



# Convenio Colectivo Bebidas Refrescantes de Zaragoza

<b>ÁREA</b>	Zaragoza	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	50000125011982	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	1995/12/28
<b>VIGENCIA</b>	1995/01/01 — 1995/12/31	<b>DURACIÓN</b>	UN AÑO
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-bebidas-refrescantes-de-zaragoza/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-bebidas-refrescantes-de-zaragoza/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Bebidas Refrescantes. Última actualización a: 28-12-1995 Vigencia de: 01-01-1995 a 31-12-1995. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 28 de diciembre de 1995)

Visto el texto del convenio colectivo del sector Bebidas Refrescantes (número de código 5000125), suscrito el día 23 de octubre de 1995, de una parte por la Asociación de Fabricantes de Bebidas Refrescantes y de otra por Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, recibido en este Servicio Provincial el día 17 de noviembre, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, este Servicio Provincial de Bienestar Social y Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

## **Artículo 1.º Ambitos funcional y territorial.**

El presente convenio será obligatorio para todos los fabricantes y distribuidores de bebidas refrescantes, carbónicas y jarabes de la provincia de Zaragoza y agencias y sucursales de trabajo de otras empresas de este sector fuera de esta provincia, pero cuyas delegaciones y centros de producción estén ubicados en la provincia.

## **Artículo 2.º Ambito personal.**

Este convenio acogerá en su ámbito a todos los trabajadores de las empresas afectadas por el artículo 1.º, tanto los que en la actualidad prestan sus servicios a ellas, como los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en éstas, con las solas excepciones de las personas gerentes y demás cargos mencionados en los artículos 7.º y 1.º del Estatuto de los Trabajadores, apartados c), d) y e), y los contemplados en el artículo 2.ºa).

## **Artículo 3.º Vigencia.**

El período de vigencia de este convenio será de un año, entrando en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1995, finalizando el 31 de diciembre de 1995, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

## **Artículo 4.º Denuncia y prórroga.**

La denuncia del presente convenio se efectuará con una antelación mínima de tres meses a la fecha de caducidad del mismo por cualquiera de las partes.

Caso de su no denuncia en el tiempo y forma establecidos, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, incrementando los efectos económicos del mismo en la cuantía que experimenten los IPC correspondientes a los períodos comprendidos entre el 1 de enero de los años anteriores y el 31 de diciembre de los sucesivos años.

## **Artículo 5.º Comisión paritaria.**

Para entender de cuantas cuestiones de interés se deriven de la aplicación del presente convenio, se establece la Comisión paritaria del convenio, que estará formada por seis representantes de la empresa y seis de los trabajadores. Ambas representaciones podrán designar hasta cinco técnicos, serán éstos asesores jurídicos, económicos o sindicales, que tendrán voz pero no voto. La parte social y la parte empresarial acuerdan abstenerse de concurrir a las vías administrativas legales existentes sin antes haber agotado la instancia de la Comisión paritaria.

## **Artículo 6.º Garantías.**

Las condiciones pactadas en este convenio, o las que estableciere cualquier disposición de carácter legal, serán compensables con las mejoras establecidas por la empresa si en su conjunto resultasen más beneficiosas para el trabajador.

## **Artículo 7.º Retribuciones.**

Por el presente convenio se asigna a todos los trabajadores un incremento del 3,5 por 100 sobre la masa salarial individual y todos los demás complementos salariales que tengan.

Todo ello con la sola excepción de comisiones por venta u otras percepciones de igual naturaleza, concepto y carácter que deberán ser negociadas necesariamente en el seno de las empresas por las partes afectadas, siendo revisados anualmente estos acuerdos. No obstante, se garantiza a los trabajadores el salario mínimo garantizado en la tabla salarial adjunta.

## **Artículo 8.º Antigüedad.**

El complemento de antigüedad tendrá su base de cálculo en la primera columna de la tabla salarial anexa, denominada salario base, y en los porcentajes que se establecen en la Ordenanza Laboral de Bebidas Refrescantes, en el artículo 13 (dos bienios al 5 por 100 y siete trienios al 6 por 100), según sentencia de Magistratura de Trabajo número 4, de fecha 29 de octubre de 1983.

## **Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio percibirá, en los meses de julio y diciembre, una mensualidad de la retribución del presente convenio (salario base y plus de convenio), más antigüedad, computándose los salarios por treinta días.

## **Artículo 10. Participación en beneficios.**

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a una mensualidad del salario base del convenio, plus de convenio, más antigüedad, que se distribuirá de la siguiente forma: Quince días en marzo y quince días en septiembre.

## **Artículo 11. Vacaciones. Paga.**

El personal fijo en plantilla percibirá una gratificación de quince días del salario base, más plus de convenio y antigüedad, aplicadas sobre el salario base, que se deberá hacer efectiva en el día anterior al inicio de las vacaciones del trabajador.

## **Artículo 12. Dietas.**

El importe de las dietas para este convenio se establece en los siguientes baremos:

### **Conceptos - Pesetas:**

Desayuno: 357

Comida: 1.003

Cena: 785

Dormir: 1.818

Total: 3.963

### **Artículo 13. Jornada laboral.**

Se establece una jornada laboral de 1.826 horas y 27 minutos reales de trabajo al año.

Se trabajarán nueve sábados al año de libre disposición por la Dirección de la empresa, preferentemente en julio, agosto y septiembre.

### **Artículo 14. Vacaciones.**

Los trabajadores de las empresas acogidas al presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones consistente en treinta días naturales.

### **Artículo 15. Enfermedad y accidente.**

Aparte de lo establecido al respecto en las disposiciones de la Seguridad Social, las empresas abonarán a los trabajadores fijos en plantilla a su servicio, en baja por enfermedad no profesional, una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario base de calificación, durante el plazo máximo de dieciocho meses y siempre que el proceso fuese de duración superior a cuatro días; ello previa confirmación del servicio médico o facultativo designado por ésta.

Las empresas abonarán a los trabajadores a su servicio, en baja por accidente o enfermedad profesional, una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real en los siguientes casos:

- a) En caso de hospitalización, desde el primer día.
- b) En caso de no ser necesaria la hospitalización, desde el cuarto día.

Está incluida la baja profesional por estafilococos del carné de manipulador de alimentos.

Al personal fijo de plantilla se le reservará el puesto de trabajo durante el período de incapacidad laboral transitoria y hasta su declaración de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre la Seguridad Social y así contemplado en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 48.2).

### **Artículo 16. Licencias.**

El trabajador, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto.
- c) Tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo podrá ampliarse a otros y tres días más.
- d) Un día en caso de boda de padres, hijos, hermanos y nietos.
- e) Dos días por cambio de domicilio.

- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- g) Por el tiempo necesario, para asistir a exámenes, incluidos los de obtención del carné de conducir, o para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente.
- h) Asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral.

## **Artículo 17. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

a) Excedencia voluntaria. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde su incorporación a la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éstos. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambos cónyuges trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar dicho derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiesen o se produjeran en la empresa.

b) Excedencia y situaciones con reserva del puesto de trabajo (forzosa):

1. Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional y hasta su declaración de incapacidad total o absoluta.
2. Maternidad de la mujer trabajadora (dieciséis semanas distribuidas a opción de la interesada).
3. Cumplimiento del servicio militar obligatorio, voluntario o servicio social sustitutorio.
4. Ejercitar un cargo público representativo.
5. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

En el supuesto de excedencia forzosa por razones de acceder a cargos públicos o sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio del cargo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales, a partir del cese en el cargo. En esta misma circunstancia se efectuará el reingreso en el caso del servicio militar.

En los demás supuestos, la reincorporación se realizará de forma inmediata.

## **Artículo 18. Modalidades del contrato de trabajo. Contrato eventual.**

Al objeto de promover y facilitar el empleo, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos en temporada de verano, regulado en artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y Real Decreto Legislativo 1/1995, de 21 de marzo, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contando a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

## **Artículo 19. Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos a que se refiere este apartado, las

empresas descontarán en la nómina mensual la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

## **Artículo 20. Derechos de los Comités de empresa.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución a la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trate:
  1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajador y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
  2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
  3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, a la autoridad laboral competente.
  4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.
  5. En lo referente a las estadísticas, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos oportunos ante la empresa y los organismos o Tribunales oportunos o competentes.
- b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.
- d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el

mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

h) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías de los Comités de empresa:

a) Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o los restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Podrán disponer del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebajar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneraciones.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

## **Artículo 21. Ropa de trabajo.**

Se conviene conceder al personal equipo de ropa de trabajo de invierno y de verano, entregándose en mayo la de verano y en el mes de octubre la de invierno.

La ropa de trabajo tendrá una duración máxima de un año, a excepción de la prenda denominada cazadora, que debe recibir el personal de ventas y que durará dos años.

No obstante lo anterior, en aquellos puestos de producción que se estime necesario, de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se proveerá de esta prenda u otra de suficiente abrigo, en caso de que el frío así lo aconsejara.

## **Artículo 22. Retirada del carné de conducir.**

La retirada del carné de conducir por motivo de infracción de tráfico no dará lugar a sanción o despido. Al conductor sancionado, y mientras dure la misma, le será respetado su salario real, incorporándose a su trabajo habitual en el momento del cese de la sanción. Únicamente jugará este artículo si la retirada del carné no es superior a tres meses y cuando la privación del mismo no viniera derivada de una imprudencia temeraria por sentencia judicial firme.

## **Artículo 23. Derechos individuales.**

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de sexo, raza o color, ideas políticas, sindicales o religiosas, consecuentemente con su actuación respecto a las mismas, en ningún aspecto de la relación laboral (honorarios, categorías, etc.)

## **Artículo 24. Reglamentación de trabajo aplicable.**

En todo lo no previsto en el convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes y demás disposiciones legales al respecto.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES.**

---

Primera.

El personal que presta sus servicios en las empresas se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza dentro del ciclo productivo de bebidas refrescantes, en los grupos reseñados en la Ordenanza Laboral.

**Segunda.**

Al margen de lo pactado en este convenio, se podrán llevar a cabo negociaciones, tanto de convenios, pactos o cualquier tipo de acuerdo.

**Tercera.**

Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales o colectivas más ventajosas que para sus respectivos casos suponga el convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1995.

---

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

### REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 68, 24 marzo 2000)

Vistas acta y tablas salariales referidas a los años 1996, 1997, 1998 y 1999 del convenio colectivo del sector Bebidas Refrescantes (número de código 5000125), recibidas en este Servicio Provincial el día 17 de febrero de 2000, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio Provincial de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 29 de febrero de 2000. - El director del Servicio Provincial, Jacinto Lorea Lahoz.

### ACTA

En Zaragoza a 4 de febrero de 2000, reunidos en los locales de UGT (sitos en calle Costa, 1, entresuelo), se reúnen: por parte de la patronal, don Jesús Aneiros (La Pitusa) y don Manuel Mascaray (Konga), y en representación de los trabajadores, doña María Sesé (CC.OO.) y don Justo Martínez (UGT), todos ellos miembros de la comisión negociadora del convenio provincial de Bebidas Refrescantes.

Abierta la sesión, ambas partes se reconocen mutua personalidad y representatividad para negociar el presente convenio, quedando constituida la comisión negociadora.

Después de estas formalidades se acuerda incrementar las tablas salariales desde el año 1996 hasta el 1999.

Año 1996, se incrementa en el 3,2% el IPC de ese año.

Año 1997, se incrementa en el 2,0% el IPC de ese año.

Año 1998, se incrementa en el 1,4% el IPC de ese año.

Año 1999, se incrementa en el 2,9% el IPC de ese año.

Respecto al artículo 12 "Dietas", se revisan en los mismos porcentajes y años.

Y para que así conste, firman la presente en la fecha y lugar anteriormente indicados.

Asimismo se faculta a cualquiera de la comisión para iniciar los trámites de presentación ante el Ministerio de Trabajo para su publicación en el BOP.

Artículo 12. Dietas. - El importe de las dietas se establece en los siguientes baremos:

\* Año 1996: Incrementadas con el 3,2%:

-Desayuno: 368 pesetas.

-Comida: 1.035 pesetas.

-Cena: 810 pesetas.

-Dormir: 1.876 pesetas.

Total: 4.089 pesetas.

\* Año 1997: Incrementadas con el 2,0%:

-Desayuno: 376 pesetas.

-Comida: 1.056 pesetas.

-Cena: 826 pesetas.

-Dormir: 1.914 pesetas.

Total: 4.172 pesetas.

\* Año 1998: Incrementadas con el 1,4%:

-Desayuno: 381 pesetas.

-Comida: 1.071 pesetas.

-Cena: 838 pesetas.

-Dormir: 1.940 pesetas.

Total: 4.230 pesetas.

\* Año 1999: Incrementadas con el 2,9%:

-Desayuno: 392 pesetas.

-Comida: 1.102 pesetas.

-Cena: 862 pesetas.

-Dormir: 1.997 pesetas.

Total: 4.353 pesetas.

## TABLAS SALARIALES

Año 1996: 3,20%

Categoría	Base	Plus convenio	Total mes	Anual
Encargado general	121.175	24.325	145.501	2.182.516
Técnico titulado medio	103.984	20.876	124.757	1.872.919
Encargado de sección	103.984	20.876	124.076	1.872.919
Encargado de grupo	86.803	17.432	104.234	1.563.527
<u>Personal administrativo:</u>				
Jefe de primera	121.175	24.325	145.501	2.182.516
Jefe de segunda	103.984	20.876	124.757	1.872.919
Oficial de primera	81.075	16.287	97.362	1.460.398
Oficial de segunda	75.346	15.136	90.483	1.357.249
Auxiliar	72.484	14.562	87.045	1.305.667
Aspirante de 16 a 18 años	42.216	8.479	50.695	760.422
Subalternos	2.323	465	83.654	1.268.577
Personal de limpieza	2.128	429	76.719	1.163.429
<u>Personal de producción:</u>				
Oficial de primera	2.709	544	97.586	1.479.920
Oficial de segunda	2.512	507	90.558	1.373.202
Ayudante	2.414	493	87.223	1.322.960
Peón especialista	2.323	465	83.654	1.268.578
Peón	2.128	429	76.719	1.163.429

Año 1997: 2,00%

Categoría	Base	Plus convenio	Total mes	Anual
Encargado general	123.599	24.812	148.411	2.226.166
Técnico titulado medio	106.064	21.294	127.253	1.910.377
Encargado de sección	106.064	21.294	126.558	1.910.377
Encargado de grupo	88.539	17.780	106.319	1.594.798
<u>Personal administrativo:</u>				
Jefe de primera	123.599	24.812	148.411	2.226.166
Jefe de segunda	106.064	21.294	127.253	1.910.377
Oficial de primera	82.696	16.613	99.309	1.489.606
Oficial de segunda	76.853	15.439	92.292	1.384.394
Auxiliar	73.933	14.853	88.786	1.331.780
Aspirante de 16 a 18 años	43.060	8.648	51.709	775.630
Subalternos	2.369	475	85.327	1.293.948
Personal de limpieza	2.171	438	78.253	1.186.698
<u>Personal de producción:</u>				
Oficial de primera	2.763	555	99.538	1.509.518
Oficial de segunda	2.562	517	92.369	1.400.666
Ayudante	2.462	503	88.967	1.349.419
Peón especialista	2.369	475	85.327	1.293.949
Peón	2.171	438	78.253	1.186.698

Año 1998: 1,40%

Categoría	Base	Plus convenio	Total mes	Anual
Encargado general	125.329	25.159	150.488	2.257.333
Técnico titulado medio	107.549	21.592	129.034	1.937.123
Encargado de sección	107.549	21.592	128.330	1.937.123
Encargado de grupo	89.778	18.029	107.807	1.617.125
<u>Personal administrativo:</u>				
Jefe de primera	125.329	25.159	150.488	2.257.333
Jefe de segunda	107.549	21.592	129.034	1.937.123
Oficial de primera	83.854	16.845	100.700	1.510.460
Oficial de segunda	77.929	15.655	93.584	1.403.776
Auxiliar	74.968	15.061	90.029	1.350.425
Aspirante de 16 a 18 años	43.663	8.770	52.433	786.489
Subalternos	2.403	481	86.522	1.312.064
Personal de limpieza	2.201	444	79.349	1.203.312

Categoría	Base	Plus convenio	Total mes	Anual
<b><u>Personal de producción:</u></b>				
Oficial de primera	2.802	563	100.931	1.530.652
Oficial de segunda	2.598	524	93.662	1.420.275
Ayudante	2.497	510	90.213	1.368.311
Peón especialista	2.403	481	86.522	1.312.065
Peón	2.201	444	79.349	1.203.312

Año 1999: 2,90%

Categoría	Base	Plus convenio	Total mes	Anual
Encargado general	128.964	25.889	154.853	2.322.795
Técnico titulado medio	110.668	22.218	132.776	1.993.299
Encargado de sección	110.668	22.218	132.051	1.993.299
Encargado de grupo	92.382	18.552	110.934	1.664.022
<b><u>Personal administrativo:</u></b>				
Jefe de primera	128.964	25.889	154.853	2.322.795
Jefe de segunda	110.668	22.218	132.776	1.993.299
Oficial de primera	86.286	17.334	103.620	1.554.263
Oficial de segunda	80.189	16.109	96.298	1.444.485
Auxiliar	77.142	15.497	92.640	1.389.587
Aspirante de 16 a 18 años	44.929	9.024	53.953	809.297
Subalternos	2.472	495	89.031	1.350.113
Personal de limpieza	2.265	457	81.650	1.238.208
<b><u>Personal de producción:</u></b>				
Oficial de primera	2.883	579	103.858	1.575.041
Oficial de segunda	2.673	539	96.379	1.461.463
Ayudante	2.569	525	92.829	1.407.992
Peón especialista	2.472	495	89.031	1.350.114
Peón	2.265	457	81.650	1.238.208