

Convenio Colectivo Industrias de Bebidas Refrescantes de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1995/07/13	VIGENCIA	1995/01/01 — 1995/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	BOP
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-bebidas-refrescantes-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De Bebidas Refrescantes. Última actualización a: 13-07-1995 Vigencia de: 01-01-1995 a 31-12-1995. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 13 de julio de 1995)

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de Bebidas Refrescantes, suscrito el 9 de junio de 1995 por la Comisión negociadora formada por la Asociación Empresarial de Bebidas Refrescantes, CCOO y UGT, que fue presentado en este organismo con fecha 12 de los corrientes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección Territorial de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios.

Segundo.- Ordenar su depósito en el SIMAC.

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



CAPÍTULO I.- Finalidad, extensión y vigencia

Artículo 1.º Finalidad.

De conformidad con lo establecido en el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se formaliza el presente convenio colectivo de trabajo.

Artículo 2.º Ambito territorial.

Este convenio colectivo es de obligado cumplimiento tanto para las empresas como para los trabajadores a su servicio de la provincia de Valencia, que se rigen por la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de mayo de 1977, con las modificaciones posteriores a la misma, según Orden de 27 de agosto de 1977.

Artículo 3.º Ambito personal.

Las normas de este convenio afectarán a todos los trabajadores por cuenta ajena en las empresas indicadas en el artículo anterior, y que estén sujetas a la relación laboral, bien como técnicos, administrativos, subalternos u obreros, sin más excepción que el personal indicado en el apartado c) del número 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º Vigencia.

El presente convenio tendrá una duración de un año, a contar del 1 de enero al 31 de diciembre de 1995, y se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de tres meses a su vencimiento. Este convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, con independencia de su posterior registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero de 1995. No obstante lo anterior, los trabajadores, que a la firma de este convenio por las partes, hubieran causado baja por cualquier motivo y hubieran preavisado en el plazo establecido en el artículo 10 de la Ordenanza Laboral, tendrán derecho a las diferencias del convenio desde el citado día 1 de enero de 1995 hasta el momento de su cese. En caso de no haber realizado el preaviso por escrito y en el plazo indicado, perderán el derecho a la referida diferencia, además de descontársele de la liquidación la cantidad equivalente al importe de su retribución total diaria por cada día de retraso en el preaviso.



Artículo 5.º Revisión.

Durante la vigencia de este convenio, que es del 1 de enero al 31 de diciembre de 1995, se efectuará revisión salarial en la forma determinada a continuación: En el caso de que el incremento del IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 5,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión, tan pronto se constate oficialmente por el INE, dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Si el citado IPC al 31 de diciembre de 1995 superase el 5,5 por 100, se incrementarán los conceptos económicos que figuran en el convenio, en el mismo exceso sobre el 2,5 por 100. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1995, tomándose como referencia las tablas salariales al 31 de diciembre de 1994. Indistintamente de lo indicado en el párrafo anterior, en el supuesto de que el IPC, tal y conforme se especifica en dicho párrafo, resultase superior al 5,5 por 100, se confeccionarán nuevas tablas salariales, tomándose como base de cálculo las vigentes al 31 de diciembre de 1994; sirviendo éstas, en su caso, como base para pactar los aumentos del año 1996.

CAPÍTULO II.- Condiciones económicas

Artículo 6.º

Se establecen en este convenio las condiciones económicas y de trabajo que se detallan en los artículos siguientes.

Como contraprestación a las mismas, los trabajadores tienen como deberes básicos laborales los indicados en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, y en especial estimular la puntualidad, la regularidad y la diligencia en el trabajo, el cuidado, la limpieza y conservación de las instalaciones, máquinas, herramientas, vehículos, etc.

Artículo 7.º

A los efectos de las condiciones económicas se dividen las plantillas de cada empresa en tres secciones diferentes, de acuerdo con sus peculiares características y costumbres inveteradas:

Sección administración: Que comprende a los trabajadores técnicos, administrativos, subalternos y los servicios complementarios auxiliares.

Sección producción: Que comprende a los trabajadores dedicados a la fabricación, almacenaje y a la



carga y descarga.

Sección ventas: Que comprende al personal dedicado a la venta o distribución de artículos en el exterior de los locales de estas industrias, y a los que efectúen propaganda, lanzamiento, tareas de publicidad, etc., para promocionar las referidas ventas o distribuciones.

CAPÍTULO III.- Salario base y plus de convenio

Artículo 8.º Salario base.

El personal cuya retribución fuere estipulada por trabajo a tiempo por su empresa, percibirá en razón a su jornada completa de trabajo, el salario base que se establece para cada categoría profesional en la columna I del Anexo del presente convenio. Expresamente se acuerda, que durante la vigencia de este convenio no se tendrán en cuenta los coeficientes que asigna la Ordenanza Laboral a cada categoría profesional, sino a los salarios base indicados en la columna I del Anexo de este convenio.

Artículo 9.º Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio para los trabajadores adscritos a la sección de producción, y otro para la sección de ventas, según el artículo 7 de este convenio, y cuyo importe, para cada categoría profesional en estas dos secciones, se detalla en la columna II del Anexo I de este convenio.

Artículo 10.

El personal de la sección de ventas que se consigna en el artículo 7, y que efectúa su trabajo en la jornada laboral reglamentaria, percibirá el plus de convenio correspondiente a su categoría profesional, columna II del Anexo I, al igual que los productores de la sección de producción de la sección de producción pero sin tener derecho a la prima de venta.

Artículo 11.

Cuando el personal de la sección de ventas realice su trabajo a tarea con un mínimo de visitas y actividades, que se establecerá de común acuerdo entre empresas y trabajadores, y en caso de desacuerdo, el trabajador o trabajadores disconformes recurrirán al Comité de empresa o Delegados de personal, para que, junto con la Dirección de la empresa, resuelvan lo procedente. Si tampoco se obtuviera un acuerdo, el caso pasará a la Comisión Paritaria de este convenio, que, oídas las partes,



decidirá lo que estime conveniente, sin perjuicio de las acciones que procedan ante el organismo competente.

El plus de convenio del personal de ventas que trabaje a tarea, será el consignado en la columna II del Anexo I de este convenio, correspondiente a ventas, trabajo a tarea, y percibirá, además, la prima a la venta que se estipula en el capítulo IV de este convenio.

Artículo 12.

Al ser las categorías profesionales detalladas en el artículo 6 de la Ordenanza Laboral meramente enunciativas, se establece para la sección de ventas las categorías de monitor de ventas, preventista y merchandising, no recogidas en esta Ordenanza, con las funciones y equiparaciones que a continuación se indican.

Monitor de ventas. Las funciones que le corresponderán son las atribuidas al oficial de primera en distribución fijadas en el artículo 6, grupo IV, B), de la Ordenanza Laboral, teniendo que realizar dichas funciones con mayor calidad y debiendo poseer superior responsabilidad e iniciativa; y además, participar en la preparación y orientación del equipo de ventas, tanto de ayudantes como de vendedores, así como intervención directa en los servicios especiales de ventas, promoción de los productos de la empresa en las zonas encomendadas a distribuidores y concesionarios, verificando los desplazamientos que sean necesarios, mediante la oportuna compensación de dietas o gastos que se establecen en este convenio.

Dada la diversidad de funciones que puede efectuar este personal, según se ha indicado en el párrafo anterior, y con independencia de que puedan, en su caso, instar clasificaciones profesionales, las empresas y este personal, deberán convenir gratificaciones, incentivos, primas, etc.

Preventista. Las funciones que le corresponderán, son las atribuidas al oficial de primera en distribución fijadas en el artículo 6.º, del grupo IV, B), de la Ordenanza Laboral.

El preventista que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabore además con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros trabajadores, con mando sobre los mismos y responsabilidad consiguiente, deberá estar equiparado a la categoría laboral de capataz de turno; y que dadas estas circunstancias no estará a lo indicado en el párrafo segundo de la categoría de monitor.

Merchandising. Las funciones que le corresponderán son las atribuidas al oficial de primera en distribución fijadas en el artículo 6.º, grupo IV, B), de la Ordenanza Laboral; teniendo además, la misión de colocar, reponer, retirar y supervisar todos los productos y envases en general, y que previamente van a ser o han sido depositados en establecimientos.



Artículo 13. Dietas.

Para todo el personal de estas empresas se fija a continuación el importe de las dietas correspondientes:

De existir la posibilidad de regreso a su residencia en el día, se percibirá la media dieta en la cuantía de 1.726 ptas.

Cuando el trabajador deba, por necesidades del servicio y órdenes de la empresa, pernoctar fuera de su domicilio, percibirá la dieta completa en la cuantía de 4.295 ptas.

Las empresas que lo consideren conveniente, y de acuerdo con su Comité o Delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores de las medias dietas o las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles los gastos de los desplazamientos que les hubiere ocasionado, mediante la pertinente justificación.

En el caso de que algún trabajador estimara discriminatoria la actitud de la empresa, respecto a pernoctar fuera de su domicilio por no corresponder al trabajo habitualmente encomendado, podrá recurrir al Comité de empresa o Delegados de personal, quienes considerarán las razones de ambas partes tratando de llegar a un acuerdo, y en caso contrario se pronunciarán por escrito sobre la cuestión, al efecto de cualquier posterior recurso.

El importe de las dietas, indicadas anteriormente, sí sufrirán revisión, en su caso, durante la vigencia de este convenio, a tenor del artículo 5.

Artículo 14.

El salario base y el plus de convenio, tanto para la sección de producción y ventas como para la administración, que se consignan en el Anexo I, se percibirán por día efectivamente trabajado a jornada completa, pero el equivalente a los días festivos se acumulará en el porcentaje correspondiente a los días laborables, tanto en lo que se refiere al citado salario base como al plus de convenio. Para su aplicación en los importes mensuales, éstos se dividirán por treinta días, tanto el salario base como el plus de convenio.

Artículo 15. Aumentos por años de servicio.

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes, por años de servicio, en la cuantía y forma siguientes:

Dos bienios con letras 5 por 100 y siete trienios del 6 por 100, del salario base de su categoría



profesional, columna I del Anexo I de este convenio.

Para el cálculo, cómputo y devengos de estos aumentos por antigüedad se estará a lo establecido en el artículo 13 de la Ordenanza Laboral.

CAPÍTULO IV.- Prima a la venta

Artículo 16.

El personal de la sección de ventas trabajará a la tarea, percibiendo el salario base y el plus de convenio que se especifica en el Anexo I, sección ventas-trabajo a tarea, así como la prima a la venta que se indica en este convenio. La designación del mínimo de visitas a clientes y actividades a desarrollar en cada ruta o zona de cualquier clase, será establecida de común acuerdo entre la empresa y trabajadores, y en caso de discrepancias se tratará en el Comité de empresa o Delegados de personal, y si persiste el desacuerdo se pasará el asunto a la Comisión Paritaria de este convenio, que oídas las partes, decidirá por mayoría simple lo que estime conveniente, y ello, sin perjuicio de las acciones que procedan ante los organismos pertinentes.

Artículo 17.

Se fija en 15,71 ptas., la prima mínima para la sección de ventas que realice su trabajo a tarea, por cada caja de doce botellas de litro, o veinticuatro de medio litro, o de menor capacidad, o de seis sifones, durante la vigencia de este convenio, y que sí sufrirá revisión según el artículo 5. Si la empresa, por conveniencia comercial, usara un tipo de caja de distinta cabida a la señalada, la prima a la venta sería proporcional a lo indicado, teniendo en cuenta la capacidad en botellas de sus cajas, volumen y peso.

Esta prima se entiende aplicable no sólo a los productos que fabrique la empresa, sino también a los que distribuya como cerveza, agua mineral, etc.

Asimismo, se abonará esta prima respecto a las cajas de degustación que se obsequien durante las promociones de venta.

Artículo 18.

La prima a la venta que se indica en el primer párrafo del artículo anterior, se abonará al equipo de ventas de viaje en cada vehículo y que esté constituido por una o dos personas.



En caso de que la venta la realizaran dos personas, la proporción del reparto de dicha prima se efectuará entre la empresa y Comité o Delegados de personal, que deberán llegar a un acuerdo, teniendo en cuenta la forma peculiar en que se desarrolla esta actividad y el esfuerzo y responsabilidad de cada uno de los trabajadores que intervienen en la tarea.

Artículo 19.

Cuando la labor del trabajador sea la entrega directa de la mercancía a depósitos, distribuidores, concesionarios u otros almacenes de la empresa, se le abonará una prima a la venta por caja en la cuantía de 8,02 ptas., con revisión durante la vigencia de este convenio, según su artículo 5.

Artículo 20.

En la prima a la venta quedan incluidas las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores de la sección de ventas que trabajan a tarea, por medias dietas, quebranto de moneda y horas extraordinarias, en razón a la labor de ventas que efectúan, bien sea directa o indirectamente y en cualquier ruta o zona de la clase que fuere.

Artículo 21.

En el caso de fuerza mayor no imputable al trabajador o en misiones de publicidad, propaganda y degustación, el personal de la sección de ventas que realice su actividad a la tarea, percibirá el salario base y el plus convenio de la sección de producción, atribuido a su personal categoría profesional, siempre que permanezca en esta situación un período superior a cuatro horas y preste sus servicios efectivos a la empresa, abonándoseles desde que inicie su jornada laboral habitual.

Artículo 22.

La prima a la venta no se computará para determinar sobre la misma las pagas extraordinarias y de beneficios, así como las vacaciones y la gratificación especial de dieciséis días de vacaciones, ni ningún otro concepto salarial en el más amplio sentido.

Esta prima se satisfará a los interesados dentro de los cinco días laborables primeros del mes siguiente al que se trate, y siempre que a la parte administrativa no le surjan imponderables que justifiquen su aplazamiento.



CAPÍTULO V.- Vacaciones, horas extraordinarias, gratificaciones y participación en beneficios

Artículo 23.

El período de vacaciones anuales para el personal de estas empresas se establece en treinta días naturales, más un único día para aquellos turnos en que se incluyan uno o más días festivos que no sean sábados o domingos: si por cualquier circunstancia, durante el período de su disfrute, el trabajador/a tuviera que ser hospitalizado se suspendería desde ese momento dicho disfrute, por lo que los días pendientes, contados desde su inicio hasta el día anterior a la hospitalización como disfrutados, se deberán disfrutar dentro del año natural al hecho causante. Se calculará sobre el salario base, antigüedad que corresponda y el plus de convenio, el cual, para el personal de ventas a la tarea o con prima a la venta, será el mismo que para el personal de producción establecido en el Anexo I de este convenio.

Además, el personal recibirá una gratificación especial de dieciséis días, según el importe que se indica en la columna 2 del Anexo II, más la antigüedad que le corresponda, al comenzar el disfrute de sus vacaciones, o la parte proporcional de la expresada gratificación, caso de que el citado período de disfrute no corresponda a una anualidad completa.

El personal eventual, temporero o de campaña a que se refiere el segundo párrafo del artículo 10 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes de 14 de mayo de 1977, en el momento de disfrute de los días de vacaciones que le correspondan según el tiempo de prestación de servicios, percibirá la parte proporcional de la gratificación de vacaciones que por tal motivo está establecida para el personal.

Cada empresa planificará sus vacaciones de acuerdo con su Comité o Delegados de personal, teniendo en cuenta la circunstancia de cada centro de trabajo y las necesidades del servicio, realizándose durante los doce meses, sin excepción alguna.

Se verificarán por departamentos o secciones o puestos de trabajo, de tal forma que en dichos doce meses puedan disfrutar cada mes la parte proporcional de trabajadores dichas vacaciones, y que se efectuarán en forma rotatoria en años sucesivos.

Artículo 24.

De acuerdo con los criterios del AES, las partes firmantes de este convenio consideran conveniente ir a una reducción de las horas extraordinarias habituales, tanto como fomento de empleo, como por



tener un recargo adicional de cotización a la Seguridad Social estas horas, y en su virtud, se establece lo siguiente:

1.º Se podrán efectuar sin discriminación personal alguna, horas extraordinarias dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

2.º Se realizarán horas extraordinarias que sean precisas motivadas por causas de fuerza mayor, y las estructurales necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y las derivadas de la naturaleza propia del trabajo, que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

3.º La Dirección de cada empresa informará mensualmente, referido al mes anterior, al Comité de empresa o Delegados de personal y Delegados de sección sindical donde exista, de las horas extraordinarias efectuadas, con especificación de las causas, firmando en su caso, el Comité o Delegados de personal la comunicación a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de su menor cotización a la Seguridad Social. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100 correspondiente a cada hora, según el Estatuto de los Trabajadores.

Se adjunta a este convenio el Anexo III, referido al baremo de horas extraordinarias que regirá durante toda la vigencia de este convenio, con la revisión que se indica en su artículo 5.

Artículo 25.

Anualmente el personal tendrá dos gratificaciones especiales que se abonarán en la primera quincena de julio y primera quincena de diciembre, respectivamente, en las cuantías indicadas en el Anexo II, columna I, de este convenio.

El personal que ingrese o cese durante el año, el interino, el eventual o el de campaña, percibirá dichas gratificaciones especiales en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 26.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a todo el personal una gratificación equivalente a la señalada en la columna I del Anexo II, de este convenio, que se recomienda por las partes se abone de una sola vez en la segunda quincena del mes de marzo, y que corresponderá al ejercicio económico del año anterior.

Las empresas que tengan dificultades para satisfacer dicha paga en la forma indicada anteriormente, de acuerdo con el Comité o Delegados de personal, y previos los informes correspondientes, podrán abonar la citada paga en dos mitades, una en la primera quincena del mes de marzo, y la otra en la



primera quincena del mes de septiembre, sin ningún recargo por demora.

CAPÍTULO VI.- Enfermedad y accidentes

Artículo 27. Enfermedad.

Durante la enfermedad del trabajador, percibirá de su empresa las siguientes cantidades:

- 1.º Los tres primeros días de baja en que la Seguridad Social no abona prestación económica alguna, se le satisfará el salario base, el plus de convenio, más la antigüedad que proceda.
- 2.º El trabajador que cause baja por enfermedad, las empresas completarán el pago de la diferencia que dé lugar al abono de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario base, plus de convenio y antigüedad que proceda en su caso.

El personal de la sección de ventas, y durante la situación de enfermedad y accidentes, gozará de iguales beneficios que el personal de la sección de producción. Respecto a los monitores se equiparán en estas circunstancias al oficial de primera de producción.

Para tener derecho a estos beneficios, deberá justificarse la baja, las confirmaciones semanales y el alta, en los partes oficiales de la Seguridad Social, careciendo de validez a estos efectos cualquier otro documento. Las empresas podrán en todo momento comprobar la efectividad de la enfermedad por los medios oportunos, y el trabajador se someterá a los reconocimientos médicos que se le indiquen, si está en condiciones de efectuarlos. En caso de que la empresa considerase que el trabajador no está realmente enfermo, se requerirá la intervención del Comité de empresa o Delegados de personal, a los que dará traslado de la información que posea, y conjuntamente, se resolverá lo que estime justo, y en caso de desacuerdo se someterá el caso a la Comisión Paritaria del convenio, que informará lo que estime conveniente, sin perjuicio de las reclamaciones y acciones que estime la empresa y el trabajador.

Artículo 28. Accidentes de trabajo.

El trabajador accidentado en su actividad laboral, y por un período máximo de dieciocho meses, percibirá de la empresa la diferencia entre la parte que haya entrado para formar la prestación económica de la Seguridad Social y el salario base, antigüedad si la tuviera, plus de convenio, horas extraordinarias y prima a la venta, desde el primer día del accidente.



CAPÍTULO VII.- Jornada laboral

Artículo 29.

La jornada de trabajo para el año 1995 será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, ocho horas por día laborable.

Para el personal que efectúe jornada de trabajo continuada, se incluirán dentro de dicha jornada los descansos que tengan establecidos actualmente en cada empresa.

Con independencia de lo anterior, la jornada de trabajo para 1995 quedará reducida en dieciséis horas.

Las empresas en virtud de la potestad organizativa del trabajo que les confiere la legislación vigente, y previa audiencia de los representantes de los trabajadores, concretarán una reducción de ocho horas de jornada mediante la concesión de un día más en las vacaciones anuales o en la fijación de un puente. En el supuesto de optarse por el puente las empresas comunicarán esta decisión a los representantes de los trabajadores con una antelación de quince días al menos de la fecha del mismo.

Si por disposición legal se produjeran modificaciones legislativas en materia de jornada de trabajo, la reducción de 16 horas de jornada quedaría automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Para cada uno de los días 24 y 31 de diciembre de 1995, se reducirá la jornada en cuatro horas, un total de ocho horas entre ambos días.

Pactándose que para el supuesto de que dichas jornadas cayeran en sábado, domingo o festivo, los Comités de empresa pactarán en cada caso las medias jornadas por las que deben ser sustituidas dichas fechas.

CAPÍTULO VIII.- Prendas de trabajo

Artículo 30.

A los trabajadores de ventas, subalternos y administrativos, se les entregarán cada año, dos uniformes compuestos de camisa y pantalón, y cada dos años, una prenda de abrigo. Asimismo, dos pares de zapatos adecuados al año.

A los trabajadores de la sección de producción se les facilitarán dos uniformes al año, compuestos de



camisa y pantalón, uno de verano y otro de invierno. Asimismo, el personal de esta sección que por características del trabajo o puesto de trabajo sea preciso, se le proveerá de una prenda de abrigo adecuada cada dos años y dos pares de zapatos, uno de verano y otro de invierno.

Si se prestase servicio en lugares húmedos, se les entregarán igualmente delantales o prendas adecuadas de lona, goma, plástico, etc., que les proporcione suficiente protección, y si fuese necesario, zapatos de goma, etc.

La empresa, junto con el Comité de seguridad e higiene en el trabajo, o en su defecto con los Delegados de personal, concretarán las clases y características de estas prendas.

Artículo 31.

El uso de las prendas es obligatorio durante el desempeño del trabajo. Si por causa del trabajo estas prendas sufren un deterioro notable o rotura, la prenda o prendas afectadas serán repuestas, sin ningún cargo, al trabajador por parte de la empresa. La reposición de este vestuario deteriorado o roto será devuelto por el trabajador previa entrega del de reposición.

Las prendas indicadas en el artículo anterior se entregarán a los trabajadores en la primera quincena de mayo, las de verano, y en la primera quincena de octubre, las de invierno.

Los uniformes deberán devolverse obligatoriamente al cesar en la empresa y cuando un cambio de puesto de trabajo requiriese otro tipo de uniforme.

CAPÍTULO IX.- Faltas y sanciones

Artículo 32.

Respecto a las faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en especial los artículos 28 al 32 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, de 14 de mayo de 1977, y a los reglamentos de régimen interior de las empresas.

Por las características de estas industrias, deberán tenerse muy en cuenta por los trabajadores a su servicio, no incurrir en las siguientes faltas:

1. Faltas de atención, cortesía o discusiones con los superiores, compañeros de trabajo, clientes, distribuidores o concesionarios.
2. Las faltas de higiene y aseo de los artículos o envases, así como filtros, concentradores, y cualquier



clase de maquinaria o herramienta de trabajo, y la limpieza de vehículos, y en el rellenado de los fabricados de estas empresas, y sobre todo, cuando las botellas no reúnan las condiciones de higiene y presentación pertinentes.

3. Deterioro de botellas, herramientas, maquinaria, envases, etc., por descuidos o negligencia en el trabajo.

4. La simulación de una enfermedad o accidente de trabajo, y la prolongación maliciosa de estas situaciones.

Estos hechos serán sancionados de acuerdo con las disposiciones anteriormente indicadas, teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, malicia y perjuicios que se ocasionen.

CAPÍTULO X.- Disposiciones varias

Artículo 33.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar o en sustitución del mismo en otros servicios sociales, por ser declarados oficialmente objetores de conciencia, y sean fijos en la empresa, tendrán derecho al percibo de una gratificación, por una sola vez, de 21.000 ptas., y a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que les correspondan.

Asimismo, este personal al reincorporarse al trabajo tendrá derecho a percibir completas las gratificaciones de julio y diciembre, inmediatamente a su reingreso.

Artículo 34. Jubilación.

Para tener derecho a la opción de jubilación a los sesenta años de edad, se estará a lo siguiente:

1. Empresas hasta quince trabajadores: Se podrán jubilar a los sesenta años teniendo derecho a una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato anterior a la fecha y año de la jubilación. La empresa podrá optar entre satisfacer esas cantidades de una sola vez, o fraccionarlas en las doce mensualidades siguientes al mes de jubilación del trabajador.

2. Empresas de más de quince trabajadores: Se podrán jubilar a los sesenta años teniendo derecho al 110 por 100 de una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato anterior a la fecha y año de la jubilación. Estas empresas podrán optar entre satisfacer esta cantidad en una sola vez o en la forma siguiente:

Pago del 40 por 100 del importe en la fecha de la jubilación.



El 20 por 100 a los tres meses de la fecha de jubilación.

El 20 por 100 a los seis meses de la fecha de jubilación.

Y el 20 por 100 restante a los nueve meses de la fecha de jubilación.

En las empresas de más de quince trabajadores no se podrán jubilar, durante el mismo año, más del 5 por 100 de la plantilla de la empresa. En caso de que el número de solicitudes exceda del 5 por 100 de la plantilla de la empresa, ésta podrá optar por la jubilación de todos ellos, o bien por un riguroso cumplimiento de edad de jubilación, como norma o carácter preferente para proceder a su jubilación.

Los excedentes percibirán el 90 por 100 del resultado de la aplicación del 110 por 100 mencionado.

3. Todo trabajador para tener derecho a esta opción de jubilación deberá poseer una antigüedad, al menos, de quince años de permanencia en la empresa; el trabajador que reúna este requisito y desee acogerse a la opción de jubilación, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa en que preste servicios, el cual expresará dicho deseo, así como la fecha de cese al servicio de la misma el cual deberá producirse ineludiblemente dentro del mes siguiente al cumplimiento de la edad de sesenta años.

Cumplidos todos los requisitos que se exponen en el punto 3, el trabajador que tenga presentado su deseo de jubilación, o bien estuviese en el proceso de pago fraccionado, indicados en los puntos 1 y 2, le pudiera ocurrir el fallecimiento, sus perceptores serán los herederos legales del causante.

Aplicando esta misma norma para aquellos que habiendo solicitado el derecho a la jubilación no lo hayan podido obtener por ser excedentes del 5 por 100 establecido en la normativa anterior. El personal que tenga derecho a la opción que se indica y no haya hecho uso de la misma, continuando en activo y jubilándose a los sesenta y cinco años, percibirá de la empresa donde preste servicios, la cantidad de 102.500 ptas., por una sola vez, inmediatamente a su cese por jubilación.

Con independencia de lo anterior, si el trabajador reúne el requisito de quince años de antigüedad en la empresa, se podrá llegar a acuerdos de jubilación anticipada entre los sesenta y un y sesenta y cinco años de edad, respetándose la siguiente tabla:

61 años: el 80 por 100 del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

62 años: el 50 por 100 del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

63 años: el 20 por 100 del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

64 años: el 10 por 100 del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.

65 años: 102.500 ptas.

En el supuesto de que varíen, a partir del día 16 de mayo de 1989, las vigentes normas del sistema de jubilaciones de la Seguridad Social, se procederá a su estudio, y en su caso revisión de este artículo, por las partes firmantes del convenio, que para sus deliberaciones participará la paritaria,



conforme al artículo 37 de este convenio.

Artículo 35. Pérdida del carné de conducir.

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, prestando trabajo para la empresa, se produjera la retirada del carné de conducir por un período máximo de seis meses a un operario, y cuyo cometido esté condicionado por dicho carné, se estará a lo siguiente:

1. La empresa le empleará en otras tareas laborales, y si es posible, en actividad similar a la que desempeñaba.
2. Percibirá el salario base, antigüedad si la tuviera y plus de convenio de su categoría profesional, y en cuanto a incentivos, prima a la venta, etc., serán los del puesto al que sea acoplado, si existieran, y todo ello, durante un máximo de seis meses.

Artículo 36. Seguridad e higiene.

Durante el período de gestación y lactancia, las mujeres tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo cuando éste sea peligroso para la salud de la madre y/o el feto.

El cambio se realizará previo informe médico de la Seguridad Social presentado por la gestante, siempre que la organización de la empresa lo permita, el puesto objeto del cambio, será de la misma categoría laboral de la trabajadora afectada y no supondrá reducción alguna en su salario.

Las empresas afectadas por este convenio, conjuntamente con Comités de empresa o Delegados de personal, elaborarán los programas de prevención en drogodependencia y alcoholismo. El tiempo de dedicación que derive de estas cuestiones no lo será dentro de la jornada laboral o reducción de la misma.

Las empresas con un número de cincuenta o más, se comprometen a realizar durante el año 1995 un mapa de riesgos. Dicho mapa se realizará conjuntamente por dos representantes del Comité de seguridad e higiene, uno nombrado por la empresa y otro por el Comité de empresa, y asesorados por un especialista en dicha materia.

Las empresas darán información a los representantes de los trabajadores, de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en su caso y absentismo trimestralmente.

Artículo 37. Comisión Paritaria.

En cumplimiento del apartado d) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la

vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria según se indica a continuación:

1. Estará compuesta por cinco representantes de las empresas afectadas por este convenio, designados por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Bebidas Refrescantes Analcohólicas, domiciliada en Valencia, calle Isabel la Católica, número 7.
2. Cinco representantes de los trabajadores designados entre los que han formado parte de la Comisión deliberadora de este convenio, por las centrales sindicales; tres de UGT y dos de CCOO, designando domicilio en Valencia, calle Arquitecto Mora, número 7, 2º.
3. Asimismo formarán parte de dicha Comisión los asesores expertos que ambas partes consideren necesarios, libremente designados por los mismos, con voz pero sin voto.
4. Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que esté presente por lo menos el 75 por 100 de sus miembros.
5. Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión negociadora del convenio manda a la Comisión Paritaria para que durante la vigencia del mismo elabore propuestas sobre categorías profesionales y antigüedad a los efectos de posible incorporación en futuros convenios.

CAPÍTULO XI.- Derechos sindicales

Artículo 38.

Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establecen a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

Artículo 39.

En cuanto a los Comités de empresa y Delegados de personal, se estará respecto a sus funciones, atribuciones, facultades y garantías, a lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la acumulación de horas mensuales retribuidas reconocidas a los miembros del Comité de



empresa o Delegados de personal, se podrá efectuar, previa cesión voluntaria de otros representantes sindicales en uno o varios de ellos dentro de cada mes natural.

Artículo 40. Secciones sindicales de empresa.

En las empresas con centros de trabajo, cuya plantilla exceda de cincuenta trabajadores, y cuando las centrales sindicales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, debidamente acreditada, podrán constituir una sección sindical que servirá de cauce de comunicación e interlocución entre sus componentes y la Dirección, sin perjuicio de las funciones, facultades y atribuciones de los miembros del Comité o Delegados de personal, y que tendrán encomendadas las tareas que se detallan a continuación:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quienes representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de seguridad e higiene y Comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenio colectivo, a los miembros del Comité de empresa, con la salvedad que se indica de que su crédito de horas mensuales retribuidas será de quince.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.
6. Las empresas, a petición de los representantes sindicales o Delegados de personal, procederán a descontar de los salarios las cuotas sindicales de sus afiliados, previa autorización escrita de los



mismos, la cual podrá ser revocada en cualquier momento por el interesado; el Delegado entregará los recibos o cupones a la empresa, y ésta deducirá el importe a los trabajadores y entregará la suma total de lo recaudado al referido delegado, con lo que quedará liberada de toda ulterior responsabilidad al respecto.

7. El Delegado sindical podrá, previo conocimiento de la Dirección, difundir y publicar en el seno de la empresa y en el tablón de anuncios, en el cual se reservará espacio suficiente, las notas, comunicaciones y convocatorias de interés sindical para sus afiliados.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En cada sección sindical podrá designarse un Delegado sindical, que, necesariamente, será trabajador en activo de la plantilla y preferentemente miembro del Comité de empresa, efectuándolo cada central o sindicato conforme a sus estatutos.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 41. Excedencias por cargo sindical.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial o a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirá la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 42. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.

A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales y que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 43.

En las empresas que no tengan constituida sección sindical, se autorizará por la central sindical o



sindicato a un afiliado suyo que sea trabajador de la plantilla, para que pueda proceder al cobro de las mencionadas cuotas, siempre que no altere la marcha de la producción.

Artículo 44.

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

Artículo 45.

En el caso de que coincidan en una misma persona los cargos de miembro del Comité de empresa o Delegado de personal y el de Delegado sindical, solamente dispondrá del crédito de horas remuneradas correspondientes al cargo que mayor número de horas tenga asignadas.

Artículo 46. Formación profesional.

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO XII.- Disposiciones finales

Artículo 47.

Se pacta para este convenio un aumento salarial del 2,5 por 100, con la revisión salarial que se indica en el artículo 5.



Artículo 48. Condiciones más beneficiosas.

Debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual disfrute el personal a la publicación del mismo.

Artículo 49.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral de carácter general y, especialmente, a la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes de 14 de mayo de 1977.

Artículo 50. Sanciones a las empresas.

Las empresas podrán ser sancionadas por la autoridad laboral, cuando infrinjan el exacto cumplimiento de este convenio, pudiendo ser denunciadas ante la Comisión Paritaria por cualquier empresa o trabajador de la misma, o que pertenezca a la denunciada, así como inspectores autorizados por dicha Comisión.

En este caso se aplicarán las sanciones previstas en los artículos 33 y 44 de la Ordenanza Laboral, y en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores que se indican en dichos preceptos legales.

Artículo 51.

Ambas partes acuerdan que para el supuesto de que fuera derogada la Ordenanza Laboral que regula el sector, ésta se considerará prorrogada por las partes a todos sus efectos hasta el 31 de diciembre de 1995.

Artículo 52. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente. En cuanto al último año se contemplarán los períodos equivalentes.

En estos casos se trasladará a la Comisión Paritaria la fijación del aumento de salario. Para valorar



esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos las empresas que cuenten con la obligación legal de ser auditadas pondrán a disposición de la Comisión Paritaria dichas auditorías. Aquellas que legalmente no estén obligadas a efectuar auditorías contables se someterán al dictamen de un gabinete financiero a designar por la Comisión Paritaria.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 53.

Las partes se comprometen una vez firmado el convenio a nivel económico durante lo que resta de año a desarrollar en Comisión de trabajo los temas de la Ordenanza Laboral del sector en materia de categorías profesionales y también el régimen disciplinario de la Ordenanza Laboral para incluirlo en el texto base del convenio de 1996.

Artículo 54.

Las partes acuerdan ampliar el período previsto para la contratación eventual por causas de la producción (Real Decreto 2104). Se acuerda que la ampliación sea de seis a nueve meses en un período de doce meses.

ANEXO I.- Salarios (efectos de 1 de enero de 1995).

SALARIO BASE PLUS TOTAL A	CONVENIO	CONVENIO	PERCIBIR
CATEGORÍA	MES/DÍA	MES/DÍA	MES/DÍA



TÉCNICOS

Jefe de departamento o encargado gral. 118.410 15.780 134.190

Jefe o encargado de sección 104.490 19.200 123.690

Encargado de grupo 90.630 25.350 115.980

ADMINISTRATIVOS

Oficial de primera 85.920 29.220 115.140

Oficial de segunda 81.300 31.140 112.440

Auxiliar y telefonista 78.960 29.430 108.390

SUBALTERNOS

Cobrador 76.680 32.910 109.590

Vigilante y portero 76.680 31.410 108.090

Mujer/hombre de limpieza 76.680 26.010 102.690

OBREROS

Capataz de turno 2.974 838 3.812

Oficial de primera 2.822 875 3.697

Oficial de segunda 2.676 961 3.637

Ayudante 2.597 946 3.543

Peón 2.368 1.096 3.464

VENTAS, TRABAJO A TAREA

Monitor de ventas 2.903 773 3.676

Oficial de primera 2.822 791 3.613

Ayudante 2.597 844 3.441

Prima a la venta, servicio directo, por caja: 15,93 ptas.

Prima a la venta, servicio de distribuidores, por caja: 8,03 ptas.

Dietas:

Dieta completa, 4.295 ptas.

Media dieta, 1.726 ptas.



ANEXO II.- Gratificaciones extraordinarias (efectos de 1 de enero de 1995).

Gratificaciones de verano, Navidad y beneficios más antigüedad, en su caso, sobre el salario base

SALARIO BASE PLUS

CATEGORÍA CONVENIO CONVENIO TOTAL

TÉCNICOS

Jefe de departamento o encargado gral. 118.410 15.780 134.190

Jefe o encargado de sección 104.490 19.200 123.690

Encargado de grupo 90.630 25.350 115.980

ADMINISTRATIVOS

Oficial de primera 85.920 29.220 115.140

Oficial de segunda 81.300 31.140 112.440

Auxiliar administrativo y telefonista 78.960 29.430 108.390

SUBALTERNOS

Cobrador 76.680 32.910 109.590

Vigilante y portero 76.680 31.410 108.090

Mujer/hombre de limpieza 76.680 26.010 102.690

OBREROS

Capataz de turno 89.220 25.140 114.360

Monitor de ventas 87.090 23.820 110.910

Oficial de primera 84.660 26.250 110.910

Oficial de segunda 80.280 28.830 109.110

Ayudante 77.910 28.380 106.290

Peón 71.040 32.880 103.920

Gratificaciones vacaciones. Más antigüedad, en su caso, sobre



salario base (16 días)

SALARIO BASE PLUS

CATEGORÍA CONVENIO CONVENIO TOTAL

TÉCNICOS

Jefe de departamento o encargado gral. 63.152 8.416 71.568

Jefe o encargado de sección 55.728 10.240 65.968

Encargado de grupo 48.336 13.520 61.856

ADMINISTRATIVOS

Oficial de primera 45.824 15.584 61.408

Oficial de segunda 43.360 16.608 59.968

Auxiliar administrativo y telefonista 42.112 15.696 57.808

SUBALTERNOS

Cobrador 40.896 17.552 58.448

Vigilante y portero 40.896 16.752 57.648

Mujer/hombre de limpieza 40.896 13.872 54.768

OBREROS

Capataz de turno 47.584 13.408 60.992

Monitor de ventas 46.448 12.704 59.152

Oficial de primera 45.152 14.000 59.152

Oficial de segunda 42.816 15.376 58.192

Ayudante 41.552 15.136 56.688

Peón 37.888 17.536 55.424

ANEXO III.- Baremo de horas ordinarias y extraordinarias (efecto de 1 de enero de 1995).



CATEGORÍA 0% 5% 10%

Jefe de departamento, encargado gral. 1.141 1.192 1.242

1.997 2.086 2.174

Jefe o encargado de sección 1.052 1.096 1.141

1.841 1.918 1.997

Encargado de grupo 986 1.025 1.064

1.726 1.794 1.862

Oficial de primera administrativo 979 1.016 1.052

1.713 1.778 1.841

Oficial de segunda administrativo 956 991 1.025

1.673 1.734 1.794

Auxiliar administrativo, telefonista 922 956 989

1.614 1.673 1.731

Cobrador-subalterno 932 965 997

1.631 1.689 1.745

Vigilante, portero 919 952 985

1.608 1.666 1.724

Mujer/hombre limpieza 873 906 939

1.528 1.586 1.643

Capataz de turno 983 1.022 1.060

1.720 1.789 1.855

Monitor de ventas 953 991 1.028

1.668 1.734 1.799

Oficial de primera obrero 953 990 1.026

1.668 1.733 1.796

Oficial de segunda obrero 938 973 1.007

1.642 1.703 1.762

Ayudante 914 947 981

1.600 1.657 1.717



Peón obrero 893 924 954

1.563 1.617 1.670

CATEGORÍA 16% 22% 28%

Jefe de departamento, encargado gral. 1.303 1.363 1.423

2.280 2.385 2.490

Jefe o encargado de sección 1.194 1.247 1.301

2.090 2.182 2.277

Encargado de grupo 1.110 1.156 1.202

1.943 2.023 2.104

Oficial de primera administrativo 1.096 1.140 1.184

1.918 1.995 2.072

Oficial de segunda administrativo 1.067 1.108 1.150

1.867 1.939 2.013

Auxiliar administrativo, telefonista 1.029 1.070 1.110

1.801 1.873 1.943

Cobrador-subalterno 1.036 1.075 1.115

1.813 1.881 1.951

Vigilante, portero 1.024 1.063 1.102

1.792 1.860 1.929

Mujer/hombre limpieza 978 1.017 1.056

1.712 1.780 1.848

Capataz de turno 1.106 1.152 1.198

1.936 2.016 2.097

Monitor de ventas 1.073 1.118 1.163

1.878 1.957 2.035

Oficial de primera obrero 1.070 1.114 1.157

1.873 1.950 2.025

Oficial de segunda obrero 1.048 1.090 1.131



1.834 1.908 1.979

Ayudante 1.021 1.061 1.101

1.787 1.857 1.927

Peón obrero 991 1.028 1.064

1.734 1.799 1.862

CATEGORÍA 34% 40% 46% 52%

Jefe departamento, encargado gral. 1.484 1.544 1.605 1.665

2.597 2.702 2.809 2.914

Jefe o encargado de sección 1.354 1.407 1.461 1.514

2.370 2.462 2.557 2.650

Encargado de grupo 1.249 1.295 1.341 1.387

2.186 2.266 2.347 2.427

Oficial de primera administrativo 1.228 1.272 1.315 1.359

2.149 2.226 2.301 2.378

Oficial de segunda administrativo 1.191 1.233 1.275 1.316

2.084 2.158 2.231 2.303

Auxiliar admvo., telefonista 1.150 1.191 1.231 1.271

2.013 2.084 2.154 2.224

Cobrador-subalterno 1.154 1.193 1.232 1.271

2.020 2.088 2.156 2.224

Vigilante, portero 1.141 1.180 1.219 1.258

1.997 2.065 2.133 2.202

Mujer/hombre limpieza 1.095 1.134 1.173 1.213

1.916 1.985 2.053 2.123

Capataz de turno 1.244 1.290 1.336 1.382

2.177 2.258 2.338 2.419

Monitor de ventas 1.208 1.253 1.298 1.343

2.114 2.193 2.272 2.350



Oficial de primera obrero 1.201 1.245 1.288 1.332

2.102 2.179 2.254 2.331

Oficial de segunda obrero 1.173 1.214 1.255 1.297

2.053 2.125 2.196 2.270

Ayudante 1.141 1.182 1.222 1.262

1.997 2.069 2.139 2.209

Peón obrero 1.101 1.138 1.174 1.211

1.927 1.992 2.055 2.119
