de igual o similar categoría al que ocupaba ante-

riormente siempre y cuando se produzca una vacante en la Empresa, salvo cuando la solicitud de reingreso se solicite dentro de los tres meses anteriores al final del segundo año de excedencia, en cuyo caso el reingreso se hará efectivo al cumplir ese segundo año, siempre en las mismas condiciones que se recogen en este apartado con respecto al puesto vacante, aunque éste sea de inferior categoría.

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

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

Art. 13. *Igualdad y no discriminación.*—Dentro de la Empresa, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología religiosa, afiliación política o sindical, raza, etc.

Art. 14. *Seguridad e higiene en el trabajo:*

a) En la Empresa se relizarán 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.

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

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

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

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

Art. 15. *Prendas de trabajo.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, cuyas secciones se relacionan a continuación, tendrá derecho a un equipo de trabajo en invierno y otro en verano, sustituyéndose por otro nuevo en caso de deterioro por razón de trabajo.

Las prendas de invierno se entregarán en el mes de octubre y las de verano en el mes de abril.

	Invierno	Verano
Embotellado.	Buzo Jersey Botas	Camisa Pantalón
Fenwick.	Buzo Botas	Pantalón Camisa
Bodega.	Buzo Botas Jersey	Pantalón Camisa
Barriles.	Buzo Botas Jersey	Camisa Pantalón
Cocimiento.	Buzo Botas	Camisa Pantalón
Mantenimiento.	Buzo Jersey Botas	Camisa Pantalón
Laboratorio.	Pantalón Bata Botas	Pantalón Bata Zuecos
Encargados.	Chaqueta Pantalón Camisa Jersey Botas	Camisa Pantalón
Caldera.	Buzo Botas	Camisa Pantalón
Portería.	Pantalón Camisa Jersey Zapatos	Pantalón Camisa
Guardas.	Buzo Jersey Anorak	Pantalón Camisa

	Invierno	Verano
Reparto.	Traje agua Botas Camisa Jersey Pantalón Botas Anorak	Camisa Pantalón Zapatillas
Botiquín: Medico y ATS.	Bata Pijama Zuecos.	
S. A. T.	Pantalón Camisa Chaqueta Jersey Anorak Botas	Pantalón Camisa Zapatillas
Cobradores.	Prenda agua Prenda abrigo Pantalón Zapatos	Camisa Pantalón Zapatillas

Art. 16. *Trabajos de categoría superior.*—El personal afectado por el presente Convenio podrá ser destinado por la Empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por un plazo que no exceda de seis meses ininterrumpidos en un año o seis meses interrumpidos durante dos años, precibiendo 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.

Art. 17. *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.

Art. 18. *Despidos por causas ajenas.*—Con carácter previo a la notificación a los trabajadores de despido basado en causas objetivas regulado en la legislación vigente la Empresa está obligada a:

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa o Delegado de Personal y al Delegado Sindical, en caso de que el trabajador estuviera afiliado, la medida que va a adoptar, sus fundamentos y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de setenta y dos horas laborales desde dicha notificación para el citado Comité de Empresa o Delegado de Personal y el Delegado Sindical, que emitirá informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

c) Durante el periodo 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.

Art. 19. *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.

Art. 20. *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 de Personal o Delegado de Sección Sindical, por el tamaño del Centro de trabajo, el trabajador podrá exigir, con setenta y dos 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.

Art. 21. *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 IV

##### Prestaciones sociales

Art. 22. *Seguridad Social.*—En materia de cotización a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 23. *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 por 100 de su retribución, siempre que el absentismo producido en la Empresa por enfermedad, desde el 1 de enero hasta el final del mes anterior al de producirse la baja, no exceda del 2,5 por 100.

En caso de que el absentismo producido sea superior al 2,5 por 100, tendrá garantizado desde el primer día el 90 por 100 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 por 100 de su retribución real en jornada normal, mientras le corresponda indemnización por accidente de trabajo.

Al trabajador de la factoría de Arano que percibe el plus de desplazamiento, en caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa le garantizará el 110 por 100 de su retribución real en jornada normal, como compensación de la pérdida de este plus.

Art. 24. *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 les irá devengando el derecho de antigüedad. Asimismo, estos trabajadores tendrán derecho a percibir, durante dicho periodo, una cantidad de 15.000 pesetas mensuales, sin distinción de categoría profesional, siempre y cuando no realicen ningún trabajo para la Empresa.

Art. 25. *Premios por años de servicio.*—Al personal que al cumplir veinte, treinta, cuarenta y cincuenta años de servicio ininterrumpidos a la Empresa, a partir del 1 de enero de 1992, se le concederá un premio, que se abonará en el mismo mes que cumpla los años de servicio, y cuya cuantía será:

- a) A los veinte años de servicio: 65.000 pesetas.
- b) A los treinta años de servicio: 79.000 pesetas.
- c) A los cuarenta años de servicio: 93.000 pesetas.
- d) A los cincuenta años de servicio: Una mensualidad a salario real.

Art. 26. *Jubilación y viudedad.*—La Empresa incrementará en 150 pesetas diarias la pensión que se le asigne por la Mutualidad Laboral a todo el personal que pase a situación de jubilado al cumplir los sesenta y cinco años, o antes si lo solicita.

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

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

Caja de Previsión.—Las aportaciones a la Caja de Previsión serán:

Por parte de cada trabajador: Año 1992, 675 pesetas/mes; año 1993, 725 pesetas/mes.

Por parte de la Empresa: Año 1992, 1.350 pesetas/mes; año 1993, 1.450 pesetas/mes.

## CAPITULO V

### Ingresos, ascensos y sanciones

Art. 27. *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. En el supuesto de que la vacante a cubrir sea un cargo representativo o de mando (excepto los indicados en el apartado 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.

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 ajeno 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.

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.

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 2 de este artículo y sin perjuicio de los derechos reconocidos al personal eventual.

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

4.2 El Auxiliar de segunda obrero pasará automáticamente a Auxiliar de primera obrero en el momento de ser fijo de plantilla.

5. Todo nuevo contratado lo será con la categoría laboral que vaya a desempeñar.

Art. 28. *Periodo de prueba.*—Los periodos de prueba se efectuarán según lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores o normativa vigente.

Art. 29. *Sanciones.*—1. La Dirección de la Empresa deberá consignar en sus Reglamentos de Régimen Interior:

- a) La calificación de los hechos que se consideran faltas, en sus categorías 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.

Art. 30. *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 primera técnicos y administrativos e Inspectores comerciales.

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

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

Art. 31. *Plan de formación.*—La Empresa impartirá cursos de formación profesional, con un mínimo de dos al año, sobre temas que guarden relación directa con los trabajos habituales en las distintas secciones de la fábrica.

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

Art. 32. *Préstamo de vivienda.*—La Empresa concederá un total máximo de 5.000.000 de pesetas al año de préstamos para compra de vivienda habitual del trabajador, con un límite de 1.000.000 de pesetas por persona.

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

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

Art. 33. *Cerveza de Navidad.*—Durante el mes de diciembre se entregará a todos los trabajadores y jubilados de la Empresa dos cajas de cerveza de 1/4 Keler no retornable.

Art. 34. *Jubilación anticipada.*—Se establece una indemnización, sin distinción de categorías, por cese mediante jubilación voluntaria anticipada, según la escala que se detalla, que se hará efectiva mediante una sola vez:

- Jubilación anticipada a los sesenta años: 1.100.000 pesetas.
- Jubilación anticipada a los sesenta y un años: 900.000 pesetas.
- Jubilación anticipada a los sesenta y dos años: 700.000 pesetas.
- Jubilación anticipada a los sesenta y tres años: 600.000 pesetas.
- Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años: 500.000 pesetas.

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

Art. 35. *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, quien estará legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa.

Art. 36. *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 le sustituya.

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

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

## CAPITULO VI

### Actividad sindical dentro de la Empresa

Art. 37. *Delegados de Personal y Comité de Empresa.*—Los Delegados de Personal y Comité de Empresa se constituirán y tendrán la composición que señalan los artículos 62 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y serán funciones y garantías mínimas de los mismos las que este Estatuto señala.

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

Art. 38. *Comité de Empresa.*—Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de hasta un máximo de veinte horas al mes retribuidas a salario real.

Art. 39. *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 por 100 del personal de la Empresa, sin perjuicio de lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 40. *Delegados de la sección sindical.*—Los Delegados de las secciones sindicales de Empresa que reúnan los requisitos del artículo anterior dispondrán de las mismas horas que el Comité de Empresa retribuidas a salario real, siempre que dichos Delegados no sean al mismo tiempo miembros del Comité de Empresa.

Art. 41. *Normas para el ejercicio de la acción 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 veinticuatro 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.

Art. 42. *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.

Art. 43. *Garantías de las secciones sindicales.*—Las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa los tabloneros 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 con-

secuencia de faltas graves o muy graves y para validez de la misma, se notifique tal medida con veinticuatro horas de antelación a su sección sindical, salvo 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 cuarenta y ocho 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 cinco días naturales 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 a su central sindical, con cuarenta y ocho horas de antelación si fuera un solo día el utilizado y setenta y dos 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.

Art. 44. *Garantías 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.

Art. 45. *Reunión de Empresa y secciones sindicales.*—La Empresa y los Delegados de las secciones sindicales que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 39 del presente Convenio se reunirán trimestralmente para informar de la situación, perspectivas, productividad y marcha general de la Empresa.

Art. 46. *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 seis horas retribuidas anuales y seis asambleas.

b) Las asambleas podrán ser convocadas por:

El Comité de Empresa.

Este, a propuesta de cualquier sección sindical de Empresa que reúna los requisitos del artículo 39 o por la mayoría de la plantilla de los trabajadores.

c) La celebración de las asambleas se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de veinticuatro 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.

Art. 47. *Legislación complementaria.*—En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria Cervezera, aprobada por Orden de 23 de julio de 1971, legislación general, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás disposiciones de general aplicación.

Art. 48. *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» número 212, de 13 de diciembre de 1984. 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.

Art. 49. *Comisión 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.

## AÑO 1992

CATEGORIAS	ESCALA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES-DIA	TOTAL AÑO
TITULADO GRADO SUPERIOR	2,50	180.985	60.174	241.159	3.858.544
TITULADO GRADO MEDIO	2,10	151.848	69.808	221.656	3.546.496
JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	1,90	137.324	81.181	218.505	3.496.080
JEFE DE 1ª COMERCIAL	1,90	137.324	66.848	204.172	3.266.752
JEFE DE 1ª TECNICO	1,90	137.324	62.922	200.246	3.203.936
JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	1,65	119.493	76.579	196.072	3.137.152
JEFE DE 2ª COMERCIAL	1,65	119.493	58.789	178.282	2.852.512
JEFE DE 2ª TECNICO	1,65	119.493	54.875	174.368	2.789.888
INSPECTOR 1ª "A" COMERCIAL	1,55	112.780	61.264	174.044	2.784.704
INSPECTOR 1ª COMERCIAL	1,55	112.780	47.911	160.691	2.571.056
OFICIAL 1ª "A" ADM., TEC., COM.	1,50	108.690	59.657	168.347	2.693.552
OFICIAL 1ª ADM., TEC., COM.	1,50	108.690	49.246	157.936	2.526.976
INSPECTOR 2ª COMERCIAL	1,40	101.664	45.014	146.678	2.346.848
OFICIAL 2ª ADM., TEC., COM.	1,30	94.616	47.194	141.810	2.268.960
AUXILIAR ADM., TEC., COM.	1,10	79.727	52.709	132.436	2.118.976
ASPIRANTE 4º AÑO	0,80	57.983	61.837	119.820	1.917.120
ASPIRANTE 3º AÑO	0,70	50.736	64.076	114.812	1.836.992
ASPIRANTE 2º AÑO	0,60	43.488	65.057	108.545	1.736.720
ASPIRANTE 1º AÑO	0,50	36.240	66.791	103.031	1.648.496
SUBALTERNO 1ª JEFE DE EQUIPO	1,30	94.616	44.220	138.836	2.221.376
SUBALTERNO 1ª	1,20	86.944	47.515	134.459	2.151.344
SUBALTERNO 2ª	1,10	79.727	48.597	128.324	2.053.184

JEFE DE EQUIPO T. MECANICO	1,50	3.657	1.333	4.990	2.420.150
OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	1,50	3.657	1.095	4.752	2.304.720
OFICIAL 1ª TALLER MECANICO	1,40	3.385	1.183	4.568	2.215.480
OFICIAL 2ª TALLER MECANICO	1,30	3.161	1.055	4.216	2.044.760
OFICIAL 1ª OFICIO	1,30	3.161	1.158	4.319	2.094.715
OFICIAL 1ª OBRERO	1,30	3.161	1.139	4.300	2.085.500
OFICIAL 2ª OBRERO	1,20	2.911	1.261	4.172	2.023.420
AYUDANTE OBRERO	1,10	2.665	1.408	4.073	1.975.405
AUXILIAR 1ª OBRERO	1,10	2.665	1.463	4.128	2.002.080
AUXILIAR 2ª OBRERO	1,00	2.421	1.562	3.983	1.931.755
APRENDIZ 4º AÑO	0,80	1.934	1.737	3.671	1.780.435
APRENDIZ 3º AÑO	0,70	1.692	1.806	3.498	1.696.530
APRENDIZ 2º AÑO	0,60	1.450	1.853	3.303	1.601.955
APRENDIZ 1º AÑO	0,50	1.208	1.954	3.162	1.533.570

## HORAS EXTRAS AÑO 1992

CATEGORIAS	ESCALA	NOCTURNA	
		FESTIVA	NORMAL
TITULADO SUPERIOR	2,50	4.823	3.751
TITULADO GRADO MEDIO	2,10	4.433	3.448
JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	1,90	4.370	3.399
JEFE DE 1ª COMERCIAL	1,90	4.083	3.176
JEFE DE 1ª TECNICO	1,90	4.005	3.115
JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	1,65	3.921	3.050
JEFE DE 2ª COMERCIAL	1,65	3.566	2.773
JEFE DE 2ª TECNICO	1,65	3.487	2.712
INSPECTOR 1ª "A" COMERCIAL	1,55	3.481	2.707
INSPECTOR 1ª COMERCIAL	1,55	3.214	2.500
OFICIAL 1ª "A" ADM., TEC., COM.	1,50	3.367	2.619
OFICIAL 1ª ADM., TEC., COM.	1,50	3.159	2.457
INSPECTOR 2ª COMERCIAL	1,40	2.934	2.282
OFICIAL 2ª ADM., TEC., COM.	1,30	2.836	2.206
AUXILIAR ADM., TEC., COM.	1,10	2.649	2.060
ASPIRANTE 4º AÑO	0,80	2.396	1.864
ASPIRANTE 3º AÑO	0,70	2.296	1.786
ASPIRANTE 2º AÑO	0,60	2.171	1.688
ASPIRANTE 1º AÑO	0,50	2.061	1.603
SUBALTERNO 1ª JEFE DE EQUIPO	1,30	2.777	2.160
SUBALTERNO 1ª	1,20	2.689	2.092
SUBALTERNO 2ª	1,10	2.566	1.996
JEFE DE EQUIPO TALLER MECANICO	1,50	3.025	2.353
OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	1,50	2.881	2.241
OFICIAL 1ª TALLER MECANICO	1,40	2.769	2.154
OFICIAL 2ª TALLER MECANICO	1,30	2.556	1.988
OFICIAL 1ª OFICIO	1,30	2.618	2.037
OFICIAL 1ª OBRERO	1,30	2.607	2.028
OFICIAL 2ª OBRERO	1,20	2.529	1.967
AYUDANTE OBRERO	1,10	2.469	1.921
AUXILIAR 1ª OBRERO	1,10	2.503	1.946
AUXILIAR 2ª OBRERO	1,00	2.415	1.878
APRENDIZ 4º AÑO	0,80	2.226	1.731
APRENDIZ 3º AÑO	0,70	2.121	1.649
APRENDIZ 2º AÑO	0,60	2.002	1.557
APRENDIZ 1º AÑO	0,50	1.917	1.491

AÑO 1993

CATEGORIAS	ESCALA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES-DIA	TOTAL AÑO
TITULADO GRADO SUPERIOR	2,50	199.699	66.396	266.095	4.257.520
TITULADO GRADO MEDIO	2,10	167.352	76.935	244.287	3.908.592
JEFE DE 1º ADMINISTRATIVO	1,90	151.276	83.617	234.893	3.758.288
JEFE DE 1º COMERCIAL	1,90	151.276	73.252	224.528	3.592.448
JEFE DE 1º TECNICO	1,90	151.276	69.315	220.591	3.529.456
JEFE DE 2º ADMINISTRATIVO	1,65	131.896	82.332	214.228	3.427.648
JEFE DE 2º COMERCIAL	1,65	131.896	64.482	196.378	3.142.048
JEFE DE 2º TECNICO	1,65	131.896	60.571	192.467	3.079.472
INSPECTOR 1º "A" COMERCIAL	1,55	125.073	66.497	191.570	3.065.120
INSPECTOR 1º COMERCIAL	1,55	125.073	53.133	178.206	2.851.296
OFICIAL 1º "A" ADM., TEC., COM.	1,50	120.037	64.808	184.845	2.957.520
OFICIAL 1º ADM., TEC., COM.	1,50	120.037	54.387	174.424	2.790.784
INSPECTOR 2º COMERCIAL	1,40	112.522	49.821	162.343	2.597.488
OFICIAL 2º ADM., TEC., COM.	1,30	104.958	51.813	156.771	2.508.336
AUXILIAR ADM., TEC., COM.	1,10	88.074	58.228	146.302	2.340.832
ASPIRANTE 4º AÑO	0,80	64.054	68.311	132.365	2.117.840
ASPIRANTE 3º AÑO	0,70	56.048	70.785	126.833	2.029.328
ASPIRANTE 2º AÑO	0,60	48.041	71.868	119.909	1.918.544
ASPIRANTE 1º AÑO	0,50	40.034	73.784	113.818	1.821.088
SUBALTERNO 1º JEFE DE EQUIPO	1,30	104.958	49.053	154.011	2.464.176
SUBALTERNO 1º	1,20	96.012	52.471	148.483	2.375.728
SUBALTERNO 2º	1,10	88.074	53.635	141.709	2.267.344
JEFE DE EQUIPO T. MECANICO	1,50	4.077	1.459	5.536	2.684.960
OFICIAL 1º JEFE DE EQUIPO	1,50	4.077	1.221	5.298	2.569.530
OFICIAL 1º TALLER MECANICO	1,40	3.742	1.308	5.050	2.449.250
OFICIAL 2º TALLER MECANICO	1,30	3.515	1.157	4.672	2.365.920
OFICIAL 1º OFICIO	1,30	3.515	1.285	4.800	2.328.000
OFICIAL 1º OBRERO	1,30	3.515	1.266	4.781	2.318.785
OFICIAL 2º OBRERO	1,20	3.229	1.399	4.628	2.244.880
AYUDANTE OBRERO	1,10	2.951	1.559	4.510	2.187.350
AUXILIAR 1º OBRERO	1,10	2.951	1.603	4.554	2.208.690
AUXILIAR 2º OBRERO	1,00	2.680	1.729	4.409	2.138.365
APRENDIZ 4º AÑO	0,80	2.137	1.919	4.056	1.967.160
APRENDIZ 3º AÑO	0,70	1.870	1.996	3.866	1.875.010
APRENDIZ 2º AÑO	0,60	1.602	2.048	3.650	1.770.250
APRENDIZ 1º AÑO	0,50	1.335	2.159	3.494	1.694.590

HORAS EXTRAS AÑO 1993

CATEGORIAS	ESCALA	NORMAL	NOCTURNA FESTIVA
TITULADO SUPERIOR	2,50	4.139	5.322
TITULADO GRADO MEDIO	2,10	3.800	4.886
JEFE DE 1º ADMINISTRATIVO	1,90	3.654	4.698
JEFE DE 1º COMERCIAL	1,90	3.493	4.491
JEFE DE 1º TECNICO	1,90	3.431	4.412
JEFE DE 2º ADMINISTRATIVO	1,65	3.332	4.286
JEFE DE 2º COMERCIAL	1,65	3.055	3.928
JEFE DE 2º TECNICO	1,65	2.994	3.849
INSPECTOR 1º "A" COMERCIAL	1,55	2.980	3.831
INSPECTOR 1º COMERCIAL	1,55	2.772	3.564
OFICIAL 1º "A" ADM., TEC., COM.	1,50	2.876	3.697
OFICIAL 1º ADM., TEC., COM.	1,50	2.713	3.488
INSPECTOR 2º COMERCIAL	1,40	2.525	3.247
OFICIAL 2º ADM., TEC., COM.	1,30	2.439	3.135
AUXILIAR ADM., TEC., COM.	1,10	2.276	2.926
ASPIRANTE 4º AÑO	0,80	2.059	2.647
ASPIRANTE 3º AÑO	0,70	1.973	2.537
ASPIRANTE 2º AÑO	0,60	1.865	2.398
ASPIRANTE 1º AÑO	0,50	1.770	2.276
SUBALTERNO 1º JEFE DE EQUIPO	1,30	2.396	3.080
SUBALTERNO 1º	1,20	2.310	2.970
SUBALTERNO 2º	1,10	2.204	2.834
JEFE DE EQUIPO TALLER MECANICO	1,50	2.610	3.356
OFICIAL 1º JEFE DE EQUIPO	1,50	2.498	3.212
OFICIAL 1º TALLER MECANICO	1,40	2.381	3.062
OFICIAL 2º TALLER MECANICO	1,30	2.203	2.832
OFICIAL 1º OFICIO	1,30	2.263	2.910
OFICIAL 1º OBRERO	1,30	2.254	2.898
OFICIAL 2º OBRERO	1,20	2.182	2.806
AYUDANTE OBRERO	1,10	2.127	2.734
AUXILIAR 1º OBRERO	1,10	2.147	2.761
AUXILIAR 2º OBRERO	1,00	2.079	2.673
APRENDIZ 4º AÑO	0,80	1.912	2.459
APRENDIZ 3º AÑO	0,70	1.823	2.344
APRENDIZ 2º AÑO	0,60	1.721	2.213
APRENDIZ 1º AÑO	0,50	1.648	2.118