

**11121 RESOLUCION de 17 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas» (Casbega, Sociedad Anónima).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (Casbega), que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 17 de abril de 1991.—El Director general de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

**CONVENIO COLECTIVO CASBEGA, S. A.  
AÑO 1991**

**CAPITULO I**

**NATURALEZA Y AMBITO DE APLICACION.**

**ARTICULO 1º.** Naturaleza. El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de Casbega, S.A. y los Representantes de los trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones para ambas partes.

**ARTICULO 2º.** Ambito Territorial. El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los Centros de Trabajo establecidos por CASBEGA, S.A., así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo.

**ARTICULO 3º.** Ambito Personal. Las normas contenidas en este Convenio, por su carácter de mínimas, afectan a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en el Artículo 2º.

El personal contratado al amparo de la legislación que regula los contratos para la Formación y/o Prácticas se regirá por lo dispuesto en la citada legislación.

**ARTICULO 4º.** Ambito Temporal. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1991, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1991.

Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la revocación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año, si no se denunciase, comunicándose a la otra parte por escrito, así como a la Autoridad Laboral.

**CAPITULO II**

**CONDICIONES GENERALES DE APLICACION.**

**ARTICULO 5º.** Garantía Personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier orden contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de trabajo de Casbega, S.A. comprendidos en su ámbito de aplicación, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

**ARTICULO 6º.** Compensación y absorción.

Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, estas serán de aplicación, cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

**CAPITULO III.**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

**ARTICULO 7º.** Competencia.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de Casbega, S.A., dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la Autoridad Laboral competente.

Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de Casbega, S.A., el Comité de Empresa o Delegados de Personal donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

**ARTICULO 8º.** Ordenación funcional.

CASBEGA, S.A. se compone de las siguientes Direcciones:

**DIRECCION DE VENTAS**

- Director de Ventas
- Gerente de Ventas
- Gerente Dispensing y Vending
- Jefe de Ventas de Area
- Jefe de Ventas de Dispensing
- Jefe de Ventas de Vending
- Jefe de Ventas de Sector
- Jefe de Asistencia Técnica
- Supervisor de Ventas
- Técnico
- Preventista
- Capataz
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Ayudante
- Admón. y Análisis de Ventas
- Secretaria
- Administrativos
- Auxiliar Administrativo

**DIRECCION DE DISTRIBUCION**

- Director de Distribución
- Gerente de Distribución
- Jefe de Distribución de Area
- Jefe de Distribución de Sector
- Técnico
- Inspector
- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Ayudante
- Administración y Análisis Distribución
- Secretaria
- Administrativos
- Auxiliar Administrativo

**DIRECCION DE MARKETING Y RELACIONES EXTERNAS**

- Director de Marketing y Relaciones Externas
- Gerente de Publicidad
- Gerente de Relaciones Externas
- Jefe de Relaciones Públicas
- Jefe de Publicidad
- Jefe de Análisis e Investigación de Mercado
- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Peón Especializado
- Peón
- Administrativos
- Auxiliares Administrativos

**DIRECCION DE LOGISTICA Y PRODUCCION**

- Director de Logística y Producción
- Gerente de Compras
- Gerente de Producción
- Gerente de Fábrica
- Gerente de Instalaciones y Mantenimiento
- Gerente de Control de Calidad
- Jefe de Operaciones
- Jefe de Compras
- Jefe de Aprovisionamiento
- Jefe de Estudios y Proyectos
- Jefe de Producción
- Jefe de Mantenimiento
- Jefe de Sala, Jefe de Taller, Jefe de Almacén
- Técnico
- Supervisor

- Capataces de Turno
- Controles de Almacén
- Oficiales de 1ª
- Oficiales de 2ª
- Ayudantes
- Peón Espº.
- Peón
- Secretaria
- Administrativos
- Auxiliar Administrativo

**DIRECCION FINANCIERA**

- Director Financiero
- Jefe de Tesorería
- Cajero Central
- Jefe de Control de Operaciones Financieras
- Jefe de Clientes y Créditos
- Jefe de Servicios Generales
- Técnico
- Monitor
- Administrativos
- Secretaria
- Auxiliares Admtvºs., Telefonistas, Ordenanzas
- Oficiales (de oficio)
- Ayudantes
- Peón
- Subalternos
- Personal de Limpieza

**DIRECCION DE ADMINISTRACION Y CONTROL PRESUPUESTARIO**

- Director de Administración y Control Presupuestario
- Jefe Contabilidad General
- Jefe Contabilidad Analítica
- Jefe Planificación y Control
- Jefe Auditoría Interna
- Jefe Administración
- Auditor
- Técnico
- Monitor
- Secretaria
- Administrativos
- Auxiliar Administrativo

**DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**

- Director de Recursos Humanos
- Jefe de Relaciones Laborales
- Jefe de Desarrollo de Recursos Humanos
- Jefe de Administración y Gestión de Personal
- Técnico
- Monitor
- Secretaria
- Administrativos
- Auxiliar Admtvº.
- Jefe de Servicio Médico
- Médico
- A.T.S.
- Auxiliar de Clínica

**DIRECCION DE ORGANIZACION Y SISTEMAS DE INFORMACION**

- Director de Organización y Sistemas de Información
- Jefe de Organización
- Jefe de Explotación
- Jefe de Desarrollo
- Jefe de Ingeniería de Sistemas
- Analista Funcional
- Técnico de Sistemas
- Analista-Programador
- Programador
- Monitor de Sala
- Operador
- Grabador de Datos
- Secretaria
- Auxiliar Admtvº.

Las categorías profesionales o puestos de trabajo consignados en el presente Artículo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas si la necesidad de trabajo no lo requiere.

**CAPITULO IV****INGRESOS, COBERTURA DE VACANTES, PROMOCIONES Y CESES.****ARTICULO 9º.** Ingresos y periodo de prueba.

La edad mínima de admisión de personal se establece en 16 años. Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos, nocivos, nocturnos ni horas extraordinarias.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, se establece de la siguiente forma:

- . 14 días para trabajadores manuales
- . 30 días para los técnicos no titulados y administrativos.
- . 180 días para los técnicos titulados.

Finalizado el periodo de prueba, el trabajador pasa a ser fijo de la Empresa, salvo en el caso de haber sido contratado por temporada, eventual, interino, obra o servicio determinado, o bajo cualquier otra modalidad de contratación temporal, de Formación o Prácticas.

**ARTICULO 10º.** Cobertura de vacantes.

Son de libre designación de la Empresa, los puestos que impliquen supervisión o mando sobre el personal, incluidos los de Capataz, Jefe de Grupo y Monitor, los puestos técnicos, los de Control, Cajero, Secretaria, Subalternos y Telefonista, y las vacantes que en los mismos pudieran producirse, serán cubiertas por la Empresa con la persona y en el momento que la Dirección estime oportuno.

En los casos de contratación externa para cubrir puestos de nueva creación, y con anterioridad al inicio del proceso de selección, la Dirección de Recursos Humanos, a través de los tablones de anuncios, informará al personal de los puestos a cubrir y requisitos exigidos, con el fin de que las personas que reúnan dichos requisitos puedan participar en el citado proceso de selección.

Para las vacantes que pudieran producirse en el resto de los puestos de la Empresa, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 1º) Si la vacante se produce en una sección, taller, etc., con exceso de plantilla o en vías de reestructuración, se amortizará el puesto de trabajo.
- 2º) El resto de los casos, será convocada entre el personal del centro de trabajo, con categoría inferior a la correspondiente al puesto donde se produce la vacante, cubriendo la plaza o plazas, los trabajadores que obtengan mejor calificación en las pruebas de capacitación que se realizarán al efecto.

En el supuesto de quedar desiertas las plazas convocadas, se realizará una nueva convocatoria entre el personal de categorías inferiores.

Si pese a lo anterior, todas o algunas de las plazas convocadas, quedaran desiertas, la Empresa, antes de acceder a la contratación externa, las convocará en los centros de trabajo donde a su juicio pudiera existir personal disponible con las características personales y profesionales requeridas para el puesto.

En los supuestos de contratación externa, cuando los puestos a cubrir sean puestos no cualificados, (Ayudante, Peón Especializado y/o Peón), se convocará un proceso de selección entre los trabajadores temporeros o eventuales que hayan trabajado durante el año anterior, en la sección o taller, etc., donde exista la vacante.

La Dirección de Recursos Humanos analizará, junto al resto de Direcciones, las posibilidades de acoplamiento de aquellos trabajadores que por razones de edad, o que por tener su capacidad física disminuida, no pueden seguir desarrollando su trabajo habitual y, sin embargo, si podrían realizar las funciones del posible nuevo puesto de trabajo.

**ARTICULO 11º.** Promoción.

Con el fin de estimular el afán de superación profesional y la formación del personal de la Empresa, se establecen los siguientes sistemas de promoción:

**1. Promoción por antigüedad.**

Serán automáticamente ascendidos a la categoría inmediata superior:

- a) Los Peones de Planta (Producción, Almacén y Talleres), al cumplir 6 meses de antigüedad en la Empresa.
- b) Los Peones Especializados de Planta (Producción Almacén y Talleres), al cumplir dos años de antigüedad en la categoría.

- c) Los Ayudantes de Planta (Producción, Almacén y Talleres), y los Auxiliares AdmtvQs., al cumplir 10 años de antigüedad en la categoría.

## 2. Promoción por capacitación.

Al cumplir 5 años de antigüedad en la categoría, los Ayudantes de Planta (Producción, Almacén y Talleres), Ayudantes de Distribución, Ventas, y Auxiliares AdmtvQs., podrán solicitar la realización de las pruebas oportunas que les permitan demostrar su capacitación, una vez superado el mínimo exigible establecido para obtener la categoría superior.

Las pruebas se realizarán en el cuarto trimestre del año en que se cumplan los 5 años de antigüedad en la categoría, y las posibles promociones tendrán efecto a partir del 1 de Enero del año siguiente.

Idéntico derecho, y en las mismas condiciones, se reconoce a todos los Oficiales de 2ª, una vez alcanzados los 5 años de antigüedad en la categoría.

Las promociones realizadas, no supondrán en ningún caso la creación de vacantes en la categoría de origen.

La Dirección de Recursos Humanos, realizará anualmente las acciones formativas que permitan la preparación adecuada del personal de la Empresa.

En aquellos supuestos en que el desempeño del puesto de trabajo exija disponer del carnet de conducir, CASBEGA, S.A. abonará por una sola vez los derechos de matrícula y gastos de autoescuela.

El haber superado satisfactoriamente las pruebas de capacitación, no implican la confirmación inmediata en el nuevo puesto, ya que el candidato deberá pasar un período de prueba semejante al del personal de nuevo ingreso para la categoría de que se trate. Al finalizar éste, la Empresa podrá confirmarlo en el puesto o rechazarlo, de acuerdo con su criterio, pasando notificación al Comité de Empresa.

El personal promocionado, realizará los trabajos que le sean asignados por sus mandos, en función de las necesidades del servicio, aunque dichos trabajos fueran considerados como trabajos de inferior categoría.

Las personas que no superen las pruebas podrán solicitar de nuevo la realización de pruebas de capacitación transcurridos 5 años, a contar desde la fecha del último examen.

Lo dispuesto en el presente Artículo, deroga de forma expresa, cualquier otro sistema de promoción o ascenso que pudiera estar vigente en Casbega, S.A., si bien y a título estrictamente personal, se respeta el derecho de ascender de Oficial de 2ª a Oficial de 1ª, tras 10 años de antigüedad en la categoría, al personal administrativo, con fecha de ingreso anterior a 1980, y cuya relación nominal obra en poder de ambas representaciones negociadoras.

### ARTICULO 129. Tribunal y pruebas de capacitación.

La capacitación, tanto para promociones como para cubrir vacantes del personal de la Empresa, se demostrará a través de examen, para el cual, se constituirá un Tribunal Calificador, con la siguiente composición:

- Un Presidente designado por la Dirección.
- Un Vocal designado por la Dirección.
- Dos vocales designados por el Comité de Empresa ó Delegados de Personal, de entre sus miembros.
- Un Vocal designado por la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Tribunal estará asesorado, sin voto, por el Jefe de Desarrollo de Recursos Humanos.

Los exámenes versarán sobre conocimientos profesionales y pruebas psicotécnicas, pudiendo valorarse asimismo otros aspectos profesionales.

Para la puntuación final, el Tribunal tendrá en cuenta la antigüedad de los candidatos, a los únicos efectos de deshacer supuestos de igualdad de puntos.

Las puntuaciones a conceder a cualquiera de las materias que integren la prueba, las fijará el Tribunal con antelación a la fecha del examen.

En los supuestos de exámenes de promoción por parte de la Dirección de la Empresa, se fijará la puntuación mínima

exigible, en función de cada examen, una vez oído el criterio del Tribunal.

El Tribunal resolverá sobre cualquier posible impugnación referente a las convocatorias y resultados de la prueba.

### ARTICULO 130. Ceses.

En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo a CASBEGA, S.A. y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con una antelación de 15 días; en caso contrario, le serán descontados los días de retraso habidos en el aviso.

## CAPITULO V

### FORMACION

#### ARTICULO 140. Formación Profesional.

La Dirección de Recursos Humanos, entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año, a los representantes legales de los trabajadores, el Plan de Formación correspondiente al siguiente año.

En todas las acciones formativas contempladas en el citado Plan, se establecerá un capítulo dedicado a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Dirección de Recursos Humanos establecerá las condiciones necesarias para que todos los trabajadores vayan teniendo, a lo largo de su vida laboral la posibilidad de participar de los planes de formación de la Empresa.

## CAPITULO VI

### REGIMEN ECONOMICO

#### ARTICULO 150. Incremento salarial.

El incremento económico para la vigencia del presente Convenio, se efectuará de la siguiente forma:

10. Los Salarios Base y Plus Convenio, se incrementarán en un 7,63% en su cómputo anual.
20. El Plus de Rotación se incrementará en un 8,50%.
30. La Comisión Unitaria por caja vendida y distribuida, así como la Selección de Envases, se incrementará en un 8,50 %.
40. El factor B (Base) de la fórmula para la obtención del incentivo, se incrementará en un 8,50 %.
50. El Complemento de Actividad de Mando, se incrementará en un 8,50 %.

El Porcentaje de Antigüedad, se aplicará solamente sobre el Salario Base (anexo 1, 2 y 3, primera columna).

#### ARTICULO 150. Ayuda Minusvalía.

CASBEGA, S.A., establece como ayuda para aquellos trabajadores con cónyuge o hijos minusválidos, acreditados como beneficiarios de este subsidio por la Seguridad Social y perceptores de este subsidio, las siguientes cuantías mensuales:

- \* 21.311 pesetas para menores de dieciocho años.
- \* 25.573 pesetas para mayores de dieciocho años.

#### ARTICULO 170.- Plus de Rotación y Nocturnidad.

CASBEGA, S.A. abonará a los trabajadores de Planta (Producción, Almacenes, Talleres), en régimen de turnos rotativos, y a los de aquellas secciones, Talleres, etc., que en el futuro tuvieran el citado régimen de turnos rotativos, las cantidades que en el presente artículo se determinan en función de las categorías profesionales o niveles salariales de cada uno.

Las citadas cantidades se abonarán por día efectivamente trabajado, incluidos los días laborables comprendidos en el período de vacaciones.

La cuantía correspondiente a los días laborables de vacaciones, se calculará en función de la media percibida por el trabajador durante los 6 meses anteriores.

Los importes del Plus de Rotación y Nocturnidad están calculados teniendo en cuenta los periodos de trabajo nocturno, por lo que su abono sustituye y compensa a los complementos de Jornada Nocturna y Plus de Rotación de Turnos, vigentes en Convenios Anteriores.

CATEGORIA O	SERV. GENERALES LOG. Y PRODUCC.		ADMN. Y CONTR. PRES. ORG. Y S. INF.		MARKETING Y RR. EE. VENTAS		DISTRIBUCION	
	MAÑANA		MAÑANA		MAÑANA		MAÑANA	
	TARDE	NOCHE	TARDE	NOCHE	TARDE	NOCHE	TARDE	NOCHE
11	765	2.095	-	-	-	-	-	-
10	812	2.254	-	-	-	-	-	-
9	996	2.862	918	2.541	1.059	2.916	-	-
* 9 Bis	-	-	1.039	3.218	-	-	-	-
8	1.133	3.309	1.107	3.225	1.078	2.950	-	-
7	1.201	3.533	1.230	3.631	1.126	3.105	-	-
6	1.323	3.935	1.284	3.806	1.242	3.416	-	-
5	1.541	4.650	1.541	4.650	1.541	4.650	-	-
4	1.645	4.785	1.645	4.785	1.645	4.785	-	-

\* El nivel 9 Bis se aplicará exclusivamente a Porteros y Vigilantes.

Los valores referidos en la anterior tabla son valores/día, por lo que el valor hora, será el resultado de dividir por 8 el valor/día.

La asignación del personal a cada una de las Líneas, y dentro de las mismas a los diferentes puestos de trabajo, así como a los puestos de trabajo de los talleres de mantenimiento, almacén, etc., se realizará por la Dirección en función de las necesidades productivas y de organización del trabajo, asimismo los criterios de rotación en los diferentes Turnos de Trabajo (mañana, tarde, noche), serán fijados por la Dirección, en función de las necesidades productivas y de organización.

Quedan excluidas de la percepción del presente Plus, aquellas personas, que aun estando destinadas en secciones con turnos rotativos, bien por derecho adquirido ó a petición propia, están asignadas al turno de mañana de forma permanente, en tanto dure esta situación personal. Asimismo las personas de niveles 5 ó 4, sólo percibirán el presente Plus, cuando de forma expresa sean asignados a turnos rotativos.

Este Plus no será tenido en cuenta a efectos de aportación al Fondo de Prestaciones Complementarias.

**ARTICULO 18Q. Plus Convenio**

Con efecto 1 de Enero de 1991, se establece un Plus Convenio que sustituye y compensa a los antiguos Pluses de Convenio I, II, III y 87, así como a la gratificación del personal administrativo y de los niveles 03, 04 y 05.

Los valores del nuevo Plus Convenio, para cada uno de los niveles salariales, figuran en los Anexos 1, 2 y 3 del presente Convenio.

**ARTICULO 19Q. Incentivos de Logística y Producción**

La fórmula para determinar el incentivo del personal de aquellas secciones de la Dirección de Logística y Producción que perciben este complemento salarial de cantidad y calidad, será la siguiente:

$$B \times N \times E \times C \times H + K$$

B = Base factor fijo (28,62)

N = Coeficiente corrector por nivel salarial:

Nivel 6	6,25
Nivel 7	5,78
Nivel 8	5,32
Nivel 9	4,96
Nivel 10	4,57
Nivel 11	4,26

E = Eficiencia. Viene determinada por la relación entre cajas producidas y número de horas trabajadas. (Variable oscilante entre 0,90 y 1,10).

C = Índice de Calidad. Mensualmente los Gerentes de Fábrica, comunicarán al Comité de Empresa de cada Fábrica el índice alcanzado (variable oscilante entre 0,9 y 1,10).

H = Horas trabajadas de forma efectiva por cada productor.

K = Constante correctora por niveles al implantarse este sistema:

Nivel 6	4.325 Ptas./mes
Nivel 7	4.000 Ptas./mes
Nivel 8	3.682 Ptas./mes
Nivel 9	3.433 Ptas./mes
Nivel 10	3.163 Ptas./mes
Nivel 11	2.948 Ptas./mes.

Quedan expresamente excluidos de este sistema de Incentivos, el personal administrativo y asimilado, que percibirá el sistema de Incentivos previsto en el artículo siguiente.

**ARTICULO 20Q. Incentivos del Personal Administrativo.**

El personal administrativo de todas las Direcciones y Centros de Trabajo, percibirá en concepto de incentivo, las cantidades mensuales que a continuación se relacionan para cada uno de los niveles salariales que se indican:

**IMPORTE MENSUAL**

Nivel 6	35.420 Pesetas
Nivel 7	32.757 "
Nivel 8	30.150 "
Nivel 9	28.109 "

El Incentivo se percibirá en cada una de las 12 pagas mensuales.

**ARTICULO 21Q. Pagas Extraordinarias.**

Se establecen en el presente Convenio cuatro pagas extraordinarias, que serán abonadas por la Empresa dentro de la primera decena de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, sobre los siguientes conceptos:

- \* Salario Base más antigüedad más Plus Convenio (Anexos 1, 2 y 3).

**ARTICULO 22Q. Premios por años de servicio.**

Sin perjuicio de las pagas extraordinarias, CASBEGA, S.A., abonará a sus trabajadores las siguientes gratificaciones por años de servicio en la Empresa: una mensualidad al cumplir los 10 años; una y media al cumplir 15; dos al cumplir 20, y tres al cumplir 25.

El importe de la mensualidad, será la que a continuación se relaciona, en función de los distintos niveles salariales.

A estos importes, se sumará el importe correspondiente de antigüedad de cada persona.

NIVEL	DISTRIBUCION	LOG. Y PROD. SERV. GRLES.	ADMN. Y C.P. FINANCIERA
	MARKET.-RR.EE. VENTAS		ORG. Y SIST. INFORM. RECURSOS HUMANOS
03	207.581	207.581	207.581
04	177.362	177.362	177.362
05	158.849	158.849	158.849
06	130.427	128.836	149.517
07	121.832	120.349	143.504
08	113.785	113.045	131.407
09	108.888	109.094	115.122
10	105.838	105.636	-
11	98.778	98.302	-

**ARTICULO 23Q. Premios de Jubilación.**

Todo trabajador de CASBEGA, S.A., que acceda a la jubilación entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, percibirá un premio equivalente a seis mensualidades de los siguientes conceptos: Salario Base más Antigüedad, más Plus Convenio (anexos 1, 2 y 3), siempre que reúna la condición de haber prestado veinticinco años de servicio en la Empresa.

Idéntico premio se concederá a los trabajadores que tras 25 años de servicio en CASBEGA, S.A., causen baja en la Empresa como consecuencia de expediente de Invalidez Permanente, Absoluta o Total.

**ARTICULO 24Q. Ayuda de Sepelio.**

En caso de fallecimiento del personal activo, CASBEGA, S.A., concederá una ayuda de sepelio de 73.100 pesetas, que se entregará incorporada a la liquidación de baja.

**ARTICULO 259.** Cálculo de salario/día.

Para calcular el salario/día, se dividirá el importe total anual de los conceptos: Salario Base más Plus Convenio entre 485 días (anexos 1, 2 y 3).

Para calcular el salario/hora, se dividirá el importe total anual de los conceptos: Salario Base, Antigüedad, y Plus Convenio entre 1924 horas, para guardar condiciones de homogeneidad.

El valor hora individual calculado de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, servirá de base para el pago de horas extraordinarias.

**ARTICULO 260.** Trabajos de categoría superior.

A petición de la Empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya.

Esta situación sólo podrá darse, accidentalmente, en los siguientes supuestos: por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad licencias, vacaciones, servicio militar, excedencias y situaciones semejantes.

Se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que para el citado puesto no se requiera unos conocimientos o aprendizaje especial.

Asimismo, como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de nuestra industria; en este caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses, dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período, ocupando el citado puesto de categoría superior uno o varios productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

**ARTICULO 270.** Trabajos de categoría inferior.

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrán los representantes de los trabajadores junto con la Dirección.

**CAPITULO VII****JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES****ARTICULO 280.** Jornada Laboral.

Se establece una jornada de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, (ocho horas diarias), para la vigencia del presente Convenio.

Se declaran no laborables, en atención a su significación, los días 24 y 31 de Diciembre.

Dada la dificultad que supone para el normal desarrollo del trabajo el hecho de que los Centros de Barajas, Las Mercedes y Fuenlabrada tengan festividades locales diferentes, se acuerda expresamente que los trabajadores de Fuenlabrada se rijan por el mismo Calendario Laboral de Madrid-Barajas-Las Mercedes, trabajando y librando los mismos días en los tres centros.

En el caso de que la Empresa estimara la necesidad de ampliar los días de trabajo estipulados en el presente Convenio, en todas o algunas de las Secciones, deberá comunicarlo al Comité de Empresa con cinco días de antelación y abonar como festivos los días que excedan de los pactados.

Aquellos trabajadores que no puedan o no deseen trabajar el día señalado por la Empresa, deberán notificarlo a sus respectivos jefes con tres días al menos de antelación.

**ARTICULO 290.** Trabajo a tarea.

El personal de Distribución, Comercialización, Ventas y otros departamentos afines, trabajarán a tarea.

La Empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y, en especial, cuanto se recoge en el Art. 28 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito, razonadamente, la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será reconocido por el Comité o Delegados de Personal y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

En caso de retirada del carnet de conducir, CASBEGA, S.A., destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose su categoría y su remuneración salarial normal.

**ARTICULO 300.** Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, incluidos los derivados de aquéllos, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas del negocio: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.
4. En ningún caso, las horas superarán los límites legales establecidos.

De todas estas horas, se pasará una información mensual al Comité para su control y conocimiento.

**ARTICULO 310.** Vacaciones.

El personal de CASBEGA, S.A., disfrutará de un período de vacaciones de treinta días anuales.

El calendario de vacaciones se pactará antes del 31 de Octubre, entre la Dirección de la Empresa y los Comités o Delegados de Personal de cada Centro.

El disfrute de las vacaciones será durante los doce meses del año y se hará de forma rotativa para los Centros de Trabajo de Barajas, Las Mercedes y Fuenlabrada, por departamentos y categorías.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una bolsa de vacaciones, a la que tendrá derecho todo trabajador siempre que, como mínimo, el período disfrutado sea de diez días consecutivos, en cuyo caso se aplicará, respecto al total de días, la proporcionalidad correspondiente. La cuantía de dicha bolsa será la siguiente:

- a) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre: 92.104 Ptas.
- b) En los meses de abril, mayo, octubre y diciembre: 46.052 Ptas.

**CAPITULO VIII****ENFERMEDAD, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

**ARTICULO 320.** Complemento en situación de I.L.T. derivada de Enfermedad Común.

La prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de Enfermedad, será la siguiente:

Distribución y Ventas	) Salarios: 100 x 100
	) Comisiones: 100 x 100
Otras Direcciones	) Salarios: 100 x 100
	) Incentivos: 100 x 100, más la media de horas del Plus de Rotación y Nocturnidad percibidas por el trabajador en los 6 meses anteriores a la baja.

Se exceptuarán las horas extraordinarias si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el salario base, que se mantiene respetado.

En caso de hospitalización, las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria, se entenderán efectivas desde el primer día de la hospitalización hasta su incorporación al trabajo, en base a los haberes siguientes:

Distribución y Ventas	) Salarios: 100 x 100
	) Comisiones: 100 x 100
Otras Direcciones	) Salarios: 100 x 100
	) Incentivos: 100 x 100, más la media de las horas del Plus de Rotación y Nocturnidad percibidas por el trabajador, en los 6 meses anteriores a su hospitalización.

El contenido de este artículo se entenderá como complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por el I.N.S.S.

Las prestaciones extraordinarias que se indican en los apartados anteriores, quedarán sin efecto para aquellos trabajadores en los que se comprueben irregularidades, en el sentido de no cumplir las prescripciones médicas establecidas, bien por los médicos de la Seguridad Social o por los del Servicio Médico propio, tales como reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, pruebas determinadas por el Servicio Médico a las que no puede negarse, etc.

#### ARTICULO 339. Complemento en situación de I.L.T. derivada de Accidente de Trabajo.

Las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Accidente de Trabajo, no voluntario ni imputable al trabajador por cualquier concepto, será del 100 x 100 de los conceptos expresados anteriormente, desde el día de la baja.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por la Mutua Patronal correspondiente.

#### ARTICULO 340. Licencias.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan:

- a) Por matrimonio: 17 días naturales.
- b) 5 días laborables, en los casos de muerte del cónyuge, padres e hijos del trabajador.
- c) 3 días laborables, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos del trabajador y alumbramiento de esposa; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a siete días naturales.
- d) 2 días laborables, para los casos de muerte de hermanos, abuelos, padres e hijos políticos y nietos del trabajador; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a 4 días naturales.
- e) 2 días naturales, en los casos de enfermedad grave de hermanos, abuelos, nietos y padres políticos del trabajador.
- f) 2 días naturales, en los casos de muerte de hermanos políticos; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a 3 días naturales.

g) 2 días naturales, para la muerte de abuelos políticos.

h) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna previa convocatoria y subsiguiente justificación de la autorización del periodo convocado, y no exceda de 5 días alternos ó 2 consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.

i) Dos días naturales, por traslado de su domicilio habitual.

j) Un día, por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de Formación Profesional, en la forma que se regule en la legislación vigente.

l) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de descanso de ocho semanas antes del parto y nueve postparto. El periodo postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el periodo de descanso no disfrutado antes del parto. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal, de media hora, con la misma finalidad.

#### ARTICULO 350. Excedencia.

En los casos de nombramiento por cargo político o ejercicio de cargo sindical, CASBEGA, S.A., deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores a petición de éstos.

Por su parte, CASBEGA, S.A., en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador, cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que la motivaron, y el tiempo que durase, se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Una vez finalizada la excedencia del trabajador, automáticamente será destinado a ocupar su puesto habitual u otro de igual categoría.

Igualmente se concederá excedencia voluntaria, al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de un año en la Empresa, con una duración no inferior a un año, ni superior a cinco, y siempre que los trabajadores que ya se encontrasen en tal situación, no excediesen de un 5% de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de hijos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo periodo de 4 años de servicio efectivo en la Empresa. Solicitado el reingreso por el trabajador que disfrutaba de la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

#### ARTICULO 360. Excedencia especial.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos, podrá ejercitar ese derecho.

#### ARTICULO 370. Personal en Servicio Militar.

Los trabajadores fijos de plantilla que, voluntaria o forzosamente, se incorporen a cumplir su Servicio Militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo de duración de dicho servicio y dos meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar, podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes por jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores fijos que se incorporen al Servicio Militar obligatorio o voluntario con más de 2 años de servicio en la Empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

## CAPITULO IX

### SALIDAS, DIETAS Y TRASLADOS

#### ARTICULO 389. Salidas y dietas.

Los viajes que los trabajadores de CASBEGA, S.A. necesiten realizar por motivos de trabajo a localidades distintas a las de su centro de trabajo, se regirán por las siguientes normas:

##### a) Alojamiento.

Hotel de 3 estrellas o similar. Régimen de gastos a justificar. Incluye desayuno.

##### b) Comidas.

1.800 Ptas. por cada una de las dos comidas principales.

No se considerarán salidas o viajes los desplazamientos que el personal de Distribución realiza para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea preciso pernoctar fuera del domicilio.

Asimismo, se acuerda que, cuando la Empresa precise desplazar provisionalmente trabajadores de los centros de trabajo de Las Mercedes o Barajas a Fuenlabrada, o viceversa, ésta abonará la cantidad de 2.500 Ptas por día efectivamente trabajado, en compensación de los gastos e incomodidades que el desplazamiento pudiera ocasionar al trabajador.

#### ARTICULO 390. Traslados geográficos.

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, sólo podrán efectuarse por necesidades de trabajo, solicitud del interesado, por acuerdo entre CASBEGA, S.A., y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad.

Cuando por necesidades organizativas, sea preciso cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro de trabajo de la Empresa, una vez agotado el procedimiento de cobertura de vacantes, establecido en el presente Convenio, las citadas vacantes se publicarán en los centros, donde a juicio de la Dirección, pueda existir personal disponible con las características profesionales exigidas para los puestos a cubrir.

En los casos en que las vacantes convocadas sean cubiertas por este sistema, el personal que se traslade, percibirá en concepto de indemnización por Traslado, las siguientes cantidades:

- A) Abono de los gastos de traslado, que comprenderá el precio o su equivalente en metálico, si utilizase medios propios; el billete de ferrocarril en primera clase, para el trabajador, esposa e hijos si los hubiera.
- B) Abono de los gastos de traslado del mobiliario del hogar familiar, previa justificación de los gastos ocasionados.
- C) Una cantidad, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tabla:
- |   |                 |
|---|-----------------|
| - Solteros, viudos, separados o divorciados, sin hijos a su cargo ..... | 807.225 Ptas.   |
| - Casados, sin hijos .....  | 1.076.300 Ptas. |
| - Por cada hijo inscrito en el modelo P-1 del INSS .....                | 161.445 Ptas.   |

Se entenderá por traslado, a los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, la movilidad, con carácter indefinido, entre un centro de trabajo y otro, que implique la necesidad de cambio de domicilio.

Dadas las características de la ciudad de Madrid, se considerará traslado, los cambios de centro de trabajo que se produzcan entre Barajas o Las Mercedes con destino a Fuenlabrada o viceversa.

## CAPITULO X

### FALTAS Y SANCIONES

#### ARTICULO 400. Procedimiento.

En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de CASBEGA, S.A., tales como propuesta de despido o sanciones, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por la Dirección o Jefe de Sección por faltas laborales, éste podrá acudir acompañado por uno o dos miembros del Comité.

En el caso de no serle comunicado al Comité de Empresa o Delegados de Personal tales sanciones, éstas quedarían sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

## CAPITULO XI

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### ARTICULO 410. Comité de Seguridad e Higiene.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificados por España e incorporados al Derecho Positivo Español.

Será competencia del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista Comité de Seguridad e Higiene, será competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.

#### ARTICULO 420. Información-Formación.

Siendo conscientes de la incidencia que la formación tiene en la Seguridad e Higiene en el Trabajo, a todo trabajador que se incorpore a CASBEGA, S.A., durante la jornada laboral del primer día de trabajo, se le informará de las características de su puesto de trabajo, instrucciones para la utilización de las máquinas o herramientas que deba manejar, así como de los elementos de protección personal a utilizar, si fuesen necesarios.

Asimismo, se le informará sobre la Normativa de Seguridad e Higiene, de aplicación en el Centro de Trabajo.

## CAPITULO XII

### Representación de los Trabajadores

#### ARTICULO 430. Delegados Sindicales.

En lo referente a este punto, se estará a lo que marca la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Funciones de los Delegados Sindicales:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de elemento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y 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 que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

- 4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y 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 reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7) Con el fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo, por todos los trabajadores.
- 8) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.
- 9) Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de 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 ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa, entregará una copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiera.

#### ARTICULO 44º. Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

- 1) Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, las siguientes funciones:
  - A). Ser informados por la Dirección de la Empresa:
    - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
    - b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.
    - c) Con carácter previo a su ejecución por 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 trata:

- 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus 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 contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- 4) Sobre sanciones impuestas por faltas, y en especial en supuestos de despido.
- 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 siniestrabilidad, 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 Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones, o usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales 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 en la Empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

E) 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.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aún 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.

G) 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.

#### ARTICULO 45º. Garantías sindicales.

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado 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 serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a 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 de 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 causa 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, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, como a continuación se relaciona:
- En los centros de hasta 100 trabajadores ..... 15 horas
  - De 101 a 250 trabajadores ..... 25 horas
  - De 251 en adelante ..... 40 horas

Estas horas podrán computarse acumulativamente, sin rebasar el máximo total.

#### ARTICULO 499. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros de CASBEGA, S.A., estará compuesto por doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal de la Empresa, con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones:

1. Negociación del Convenio Colectivo de la Empresa.
2. Designar de entre sus componentes, los tres miembros que forman parte de la Comisión de Interpretación del Convenio.
3. Conocer de la información sobre la marcha general de la Empresa y velar por el cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Para el desarrollo de sus funciones, el Comité Intercentros, se reunirá trimestralmente, en la última semana de cada trimestre. Cada reunión tendrá dos días de duración, durante los cuales, se celebrará, al menos, una reunión conjunta con la Dirección de la Empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

#### ARTICULO 479. Derecho de reunión y asamblea.

Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes. No obstante lo anterior, la Empresa concede 3 horas anuales para que, aquellos trabajadores que, encontrándose en proceso productivo, puedan asistir, sin pérdida de retribuciones, a asambleas convocadas con motivo de la negociación del Convenio.

### CAPITULO XIII

#### VARIOS

#### ARTICULO 499. Prendas de trabajo.

- A) Para el personal de Fábrica, CASBEGA, S.A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario, determinado por las normas de seguridad, así como guantes de seguridad, según necesidades.
- B) Para el personal de Ventas y Distribución, CASBEGA, S.A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes. Asimismo CASBEGA, S.A., dotará a sus distribuidores de dos pares de zapatos al año, unos para verano y otros para invierno, respondiendo los trabajadores de su correcto uso y conservación.

#### ARTICULO 499. Características especiales de Distribución.

CASBEGA, S.A., y sus trabajadores coinciden en la problemática que supone el servicio a determinados clientes, por el difícil acceso a cuevas y almacenes, y el consiguiente riesgo de accidente, por lo cual, en estos determinados lugares, habrá que estudiar conjuntamente, entre las partes interesadas, para solucionarlo, la forma más conveniente y que reúna las condiciones más razonables, para evitar dichos impedimentos.

#### ARTICULO 509. Posibilidad de cambio de puesto de trabajo.

Cuando en una sección, taller, etc. exista excedente de personal, la Empresa ofrecerá al personal excedente, la posibilidad de cubrir puestos de trabajo en otras secciones, aunque los mismos no sean de su categoría profesional.

Al personal que acepte el cambio de puesto de trabajo, se le garantizarán las retribuciones propias de su categoría y antigüedad, estando, en cuanto al resto de condiciones económicas y de jornada, a las fijadas para el nuevo puesto de trabajo.

El citado personal percibirá, en concepto de indemnización, y de una sola vez, la cantidad de 322.900 pesetas.

#### ARTICULO 519. Administrativos de Delegaciones.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los conceptos retributivos del personal administrativo de las delegaciones se homogeneizarán con el resto de administrativos de la Empresa.

La diferencia de retribuciones anuales existentes, que compensan las diferencias de las condiciones de trabajo, horarios, etc., se abonarán bajo el concepto de Complemento de Puesto de Trabajo.

El Complemento de Puesto de Trabajo de cada Delegación por nivel salarial, se comunicará a cada interesado y obrará en poder de ambas comisiones negociadoras.

Este Complemento se actualizará anualmente, de acuerdo con los criterios que se establezcan en la negociación colectiva.

#### ARTICULO 529. Controlistas de Almacén.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los actuales Controlistas del Almacén, quedan equiparados, a Oficiales Administrativos de 1ª y estarán clasificados como nivel 7.

En consecuencia, dentro de la Organización Administrativa de Almacenes, cuando las necesidades del trabajo lo requieran, podrán existir Auxiliares Admtvs., Oficiales de 2ª Admtvs., Oficiales de 1ª Admtvs. y/o Controlistas.

#### ARTICULO 539. Ayuda de Estudios.

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores fijos de plantilla que, con independencia de los cursos de formación organizados por la Empresa, estén realizando estudios en centros oficialmente reconocidos, podrán solicitar las ayudas establecidas en el presente artículo en función del tipo de estudios que realicen.

Asimismo, podrán solicitar estas ayudas para sus hijos.

De 1ª a 4ª de E.G.B. ....	4.850 Ptas.	Persona/año
- 5ª y 6ª de E.G.B. ....	5.250	"
- 7ª y 8ª de E.G.B. ....	6.190	"
- FP.1, B.U.P. y 2 primeros cursos FP2. ....	6.950	"
- 3º curso FP2. y C.O.U. ...	9.256	"
Estudios Universitarios y/o Técnicos de Grado Medio .....	15.400	"
- Estudios Universitarios y/o Técnicos de Grado Superior .....	18.000	"

La concesión de la Ayuda de Estudios queda supeditada al aprovechamiento escolar, interrumpiéndose o denegándose en el supuesto de pérdida de curso.

En los supuestos de trabajadores, fijos de plantilla, que realicen estudios directamente relacionados con su trabajo en CASBEGA, S.A., el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, una vez analizados los programas y contenidos de dichos estudios, podrá conceder ayudas económicas en función de los costes de los mismos.

**CAPITULO XIV****PLAN DE PENSIONES****ARTICULO 549.** Plan de Pensiones

Con fecha 12 de Diciembre de 1990, fué publicado en el B.O.E. el Reglamento del Plan de Pensiones de CASBEGA, S.A., el cual es conocido y ratificado por los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Ambas partes declaran cumplidos los compromisos adquiridos en esta materia por CASBEGA, S.A. en el Convenio Colectivo de 1990.

Tendrán acceso al referido Plan, todos los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de 2 años que voluntariamente lo deseen.

El Plan se financiará mediante las siguientes aportaciones:

- \* CASBEGA, S.A. - 4% sobre la Base Reguladora
- \* PARTICIPES - 2% sobre la Base Reguladora

La aludida Base estará constituida por los siguientes devengos anuales de los partícipes del Plan:

Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad, Comisiones y Selección de Envases, Incentivos, Capacitación, Complemento de Actividad de Mando y Diferencia de Categoría.

Quedan expresamente derogados los artículos 181 a 191, ambos inclusive, del Reglamento de Régimen Interior, correspondientes al Fondo de Prestaciones Complementarias, al haber sido sustituidos por el actual Reglamento del Plan de Pensiones de CASBEGA, S.A.

**CAPITULO XV****COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO****ARTICULO 559.** Comisión de interpretación del Convenio:

Para atender en cuanto a la incidencia que pueda suscitar sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial ante la Administración de Jurisdicción Laboral, se constituye una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por cada una de las partes, con el asesoramiento técnico que considere preciso.

Esta Comisión se reunirá tantas veces como se produzcan razones para ello.

Por la representación de los trabajadores, se designa a los siguientes señores:

D. FELICIANO LOPEZ ABARCA  
D. JOAQUIN VICENTE CASTILLO  
D. MIGUEL ANGEL PEÑA GARCIA

Por la representación empresarial, se designan los siguientes señores:

D. JORGE FLORES MOLINA  
D. ALEJANDRO RABANO GUTIERREZ DEL ARROYO  
D. AGUSTIN SANVICENTE CALLEJO

**CAPITULO XVI****DISPOSICIONES FINALES****ARTICULO 569.** Función del Mando.

Siendo los Mandos de la Compañía, los responsables de velar por las condiciones de trabajo del personal bajo su dependencia y considerando la notable influencia que en la consecución y mantenimiento de un adecuado clima laboral tienen las relaciones mando-subordinado, se establece que toda propuesta, queja o reclamación que el personal deba realizar, la canalizará a través de sus mandos directos, quienes vendrán obligados a resolver o gestionar la solución de las cuestiones planteadas.

**ARTICULO 579.** Disposición transitoria: Delegaciones Comerciales.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa llevará a cabo el estudio y análisis del

Mercado, medios técnicos, condiciones y régimen de trabajo de cada una de las delegaciones comerciales.

De los resultados de los citados estudios, así como de las medidas a adoptar, dará cuenta, en las reuniones trimestrales, al Comité Intercentros.

Es voluntad de la Dirección, que, respetando las peculiaridades y características propias de cada Delegación, derivadas de las exigencias del mercado, las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de CASBEGA, S.A., sean lo más homogéneas posibles.

**ARTICULO 589.** Normativa supletoria.

En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, regirán las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior o en las disposiciones legales vigentes.

**CAPITULO XVII****DISPOSICION DEROGATORIA****ARTICULO 599.** Disposición derogatoria.

El presente Convenio anula y sustituye al Convenio Colectivo del año 1990, firmado el día 29 de Marzo de 1990 y publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid, el día 5 de Junio de 1990.

**A N E X O S****ANEXO 1****DISTRIBUCION, MARKETING Y RR.EE. Y VENTAS**

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Total Anual
03	2.445.100	929.310	3.374.410
04	2.117.148	773.751	2.890.899
05	2.015.105	579.584	2.594.689
06	1.681.746	547.061	2.228.807
07	1.552.082	533.581	2.085.663
08	1.446.823	500.673	1.947.496
09	1.389.047	475.131	1.864.178
10	1.340.251	475.131	1.815.382
11	1.227.289	475.131	1.702.420

**LOGISTICA Y PRODUCCION. SERVICIOS GENERALES ANEXO 2**

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Total Anual
03	2.445.100	929.310	3.374.410
04	2.117.148	773.751	2.890.899
05	2.015.105	579.584	2.594.689
06	1.681.746	543.039	2.224.785
07	1.552.082	540.905	2.092.987
08	1.446.823	531.670	1.978.493
09	1.389.047	524.144	1.913.191
10	1.340.251	515.379	1.855.630
11	1.227.289	509.207	1.736.496

**FINANCIERA, ADHON.Y CONTROL PRESUPUESTARIO, RECURSOS HUMANOS, ORGANIZ.Y SISTEMAS DE INFORMACION ANEXO 3**

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Total Anual
03	2.445.100	929.310	3.374.410
04	2.117.148	773.751	2.890.899
05	2.015.105	579.584	2.594.689
06	1.732.989	768.654	2.501.643
07	1.717.763	671.529	2.389.292
08	1.572.924	618.986	2.191.910
09	1.375.985	568.501	1.944.486

## ANEXO 4

## COMPLEMENTO ACTIVIDAD DE MANDO

Niv.	Ventas, Market. y RR.EE. y Distrib.	Log. y Produc. Serv. Generales	Admón. y C. Presup. Financiera, Org. y Sist. y Rec. Human.
03	2.183.028	1.996.712	1.996.712
04	1.797.014	1.464.227	1.597.357
05	1.557.455	1.224.626	1.331.113

## ADMINISTRACION

## Incentivos. Capacitaciones totales

Nivel	Admón. Gral.	PROCESO DE DATOS		
		Programador	Operador	Grabador
06	182.800	336.626	296.053	201.362
07	32.788	-	237.131	142.440
08	42.225	-	219.473	138.258
09	-	-	150.053	82.514

## COMISIONES UNITARIAS 1991

## DIRECCIONES DE VENTAS, DISTRIBUCION, PREVENTISTAS-OFIC. 1ª OFICIALES 2ª-AYUDANTES

Tamaños productos	Prevent.	Ofic. 1ª (*)	Ofc. 2ª/Ayudte.
Normal	5,56	9,30	6,51
Doble	5,56	10,80	7,60
Super	5,56	13,20	9,40
Litro 1/2 (8/u)	5,56	13,20	9,40
Litro 1/2 (12/u)	8,34	19,81	14,09
2.000 (6/u)	5,56	13,20	9,40
2.000 (8/u)	8,34	19,81	14,09
Botes	5,56	9,30	6,51
Botes 500 (24/u)	8,34	19,81	14,09
Iglú	5,56	9,30	6,51

\* Se abonarán 1,00 peseta por selección de caja con retorno.

**11122** RESOLUCION de 16 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.301 el protector auditivo tipo tapón, marca «Ear», modelo Clasic, importado de Inglaterra y presentado por la Empresa «Ear Ibérica, Sociedad Anónima», domiciliada en Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo tapón, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el protector auditivo tipo tapón, marca «Ear», modelo Clasic, presentado por la Empresa «Ear Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, avenida Príncipe de Asturias, 66, cuarto, apartado 0812, importado de Inglaterra, donde es fabricado por su representada la firma «Ear UK», de Cheshire, como protector auditivo tipo tapón, clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.-Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente

inscripción: M.T.-Homol. 3.101.-16-1-91.-Protector auditivo tipo tapón de clase C.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-2 de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 16 de enero de 1991.-El Director general, Francisco González de Lena.

**11123** RESOLUCION de 16 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.100 el protector auditivo tipo tapón, marca «Ear», modelo Belle Fit, importado de Inglaterra y presentado por la Empresa «Ear Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo tapón, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

1.º Homologar el protector auditivo tipo tapón, marca «Ear», modelo Belle Fit, presentado por la Empresa «Ear Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, avenida Príncipe de Asturias, 66-4º, apartado 0812, importado de Inglaterra, donde es fabricado por su representada la firma «Ear UK» de Cheshire, como protector auditivo tipo tapón, clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

2.º Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 3.100.-16-1-91.-Protector auditivo tipo tapón de clase C».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2 de «Protectores Auditivos» aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 16 de enero de 1991.-El Director general, Francisco González de Lena.

**11124** RESOLUCION de 21 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 3.085, el protector auditivo tipo tapón, marca «D'Insonor Irenum», modelo LD-5, fabricado y presentado por la Empresa «Instituto Auditivo Denia Lafuente», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo tapón, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el protector auditivo tipo tapón, marca «D'Insonor», modelo LD-5, fabricado y presentado por la Empresa «Instituto Auditivo Denia Lafuente», con domicilio en Madrid, calle María de Guzmán, número 8, como protector auditivo tipo tapón, clase E, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.-Cada protector auditivo de dichos tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.-Homol. 3.085.-21-1-91.-Protector auditivo tipo tapón de clase E.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-2, de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 21 de enero de 1991.-El Director general, Francisco González de Lena.