

Grupo III: Salario base, 2.528.207 pesetas.  
 Grupo IV-A: Salario base, 2.097.307 pesetas.  
 Grupo IV-B: Salario base, 1.982.961 pesetas.

b) Para el año 1999, la cuantía del salario base para los distintos grupos será la siguiente más el incremento que, en su caso, prevea la Ley de Presupuestos para el sector público:

Grupo I: Salario base, 3.462.023 pesetas.  
 Grupo II: Salario base, 2.915.483 pesetas.  
 Grupo III: Salario base, 2.577.299 pesetas.  
 Grupo IV-A: Salario base, 2.138.031 pesetas.  
 Grupo IV-B: Salario base, 2.021.465 pesetas.

2. Complementos salariales: Los complementos salariales se fijan en las siguientes cuantías:

a) Para el año 1998, la cuantía de distintos complementos será la siguiente:

Complemento	Grupos				
	I — Pesetas	II — Pesetas	III — Pesetas	IV-A — Pesetas	IV-B — Pesetas
De nocturnidad .....	679.219	571.996	505.648	419.461	396.595
De dirección o jefatura .	407.534	343.200	303.389	251.674	237.955
De jornada de mañana y tarde .....	407.534	343.200	303.389	251.674	237.955
De informática .....	723.443	361.728	180.864	—	—
De peligrosidad, toxicidad y penosidad .....	543.370	457.592	404.518	335.574	317.269
De plena disponibilidad.	679.219	571.996	505.648	419.461	396.595

Complemento de sábados, domingos y festivos: Se percibirán 4.701 pesetas por jornada trabajada.

b) Para el año 1999, la cuantía de distintos complementos será la siguiente más el incremento que, en su caso, prevea la Ley de Presupuestos para el sector público:

Complemento	Grupos				
	I — Pesetas	II — Pesetas	III — Pesetas	IV-A — Pesetas	IV-B — Pesetas
De nocturnidad .....	692.408	583.103	515.466	427.606	404.296
De dirección o jefatura .	415.447	349.864	309.280	256.561	242.575
De jornada de mañana y tarde .....	415.447	349.864	309.280	256.561	242.575
De informática .....	737.491	368.752	184.376	—	—
De peligrosidad, toxicidad y penosidad .....	553.921	466.477	412.373	342.090	323.429
De plena disponibilidad.	692.408	583.103	515.466	427.606	404.296

Complemento de sábados, domingos y festivos: Se percibirán 4.792 pesetas por jornada trabajada.

**24501** RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la compañía «Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CASBEGA, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la compañía «Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CASBEGA, S. A.) (código de Convenio 9006852), que fue suscrito con fecha 30 de julio de 1998, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 28 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA «CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A.» (CASBEGA, S. A.)

### CAPÍTULO I

#### Naturaleza y ámbito de aplicación

##### Artículo 1. Naturaleza.

El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», y los representantes de los trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones para ambas partes.

##### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Casbega, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo.

##### Artículo 3. Ámbito 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 2.

El personal contratado al amparo de la legislación que regula los contratos en prácticas se registrará por lo dispuesto en la citada legislación.

##### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998, salvo aquellas materias reguladas de forma específica.

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.

### CAPÍTULO II

#### Condiciones generales de aplicación

##### Artículo 5. 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, Sociedad Anónima», 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.

##### Artículo 6. Compensación y absorción.

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

## CAPÍTULO III

**Organización del trabajo**Artículo 7. *Competencia.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», 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.

Artículo 8. *Ordenación funcional.*

«Casbega, Sociedad Anónima», se compone de las siguientes Direcciones:

## Dirección Comercial:

Director comercial.  
 Director comercial adjunto.  
 Gerente de Ventas.  
 Gerente de Relaciones Externas.  
 Gerente de Distribución.  
 Jefe de Ventas de Área.  
 Jefe de Distribución de Área.  
 Jefe de Ventas Sector.  
 Jefe de Distribución de Sector.  
 Jefe de Servicio Técnico.  
 Jefe de Publicidad.  
 Delegado.  
 Jefe Servicios Comerciales.  
 Gestor.  
 Supervisor de Ventas.  
 Planificación.  
 Técnico.  
 Inspector.  
 Preventista.  
 Capataz.  
 Monitor.  
 Oficial primera.  
 Oficial segunda.  
 Ayudante.  
 Peón especializado.  
 Peón.  
 Administración de Ventas.  
 Información y Estadística.  
 Secretaria.  
 Administrativos.  
 Auxiliar administrativo.

## Dirección de Logística y Producción:

Director de Logística y Producción.  
 Gerente de Fábrica.  
 Gerente de Planificación Industrial.  
 Gerente de Calidad.  
 Gerente de Logística.  
 Jefe de Fábrica.  
 Jefe de Almacenes.  
 Jefe de Tráfico.  
 Jefe de Compras y Aprovisionamientos.  
 Jefe de Compras.  
 Jefe de Aprovisionamiento.  
 Jefe de Planificación de la Producción.  
 Jefe de Producción.  
 Jefe de Mantenimiento.  
 Jefe de Calidad.  
 Jefe de Servicios Generales.  
 Jefe de Sala, Jefe de Taller, Jefe de Turno de Almacén.

Técnico.  
 Supervisor.  
 Capataces de Turno.  
 Controles de Almacén.  
 Oficiales de primera.  
 Oficiales de segunda.  
 Ayudantes.  
 Peón especializado.  
 Peón.  
 Secretaria.  
 Administrativos.  
 Auxiliar administrativo, Telefonista, Ordenanza.  
 Subalternos.  
 Personal de limpieza.

## Dirección de Control de Gestión:

Director de Control de Gestión y Auditoría Interna.  
 Jefe de Auditoría Interna.  
 Técnico de Control de Gestión.  
 Secretaria.

## Dirección Económico-Financiera:

Director económico-financiero.  
 Jefe Contabilidad y Planificación.  
 Jefe de Clientes.  
 Jefe de Tesorería.  
 Jefe Contabilidad Analítica.  
 Jefe Contabilidad General.  
 Jefe Administración.  
 Jefe Administración Clientes.  
 Cajero.  
 Técnico.  
 Monitor.  
 Secretaria.  
 Administrativos.  
 Auxiliar administrativo.

## Dirección 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 administrativo.  
 Jefe de Servicio Médico.  
 Médico.  
 ATS.  
 Auxiliar de Clínica.

## Dirección de Organización y Sistemas de Información:

Director de Organización y Sistemas de Información.  
 Jefe de Organización y Métodos.  
 Jefe Soporte Usuarios.  
 Jefe de Estadística.  
 Jefe de Recursos Técnicos.  
 Jefe de Proyecto.  
 Analista funcional.  
 Técnico.  
 Analista-Programador.  
 Programador.  
 Jefe de Sala.  
 Operador.  
 Grabador de Datos.  
 Secretaria.  
 Auxiliar administrativo.

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.

## CAPÍTULO IV

**Ingresos, cobertura de vacantes, promociones y ceses**Artículo 9. *Ingresos y período de prueba.*

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

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

- Catorce días para trabajadores manuales.
- Treinta días para los Técnicos no titulados y Administrativos.
- Ciento ochenta días para los Técnicos titulados.

Finalizado el período 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 o prácticas.

La duración mínima de los contratos eventuales será de siete días.

Artículo 10. *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 Preventista, 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:

- 1.º 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.
- 2.º 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, superado el mínimo exigible, 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 puedan seguir desarrollando su trabajo habitual y, sin embargo, sí podrían realizar las funciones del posible nuevo puesto de trabajo.

Artículo 11. *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 Logística y Producción, al cumplir seis meses de antigüedad en la empresa.
  - b) Los Peones especializados de Logística y Producción, al cumplir dos años de antigüedad en la categoría.

## 2. Promoción por capacitación:

Al cumplir cuatro años de antigüedad en la categoría, los Ayudantes de Logística y Producción, Ayudantes de Distribución, Comercial, Auxiliares administrativos y Personal subalterno (Vigilantes, Porteros y Ordenanzas) 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 cuatro 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 segunda, Conserjes y Cobradores, una vez alcanzados los cuatro años de antigüedad en la categoría.

Las personas que no superen las pruebas podrán solicitar de nuevo la realización de pruebas de capacitación, transcurrido un año, a contar desde la fecha del examen. En el supuesto de no superar esta nueva prueba, deberán esperar cuatro años, desde dicha fecha, para poder optar a nuevas pruebas de capacitación.

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, Sociedad Anónima», abonará por una sola vez los derechos de matrícula y gastos de autoescuela.

El haber superado satisfactoriamente las pruebas de capacitación no implica 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.

Lo dispuesto en el presente artículo deroga, de forma expresa, cualquier otro sistema de promoción o ascenso que pudiera estar vigente en «Casbega, Sociedad Anónima».

Artículo 12. *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 o 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 el supuesto de exámenes de promoción y/o cobertura de vacantes 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.

Artículo 13. *Ceses.*

En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo a «Casbega, Sociedad Anónima», y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con una antelación de quince días; en caso contrario, le serán descontados los días de retraso habidos en el aviso.

## CAPÍTULO V

## Formación

Artículo 14. *Formación profesional.*

Se establece una Comisión de Formación, constituida por tres representantes del Comité Intercentros, uno por cada opción sindical, con representación en el citado Comité, y tres representantes de la Dirección. En el seno de la citada Comisión se redactará el correspondiente Reglamento de funcionamiento.

Dicha Comisión analizará los planes de formación interna elaborados por la empresa, proponiendo, en su caso, las sugerencias que estime oportunas en relación con los mismos.

Asimismo, será informada de los planes de formación continua, de empresa o agrupados, existentes en cada momento y de la ejecución de los mismos, vigilando la calidad de la docencia y la efectividad de la misma, en los citados planes, que se pongan en marcha en «Casbega».

Los representantes de los trabajadores en esta Comisión serán los que emitan el preceptivo informe al Forcem, en los supuestos de planes de formación continua.

Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión de Formación tendrá una reunión trimestral, de un día de duración, a celebrar en la penúltima semana del trimestre.

Las personas que sean designadas por sus mandos para asistir a programas de formación, encaminadas a facilitar el conocimiento y adaptación de nuevos equipos industriales, recibirán la formación, preferentemente en horas de trabajo, percibiendo en concepto de gratificación por formación la cantidad de 1.419 pesetas por hora de asistencia cuando dicha formación se realice fuera de horas de trabajo.

Todo el personal que asista a cursos de formación en centros de trabajo que no tengan establecido servicio de comedor percibirán, por día de asistencia al curso, la ayuda de comida prevista en el artículo 64. En los centros donde exista comedor, el coste de la comida será a cargo de la empresa.

En todas las acciones formativas contempladas en los planes de formación internos se establecerá un capítulo dedicado a prevención de riesgos laborales.

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 en los planes de formación de la empresa.

## CAPÍTULO VI

## Régimen económico

Artículo 15. *Incremento salarial.*

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

- 1.º Los salarios base y plus Convenio se incrementarán en un 2,40 por 100 en su cómputo anual.
- 2.º El plus de rotación se incrementará en un 2,90 por 100.
- 3.º El factor B (base) de la fórmula para la obtención del incentivo de Logística y Producción se establece en 47,5.
- 4.º El complemento de actividad de mando se incrementará en un 2,90 por 100.

Artículo 16. *Ayuda minusvalía.*

«Casbega, Sociedad Anónima», 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:

- 34.113 pesetas para menores de dieciocho años.
- 40.934 pesetas para mayores de dieciocho años.

Artículo 17. *Plus de rotación y nocturnidad.*

«Casbega, Sociedad Anónima», abonará a los trabajadores de Logística y Producción, 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 y permisos retribuidos.

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

Los importes del plus de rotación y nocturnidad están calculados teniendo en cuenta los períodos 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.

Todas las Direcciones		
Categoría o nivel salarial	Mañana/tarde	Noche
11	1.043	2.938
10	1.107	3.160
9	1.443	4.089
*9 bis	1.416	4.513
8	1.544	4.640
7	1.677	5.092
6	1.802	5.519
5	2.101	6.521
4	2.242	6.710

\* 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 de personal a cada una de las Líneas, y dentro de la misma 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 o a petición propia, están asignadas de forma permanente a un mismo turno de trabajo, en tanto dure esta situación personal.

Artículo 18. *Plus Convenio.*

El plus Convenio establecido en el Convenio de 1991 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 plus Convenio, para cada uno de los niveles salariales, figuran en los anexos 1, 2 y 3 del presente Convenio.

Artículo 19. *Complemento de actividad de mando de Capataces y Monitores.*

Los Capataces y Monitores que tengan supervisión directa sobre tres o más personas percibirán la cantidad de 37.577 pesetas en cada una de las doce pagas mensuales.

Artículo 20. *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 (47,5).

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. Mensualmente los Gerentes de Fábrica comunicarán al Comité de Empresa de cada Fábrica el índice alcanzado (variable oscilante entre 0,90 y 1,30).

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: 4.584 pesetas/mes.
- Nivel 7: 4.239 pesetas/mes.
- Nivel 8: 3.902 pesetas/mes.
- Nivel 9: 3.639 pesetas/mes.
- Nivel 10: 3.352 pesetas/mes.
- Nivel 11: 3.124 pesetas/mes.

Quedan expresamente excluidos de este sistema de incentivos el personal administrativo y asimilado, que percibirá el sistema de incentivos previsto en el artículo 22.

Artículo 21. *Incentivo de productividad/calidad.*

El incentivo de productividad/calidad, en cada una de las fábricas, se calculará de acuerdo a las siguientes fórmulas y condicionamientos:

1. Para el personal adscrito a las Áreas de Producción y Mantenimiento:

$$I = K \times L \times R \times E \times C$$

2. Para el personal adscrito al Área de Logística:

$$I = 0,5 \times K \times L \times E \times C \times (S + R)$$

En las citadas fórmulas:

- K = Constante monetaria fija: 14.785 pesetas.
- L = Constante correctora por nivel salarial:

Nivel 5: 1,5. Nivel 6: 1,2. Nivel 7: 1. Nivel 8: 0,9. Niveles 9, 10 y 11: 0,8.

R = Variable en función de la eficacia mensual de líneas de envasado consideradas para cada centro de producción (variable oscilante entre 0,8 y 1,2 y ponderada en base a la producción de cada una de las líneas).

E = Variable en función del índice de calidad de envases para el centro de producción (variable oscilante entre 0,8 y 1,2).

C = Variable en función del índice de calidad de producto para el centro de producción (variable oscilante entre 0,8 y 1,2).

S = Variable en función de los movimientos medios de producto terminado por carretillero (variable oscilante entre 0,8 y 1,2).

Anualmente, la Dirección de Logística y Producción, en base a los programas de producción de cada fábrica:

- 1.º Seleccionará las líneas de producción cuyas eficacias servirán de base para el cálculo del incentivo.
- 2.º Fijará los objetivos de eficacia a conseguir por cada una de las líneas.
- 3.º Fijará los objetivos de índices de calidad de producto y envases para cada centro.
- 4.º Fijará los objetivos de movimiento de producto terminado en almacén.

Los Gerentes de fábrica comunicarán al Comité de Empresa de cada fábrica, en el mes de enero de cada año, los objetivos anuales fijados y, mensualmente, su grado de consecución.

El presente incentivo sustituye al incentivo extraconvenio de productividad.

Quedan expresamente excluidos de este sistema de incentivos el personal administrativo y asimilado, exceptuando los controlistas de almacén, que percibirán el sistema de incentivo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 22. *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 — Pesetas
Nivel 6 .....	47.336
Nivel 7 .....	43.776
Nivel 8 .....	40.293
Nivel 9 .....	37.565

El incentivo se percibirá en cada una de las doce pagas mensuales.

Artículo 23. *Incentivo extraconvenio.*

Los sistemas de incentivos recogidos en el presente Convenio, así como los de comisiones e incentivos regulados en los apartados 1 y 2 del ACUERDAN, del Acuerdo de 8 de noviembre de 1991, a que se refiere el artículo 69 del presente Convenio, son independientes de los sistemas de primas, incentivos, concursos, etc., que, libremente, la empresa pudiera establecer por consecución de objetivos de ventas, lanzamientos de productos, acciones promocionales de productos y/o formatos, elementos de mercado, etc., así como por consecución de objetivos relacionados con rendimientos de materias primas, materiales, calidad de los productos, aumentos de productividad, cumplimientos de programas de producción, etc., que se regularán por las condiciones específicas que en cada momento decida la Dirección.

Por parte de la Dirección se informará a la representación de los trabajadores de la implantación, modificación o supresión de los incentivos extraconvenio, así como, trimestralmente, del grado de consecución de los mismos.

Artículo 24. *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 complemento «ad personam» más plus Convenio (anexos 1, 2 y 3).

Artículo 25. *Premios por años de servicio.*

Sin perjuicio de las pagas extraordinarias, «Casbega, Sociedad Anónima», abonará a sus trabajadores las siguientes gratificaciones por años de servicio en la empresa: Una mensualidad, al cumplir los diez años; una y media, al cumplir quince; dos, al cumplir veinte, y tres, al cumplir veinticinco.

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 del complemento «ad personam», individual de cada trabajador.

Nivel	Comercial — Pesetas	Logística y producción — Pesetas	Económico financiero, control gestión organización y sistemas recursos humanos — Pesetas
3	271.808	271.808	271.808
4	232.240	232.240	232.240
5	207.999	207.999	207.999
6	170.782	168.699	195.778
7	159.528	157.587	187.905
8	148.991	148.022	172.065
9	142.578	142.848	150.741
10	138.586	138.320	—
11	129.341	128.718	—

Artículo 26. *Complemento «ad personam».*

A partir de 1 de enero de 1995, el complemento de antigüedad del personal fijo de plantilla al 31 de diciembre de 1994 ha sido sustituido por un complemento «ad personam».

Dicho complemento «ad personam», que se aplicará solamente sobre el salario base (anexos 1, 2 y 3, primera columna), se regulará por las tablas con que se venía calculando el complemento de antigüedad, el cual no afectará a las personas que ingresen a partir de 1 de enero de 1995, que percibirán en concepto de complemento «ad personam» la cantidad de 7.567 pesetas/mensuales (16 pagas).

La percepción de los complementos «ad personam» establecidos en los párrafos anteriores serán incompatibles entre sí.

Artículo 27. *Premios de jubilación.*

Todo trabajador de «Casbega, Sociedad Anónima», 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 complemento «ad personam», más plus Convenio (anexos 1, 2 y 3), siempre que reúna la condición de haber prestado quince años de servicio en la empresa.

Idéntico premio se concederá a los trabajadores que tras quince años de servicio en «Casbega, Sociedad Anónima», causen baja en la empresa como consecuencia de invalidez permanente, absoluta o total.

#### Artículo 28. *Ayuda de sepelio.*

En caso de fallecimiento del personal activo, «Casbega, Sociedad Anónima», concederá una ayuda de sepelio de 95.718 pesetas, que se entregará incorporada a la liquidación de baja.

#### Artículo 29. *Cálculo de salario/día.*

Para calcular el salario/día, se dividirá el importe total anual de los conceptos: Salario base más plus Convenio entre cuatrocientos ochenta y cinco días (anexos 1, 2 y 3).

Para calcular el salario/hora, se dividirá el importe total anual de los conceptos: Salario base. Complemento «ad personam» y plus Convenio entre mil novecientos veinticuatro 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.

#### Artículo 30. *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 trabajadores, 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 trabajadores 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.

#### Artículo 31. *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 trabajadores. Fuera de los casos anteriores, intervendrán los representantes de los trabajadores junto con la Dirección.

### CAPÍTULO VII

#### **Jornada, horas extraordinarias y vacaciones**

#### Artículo 32. *Jornada laboral.*

Con carácter general se establece una jornada de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive (ocho horas diarias), para la vigencia del presente Convenio, y con los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De siete a quince horas.
- Turno de tarde: De quince a veintitrés.
- Turno de noche: De veintitrés a siete horas.

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 de Madrid-Barajas-Las Mercedes, trabajando y librando los mismos días en los tres centros.

Durante la vigencia del presente Convenio, y en los meses de junio, julio y agosto, la Dirección podrá establecer un máximo de cuatro sábados laborables, por necesidades de producción, así como un sábado en el mes de diciembre por idéntico motivo, con la limitación de no establecer más de dos sábados laborables por mes y que no se trabajen seguidos los dos últimos sábados de un mes y los dos primeros del siguiente. La asignación del personal para trabajar en sábado se hará de forma rotativa entre el personal del área. El personal de la Dirección de Logística y Producción que trabaje los citados sábados, disfrutará de un día de descanso por cada sábado trabajado, sin pérdida de retribución alguna y percibirá una compensación de 11.353 pesetas. En el supuesto de que una fiesta intersemanal cayese en viernes o lunes no se trabajaría el sábado inmediatamente posterior o anterior.

Dicho día de descanso, compensatorio de los sábados trabajados en el período estival se disfrutarán en viernes o lunes en el período comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre, y el correspondiente al mes de diciembre en el mes de enero siguiente, en la fecha fijada por las respectivas gerencias de fábrica.

Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, si la Dirección 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. En este caso, 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.

#### Artículo 33. *Jornada, horario y plus de disponibilidad de personal administrativo.*

A) Jornada de trabajo.—En los centros de trabajo de Barajas, Fuenlabrada, Las Mercedes y Valladolid, el personal administrativo y asimilado, tendrá una jornada de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, con una reducción diaria de treinta minutos durante las fechas que se establezcan durante los meses estivales.

De esta jornada quedan expresamente excluidos las personas que por contrato individual, y/o resolución administrativa o judicial, tienen establecida una jornada inferior, y las que asignadas a la Dirección de Logística y Producción, perciben el incentivo de productividad/calidad, que realizarán la jornada establecida a título individual o para dichas áreas, en los horarios establecidos individual o colectivamente.

B) Horarios de trabajo.—Para el personal no sometido a turnos rotativos se establecen, con carácter general, los siguientes horarios:

1.º De siete a quince, de lunes a viernes, con una reducción de treinta minutos diarios durante las fechas que se establezcan en los meses de verano.

2.º De ocho treinta a diecisiete treinta, de lunes a viernes, con una reducción de treinta minutos diarios, durante las fechas que se establezcan en los meses de verano, y una interrupción diaria de una hora para la comida.

C) Plus de disponibilidad.—Reconociéndose a la Dirección de la empresa la posibilidad, en todo momento, de asignar al personal a cualquiera de los horarios establecidos en el apartado B), en función de las necesidades de organización y/o de trabajo, se establece como compensación para dicho personal un plus de disponibilidad cuyo importe, en función de categorías profesionales, será el equivalente al plus de rotación de mañana o tarde, regulado en el artículo 17 del vigente Convenio.

La percepción del plus de disponibilidad es incompatible con la percepción del plus de rotación y/o del complemento del puesto de trabajo de delegaciones. Quedan excluidas de la percepción del presente plus aquellas personas que están asignadas de forma permanente a un mismo turno de trabajo u horario, mientras perdure esta situación personal.

#### Artículo 34. *Administrativos de delegaciones.*

El complemento de puesto de trabajo creado en el Convenio Colectivo de 1991, que compensa las diferencias de las condiciones de trabajo, jornada y horarios, etc., de cada una de las delegaciones, se actualizará anual-

mente, de acuerdo con los criterios que se establezcan en la negociación colectiva.

Durante la vigencia del presente Convenio el importe anual bruto del citado complemento se establece en 1.117.697 pesetas.

El personal de nuevo ingreso se registrará por lo acordado en su contrato de trabajo, en función de la jornada y horarios que se le asignen.

#### Artículo 35. *Turno de limpieza, esterilización y preparación de equipos.*

Con el fin de conseguir, por un lado, corregir las incidencias negativas derivadas de las paradas de fin de semana o de días festivos, del equipo industrial, que permita el inicio de llenado, en cada uno de los grupos de envasado, al comienzo de la jornada laboral de los lunes o día posterior al festivo, y por otro, el aprovechamiento completo de las horas productivas de todos y cada uno de los turnos de trabajo, se establecen los siguientes turnos para el grupo de limpieza, esterilización y preparación de equipos:

A) Turno de trabajo con entrada a las veinticuatro horas del domingo o festivo.

Horarios:

Domingo o festivo: Entrada, a las veinticuatro horas. Salida, a las siete treinta horas, lunes o día posterior al festivo.

Lunes noche a jueves noche: Horario normal turno noche.

En el caso de existir un día festivo a lo largo de la semana, el turno que entró el domingo a las veinticuatro horas descansará la noche anterior a la fiesta y entrará a las veinticuatro horas del día festivo, continuando la semana en el horario habitual del turno de noche, hasta el jueves noche.

Se excluyen de esta regulación los días 1 y 6 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre.

B) Turno de trabajo de noche (de lunes a viernes).

Horarios:

Entrada: Veintitrés horas. Salida: Siete horas.

En el caso de que existiese alguna línea de envasado trabajando a tres turnos, el personal asignado al grupo de limpieza, esterilización y preparación de equipos, y un carretillero de almacenes realizarán una hora extraordinaria a la finalización de la jornada del viernes (sábado mañana) o la anterior al festivo (festivo mañana), con el fin de retirar la producción existente en los transportadores de las líneas y realizar las más urgentes labores de limpieza. En los centros de trabajo donde se establezca el turno de mantenimiento preventivo, el personal de mantenimiento asignado a limpieza, esterilización y preparación de equipos no realizará la hora extraordinaria.

Este personal percibirá 1.300 pesetas en compensación por transporte, correspondiente a la jornada del viernes o víspera del festivo.

C) Turno de trabajo de tarde (de lunes a viernes).

Horario:

Entrada: Quince horas. Salida: Veintitrés horas.

Los turnos de tarde y noche, de lunes a viernes, tendrán la dotación de personal habitual de la Sección de Envasado.

D) Turno de trabajo de sábado a miércoles (fábrica de Fuenlabrada).

Anualmente, durante el período en que la acumulación de tareas a juicio de la Dirección lo justifique, se establecerá dentro del grupo de limpieza, esterilización y preparación de líneas un turno de trabajo para realizar las tareas de limpieza, esterilización, sanitización, preparación de líneas y resto de tareas que vienen realizando.

Dicho turno, que estará formado por personal fijo, con carácter voluntario, y/o por personal eventual, realizarán la jornada, horarios y descansos semanales establecidos en el artículo 36, percibiendo las compensaciones económicas establecidas en dicho artículo.

Durante el período de funcionamiento de este turno se incorporará una persona más, procedente de envasado, al grupo de limpieza, esterilización y preparación de equipos.

Dadas las distintas características de los equipos industriales, y de los procesos productivos de las fábricas de Fuenlabrada y Barajas, se establece la siguiente dotación de personal para el turno de limpieza, esterilización y preparación de equipos, con entrada a las veinticuatro horas del domingo o festivo, en cada una de las fábricas:

A) Fábrica de Barajas.

Limpieza, esterilización y preparación de líneas:

Cuatro personas y un capataz de la sala de envasado.

Mantenimiento:

Dos personas.

Con el fin de posibilitar el aprovisionamiento de envases, materiales y embalajes, el lunes o día posterior al festivo a las seis horas, se incorporarán uno o dos carretilleros de almacenes, en función de las necesidades de trabajo, que percibirán el importe de una hora extraordinaria. Si el lunes o día posterior a festivo fueran tres las líneas de funcionamiento en turno de mañana, serán dos los carretilleros que se incorporarán a las cinco treinta horas, percibiendo este tiempo de adelanto como horas extraordinarias.

Los días posteriores a festivo y lunes en los que se programe iniciar la producción con tres líneas de envasado, se añadirá una persona más al grupo de limpieza y preparación de líneas.

En el caso de que una de las líneas finalice su jornada a las quince horas, el Oficial de la etiquetadora prolongará su jornada una hora treinta minutos, que se le abonará como extraordinaria, para realizar las tareas básicas de limpieza de esta máquina.

Las funciones del personal de limpieza y esterilización seguirán siendo las mismas que hasta la fecha, concluyendo la preparación de líneas, una vez que cargadas las líneas, el envase quede situado a la entrada de la llenadora.

B) Fábrica de Fuenlabrada.

Limpieza, esterilización y preparación de líneas:

Cuatro personas y un capataz de la sala de envasado.

Mantenimiento: Tres personas.

Transformación: Una persona.

Almacenes: Una persona.

El lunes o día posterior al festivo se incorporará a las seis horas, en función de las necesidades del trabajo, un carretillero de almacenes, con el fin de posibilitar el aprovisionamiento de envases, embalajes y materiales y una persona de control de calidad que realizará las labores de verificación y ensayo imprescindibles que percibirán el importe de una hora extraordinaria.

Los días posteriores a festivo y lunes en los que se programe iniciar la producción con al menos un producto cuyo jarabe no pueda dejarse almacenado desde el anterior día productivo, por contener zumos de frutas o ingredientes que puedan provocar su deterioro en almacenamiento prolongado, se incorporará al turno de limpieza, esterilización y preparación de equipos una segunda persona de transformación y una persona de calidad para la preparación de hasta dos jarabes terminados y realizar la operación de los equipos automáticos de fabricación de jarabes simple y terminados.

Las funciones del personal de limpieza y esterilización seguirán siendo las mismas que hasta la fecha, concluyendo la preparación de líneas, una vez que cargadas las líneas se haya efectuado la prueba de funcionamiento de todas las máquina con producto envasado.

Tanto en Barajas como en Fuenlabrada, el personal que inicie su jornada a las veinticuatro horas del domingo o festivo, percibirá en compensación por el desplazamiento de jornada de ese día (incluida la compensación por transporte), la cantidad de 2.955 pesetas. La reducción de jornada que se produce por el turno adelantado del domingo y/o festivos se considerará como trabajada a los efectos económicos.

Los carretilleros de almacén y la persona de control de calidad que inicien su jornada a las cinco treinta o a las seis horas, del lunes o posterior a festivo, percibirán en compensación por transporte correspondiente a dicha jornada, la cantidad de 1.300 pesetas.

Cuando por necesidades del servicio fuese preciso modificar el número de personas asignadas al turno de limpieza, esterilización y preparación de equipos, la gerencia de fábrica informará previamente al Comité de Empresa.

La asignación a los turnos de limpieza, esterilización y preparación de equipos se realizará de forma rotatoria entre todo el personal de las áreas afectadas, salvo lo establecido en el apartado D).

#### Artículo 36. *Turno de mantenimiento preventivo.*

En las fábricas donde el proceso productivo y/o la organización del trabajo exijan, a juicio de la Dirección, la realización del mantenimiento

preventivo a lo largo de todos los días del año, se establecerá un turno especial al efecto.

En el turno de mantenimiento preventivo rotará todo el personal asignado a mantenimiento de cada planta.

El trabajo se realizará en turno de mañana y se desarrollará los trescientos sesenta y cinco días del año, excepto primero de año, día de Reyes, Semana Santa (jueves, viernes, sábado y domingo), primero de mayo, Nochebuena, Navidad y Año Viejo, así como sábados y domingos inmediatamente posteriores a estas fiestas.

Los trabajadores asignados al turno de mantenimiento preventivo disfrutarán de los descansos establecidos de acuerdo con el cuadrante fijado, percibiendo por cada sábado, domingo o festivo trabajado, la cantidad de 11.353 pesetas. Asimismo, en cada uno de esos días trabajados percibirán en compensación por transporte la cantidad de 1.300 pesetas.

En las fábricas de Fuenlabrada y Barajas el turno de mantenimiento preventivo se establece de sábado a miércoles, ininterrumpidamente, descansando el jueves y viernes posterior al turno. Cuando el viernes anterior al inicio del turno de mantenimiento preventivo sea festivo, el mismo se iniciará el propio viernes, finalizando el martes posterior.

Para los casos en los que a lo largo de la semana de trabajo existiese una fiesta intersemanal, distinta a las excluidas anteriormente, los días de descanso del personal asignado al turno de mantenimiento preventivo o al turno de mañana, si éste realiza el turno el día festivo, se establecerán de la siguiente manera:

Fiesta en lunes o martes: La trabajará el personal asignado a mantenimiento preventivo descansando miércoles, jueves y viernes posterior.

Fiesta en miércoles o jueves: La trabajará el personal del turno de mañana que se asigne al turno de mantenimiento preventivo, descansando el miércoles posterior.

En el caso que existiese más de una fiesta en la misma semana, solamente será trabajada una de ellas.

Si por necesidades de producción hubiera que trabajar algún sábado, este no será trabajado por las personas que les correspondiera descansar por haber estado asignadas durante esa semana al turno de mantenimiento preventivo.

#### Artículo 37. *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 artículo 32 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 carné de conducir, «Casbega, Sociedad Anónima», destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose su categoría y su remuneración salarial normal.

#### Artículo 38. *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 y 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 y 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.

#### Artículo 39. *Vacaciones.*

El personal de «Casbega, Sociedad Anónima», disfrutará de un período de vacaciones de treinta y dos días naturales, que se disfrutarán durante los doce meses del año en función de las necesidades del trabajo y de las características del mercado.

A las vacaciones anuales del personal fijo de plantilla y con contrato temporal o en prácticas, se sumarán los dos días de descanso que hasta la fecha venía disfrutando dicho personal por reducción de jornada.

Antes del 31 de octubre, la Dirección de la empresa comunicará a los Comités o Delegados de Personal de cada Centro los meses de invierno vacaciones por Departamentos, Sección, etc. La asignación de personas a dichos meses será de forma rotativa.

En los centros de trabajo de Barajas, Las Mercedes y Fuenlabrada las vacaciones se disfrutarán del siguiente modo:

Quince días en el verano, con inicio los 1 y 16 de julio, 1 y 16 de agosto, 1 de septiembre, y diecisiete días en el resto, de cualquiera de los meses (incluida la segunda quincena de septiembre), en los que, a juicio de la Dirección, las necesidades de la organización del trabajo, producción o atención al mercado lo aconsejen. A este segundo período se sumarán los dos días de reducción de jornada. La asignación a las quincenas establecidas en los meses de verano se realizará con carácter general de forma rotatoria cada año.

En el resto de los centros de trabajo las vacaciones se disfrutarán atendiendo a la composición de la plantilla y las necesidades de organización del trabajo y atención al mercado.

Al objeto de compensar al personal que disfrute sus vacaciones, parcial o totalmente, fuera del período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre se establece una bolsa de vacaciones, por los treinta y dos días, de 120.675 pesetas.

## CAPÍTULO VIII

### Enfermedad, licencias y excedencias

#### Artículo 40. *Complemento en situación de I. T. derivada de enfermedad común.*

La prestación económica por incapacidad temporal, derivada de enfermedad, será la siguiente:

Distribuc. y Comercial:

Salarios: 100 por 100.

Comisiones: 100 por 100.

Otras Direcciones:

Salarios: 100 por 100.

Incentivos: 100 por 100, más la media de horas del plus de rotación y nocturnidad percibidas por el trabajador en los seis 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, complemento «ad personam», plus Convenio y complemento de actividad de mando, que se mantiene respetado.

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

Distribuc. y Comercial:

Salarios: 100 por 100.

Comisiones: 100 por 100.

Otras Direcciones:

Salarios: 100 por 100.

Incentivos: 100 por 100, más la media de las horas del plus de rotación y nocturnidad percibidas por el trabajador en los seis meses anteriores a su hospitalización.

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

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.

**Artículo 41. Complemento en situación de I. T. derivada de accidente de trabajo.**

Las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, no voluntario ni imputable al trabajador por cualquier concepto, será del 100 por 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.

**Artículo 42. 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: Diecisiete días naturales.
- b) Cinco días laborables, en los casos de muerte del cónyuge, padres e hijos del trabajador.
- c) Tres 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) Dos 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 cuatro días naturales.
- e) Dos días naturales, en los casos de enfermedad grave de hermanos, abuelos, nietos y padres políticos del trabajador.
- f) Dos días naturales, en los casos de muerte de hermanos políticos; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a tres días naturales.
- g) Dos días naturales, por 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 período convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos 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, padres, 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 período de descanso de nueve semanas antes del parto y nueve postparto. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto. En el supuesto de parto múltiple se aumentará en una semana el descanso postnatal.

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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

**Artículo 43. Excedencia.**

En los casos de nombramiento por cargo político o ejercicio de cargo sindical, «Casbega, Sociedad Anónima», deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores a petición de éstos.

Por su parte, «Casbega, Sociedad Anónima», 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 por 100 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 período de cuatro 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.

**Artículo 44. Excedencia especial.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período 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.

**Artículo 45. Personal en servicio militar.**

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

El trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar o civil sustitutorio 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 o civil para poder trabajar.

Los trabajadores fijos que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario o civil sustitutorio con más de dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

**CAPÍTULO IX**

**Salidas, dietas, traslados y desplazamientos**

**Artículo 46. Salidas y dietas.**

Los viajes que los trabajadores de «Casbega, Sociedad Anónima», 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 tres estrellas o similar. Régimen de gastos a justificar. Incluye desayuno.
- b) Comidas: 3.209 pesetas por cada una de las dos comidas principales.

El personal que utilice su vehículo particular para realizar viajes o desplazamientos de trabajo, al servicio de la empresa, percibirá la cantidad de 41 pesetas por kilómetro recorrido.

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 3.582 pesetas por día efectivamente trabajado, en compensación de los gastos e incomodidades que el desplazamiento pudiera ocasionar al trabajador.

**Artículo 47. Traslados geográficos y desplazamientos.**

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- 1.º A petición del interesado, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador, y por permuta con otro trabajador de distinta localidad, siempre que ambos ostenten la misma categoría profesional.

2.º Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción 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:

- Abono de los gastos de traslado que comprenden el precio o su equivalente en metálico, si utilizase medios propios, del billete de ferrocarril en primera clase para el trabajador, esposa e hijos, si los hubiera.
- Abono de los gastos de traslado del mobiliario del hogar familiar, previa justificación de los gastos ocasionados.
- Una cantidad, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tabla:

Si entre el centro de trabajo de origen y el de destino hay una distancia superior a 50 kilómetros e inferior a 100 kilómetros, la cantidad de 1.967.580 pesetas.

Si entre el centro de trabajo de origen y el de destino hay una distancia superior a 101 kilómetros, e inferior a 150 kilómetros, la cantidad de 2.150.400 pesetas.

Si entre el centro de trabajo de origen y el de destino hay una distancia superior a 151 kilómetros, la cantidad de 2.304.000 pesetas.

Las mismas cantidades les serán abonadas a las personas que pudieran ser trasladadas como consecuencia de lo dispuesto en la legislación vigente para los supuestos de movilidad geográfica.

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, siendo de aplicación a los posibles afectados lo dispuesto para los traslados entre centros de trabajo cuya distancia esté comprendida entre 50 y 100 kilómetros.

En los supuestos en que por necesidades del trabajo la Dirección de la empresa desplazara a algún trabajador a un centro de trabajo distinto al habitual, por tiempo superior a un mes e inferior a un año, si el desplazamiento implicara la imposibilidad de pernoctar en su domicilio, el trabajador tendrá derecho a optar entre lo establecido en las apartados a) y b) del artículo anterior o percibir una cantidad mensual en concepto de ayuda de alquiler de vivienda, en tanto dura la situación de desplazado.

La citada cantidad será el importe del alquiler hasta un máximo de 118.920 pesetas.

## CAPÍTULO X

### Faltas y sanciones

#### Artículo 48. *Procedimiento.*

En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de «Casbega, Sociedad Anónima», tales como propuesta de despido o sanciones, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal. De todas las comunicaciones enviadas al trabajador se remitirá una copia al Comité de Empresa, salvo que el trabajador solicite por escrito que no se comuniquen los hechos que motivan la apertura de expediente o posible sanción.

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.

#### Artículo 49. *Graduación de sanciones.*

Desde la fecha de la firma del presente Convenio, y durante la vigencia del mismo, las sanciones que puedan imponerse en cada caso, según la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días, despido.

## CAPÍTULO XI

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 50. *Comités de Seguridad y Salud.*

En cuantas materias afecten a la prevención de riesgos laborales, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

En los centros de trabajo de la empresa con cincuenta o más trabajadores, se constituirán Comités de Seguridad y Salud, en las condiciones y con las competencias recogidas en la legislación vigente.

En aquellos centros donde no exista Comité de Seguridad y Salud, el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal y tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

Con el fin de homogeneizar los criterios de actuación y analizar las realizaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuatrimestralmente (enero, mayo y septiembre), se celebrará una reunión conjunta entre los Delegados de Prevención que formen parte de los Comités de Seguridad y Salud y una representación de la Dirección.

#### Artículo 51. *Información-Formación.*

Siendo conscientes de la incidencia que la formación tiene en la Seguridad y Salud en el Trabajo, a todo trabajador que se incorpore a «Casbega, Sociedad Anónima», 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 debe manejar, así como de los elementos de protección personal a utilizar, si fuesen necesarios.

Asimismo, se le informará sobre la normativa de Seguridad y Salud de aplicación en el centro de trabajo.

## CAPÍTULO XII

### Representación de los trabajadores

#### Artículo 52. *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 y Salud 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.

#### Artículo 53. *Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.*

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, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

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.

#### Artículo 54. *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 pertenece, 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: Quince horas.

De 101 a 250 trabajadores: Veinticinco horas.

De 251 en adelante: Cuarenta horas.

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

#### Artículo 55. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros de «Casbega, Sociedad Anónima», 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, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de Trabajo, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, tendrán las siguientes competencias:

1.º Negociación del Convenio Colectivo de la empresa y de cualquier otro tipo de pacto que afecte a los intereses generales de los trabajadores de la empresa de dos o más centros de trabajo.

2.º Designar de entre sus componentes los tres miembros que forman parte, en representación de los trabajadores, de la Comisión de Interpretación del Convenio y los tres miembros de la Comisión Informativa Consultiva de Formación (un miembro por cada opción sindical con representación en el mismo).

3.º 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.

Asimismo, y durante la negociación del Convenio Colectivo, podrá reunirse en tres ocasiones (un día cada una) con los restantes miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal de los centros de trabajo.

La reunión se celebrará en Madrid y deberá ser solicitada al menos con cuarenta y ocho horas de antelación al Departamento de Relaciones Laborales.

#### Artículo 56. *Derecho de reunión y asamblea.*

Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes. No obstante lo anterior, la empresa concede tres 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.

#### Artículo 57. *Gastos de los representantes de los trabajadores.*

La empresa, en las condiciones establecidas en el artículo 46, asumirá los gastos de los representantes de los trabajadores, que a continuación se detallan:

1.º Los derivados de los gastos de transporte y comida de los Delegados de Personal de fuera de Madrid para asistir a reuniones con el Comité Intercentros en Madrid durante la negociación del Convenio (máximo tres reuniones).

2.º Los derivados de dos viajes a Delegaciones de los miembros del Comité Intercentros, incluidos los Delegados sindicales, durante la negociación del Convenio y previa presentación, al Departamento de Relaciones Laborales, del plan de viaje en el que se hará constar el medio de transporte a utilizar.

3.º Los derivados de los gastos de transporte y comida de los Delegados de Personal de fuera de Madrid para asistir en Madrid a reuniones con su sección sindical (máximo dos reuniones al año).

En ningún caso se abonarán gastos de transporte a las personas que tengan asignado coche de la empresa. A estas personas tampoco se les abonará la compensación establecida para los desplazamientos entre Las Mercedes o Barajas y Fuenlabrada o viceversa.

### CAPÍTULO XIII

#### Varios

#### Artículo 58. *Prendas de trabajo.*

A) Para el personal de Fábrica, «Casbega, Sociedad Anónima», 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 Comercial y Distribución, «Casbega, Sociedad Anónima», facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes. Asimismo, «Casbega, Sociedad Anónima», 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.

#### Artículo 59. *Características especiales de distribución.*

«Casbega, Sociedad Anónima», 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.

#### Artículo 60. *Posibilidad de cambio de puesto de trabajo.*

Cuando en un Área Funcional de Logística y Producción, a juicio de la Dirección de la empresa, existan excedentes de personal, el responsable de dicho área, con el asesoramiento de la Dirección de Recursos Humanos y del Comité de Empresa del centro de trabajo, elegirá a las personas

que, por su edad, conocimientos y aptitudes, mejor puedan desempeñar una nueva función en otra de las áreas funcionales del mismo centro de trabajo.

A las personas trasladadas, de un área a otra, se les respetarán 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 cada traslado, en concepto de indemnización, y a tanto alzado, la cantidad de 435.275 pesetas.

En ningún caso será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo para los cambios de personas que puedan producirse entre las distintas Gerencias que componen la Dirección Comercial, ya sean dichos cambios por decisión de la empresa, a petición de los interesados o derivados de promoción.

Tampoco será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo a los cambios de personas que puedan producirse dentro de cada una de las tres áreas en la Dirección de Logística y Producción que a continuación se relacionan, sea cual sea la razón del cambio:

1.º Área de Producción, que comprende las actuales Secciones de Transformación, Control de Calidad y Envasado.

2.º Área de Mantenimiento, que comprende las actuales Secciones de Mantenimiento de Producción, Servicios Generales y Taller de Vehículos.

3.º Área de Logística, que comprende los almacenes de materias primas, producto terminado o cualquier otra que pudiera establecerse.

#### Artículo 61. *Organización de Logística y Producción.*

Dentro de la Dirección de Logística y Producción se establecen las siguientes áreas funcionales:

a) Área de Producción, que comprende las actuales Secciones de Transformación, Control de Calidad y Envasado.

b) Área de Mantenimiento, que comprende las actuales Secciones de Mantenimiento de Producción, Servicios Generales y Taller de Vehículos.

c) Área de Logística, que comprende los almacenes de materias primas, producto terminado o cualquier otra que pudiera establecerse.

El personal de cada una de las áreas prestará su servicio en cualquiera de las secciones que la constituyen, en función de las necesidades de organización del trabajo.

#### Artículo 62. *Controlistas de Almacén.*

Los actuales Controlistas de Almacén quedan equiparados a Oficiales de 1.ª administrativos y estarán clasificados como nivel 7. Al serles de aplicación el incentivo de productividad/calidad, realizarán la jornada y horarios de trabajo establecidos para dicha área.

En consecuencia, dentro de la organización administrativa de almacenes, cuando las necesidades del trabajo lo requieran, podrán coexistir Auxiliares administrativos, Oficiales de 2.ª, Oficiales de 1.ª administrativos y/o Controlistas.

#### Artículo 63. *Trabajo en almacenes.*

El personal destinado en el Área de Logística prestará su servicio en cualquiera de los almacenes existentes o que pudieran existir, en función de las necesidades del servicio.

La carga y/o descarga de camiones se efectuará en las zonas destinadas, al efecto, por la Dirección de la empresa (muelles de carga y/o descarga), pudiendo ser ésta, tanto en locales cerrados como al aire libre.

Dichas zonas dispondrán de la señalización adecuada y reunirán las condiciones de seguridad que este tipo de trabajo exige.

#### Artículo 64. *Ayuda a comida para personal con trabajo a tarea.*

El personal que realiza su trabajo bajo la modalidad de «Trabajo a tarea», en centros que no tengan establecidos servicio de comedor, percibirán la cantidad de 1.156 pesetas por cada día, que por exigencias del trabajo, lleguen a su centro con posterioridad a las quince treinta horas y previa presentación de la factura por la comida realizada.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación para el personal que en los citados centros tenga asignado por la Dirección el sistema de jornada partida, jornada desplazada, y personal asistente a cursos de formación.

Los respectivos mandos serán los responsables de comunicar mensualmente y dentro del período establecido para modificaciones de la nómi-

na, a la Sección de Administración de Personal, la relación de personas a quienes pudiera afectar lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Artículo 65. *Ayuda de estudios.*

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores 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.

Educación Infantil (de cuatro a seis años): 10.290 pesetas por persona y año.

De 1.º y 6.º de Primaria y 1.º y 2.º de ESO: 12.348 pesetas por persona y año.

3.º y 4.º de ESO, 1.º y 2.º de Bachillerato, Ciclo Formativo Grado Medio y Superior: 17.313 pesetas por persona y año.

Estudios universitarios, Técnicos de Grado Medio y/o Superior: 30.870 pesetas por persona y año.

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 que realicen estudios directamente relacionados con su trabajo en «Casbega, Sociedad Anónima», 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.

#### CAPÍTULO XIV

##### Plan de pensiones

Artículo 66. *Plan de pensiones.*

Con fecha 12 de diciembre de 1990 fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el Reglamento del plan de pensiones de «Casbega, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», en el Convenio Colectivo de 1990.

Tendrán acceso al referido plan todos los trabajadores con una antigüedad en la empresa de dos años que voluntariamente lo deseen.

El plan se financiará mediante las siguientes aportaciones:

«Casbega, Sociedad Anónima»: 4 por 100 sobre la base reguladora.

Partícipes: 2 por 100 sobre la base reguladora.

La aludida base estará constituida por los siguientes devengos anuales de los partícipes del plan:

Salario base, plus Convenio, complemento «ad personam», complemento de puesto de trabajo de los Administrativos de Delegaciones, complemento de puesto de trabajo y comisiones variables del personal de comercial y distribución recogidos en el Acuerdo de 8 de noviembre de 1991, incentivos, capacitación, complemento de actividad de mando y diferencia de categoría, plus de rotación y nocturnidad y el plus de disponibilidad.

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, Sociedad Anónima».

#### CAPÍTULO XV

##### Comisión de Interpretación del Convenio

Artículo 67. *Comisión de Interpretación del Convenio.*

Para entender de las diferencias que se pudieran suscitar sobre la interpretación y la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse ante la Administración o la Jurisdicción de lo Social, se constituye una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por cada una

de las partes, con el asesoramiento técnico que consideren preciso. Los representantes de los trabajadores serán uno por cada opción sindical con representación en el Comité Intercentros.

Los Asesores designados actuarán con voz pero sin voto.

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

De las sesiones que celebre la Comisión se levantará acta en la que se reflejarán los acuerdos o, en su caso, las posturas de las partes.

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

CC.OO. y C.G.T designarán a su representante en función de la materia. UGT designa a don Juan Bautista López Escobar.

Por la representación empresarial se designa a los siguientes señores:

Don José María Sánchez López.

Don Jorge Flores Molina.

Don Antonio Villanueva Parra.

#### CAPÍTULO XVI

##### Disposiciones finales

Artículo 68. *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.

Artículo 69. *Trabajos de comercial y distribución.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la organización del trabajo, sistemas de comisiones variables y cobertura de vacantes de la Dirección Comercial se regirán por lo dispuesto en el acuerdo de fecha 8 de noviembre de 1991, actualizado.

Artículo 70. *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.

#### CAPÍTULO XVII

##### Disposición derogatoria

Artículo 71. *Disposición derogatoria.*

El presente Convenio anula y sustituye al Convenio Colectivo del año 1997, firmado el día 10 de septiembre de 1997 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el día 25 de octubre de 1997.

#### ANEXO 1

##### Comercial y distribución

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total anual — Pesetas
3	3.201.635	1.216.847	4.418.482
4	2.772.211	1.013.156	3.785.367
5	2.638.595	758.912	3.397.507
6	2.202.092	716.327	2.918.419
7	2.032.309	698.650	2.730.959
8	1.894.483	655.585	2.550.068

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total anual — Pesetas
9	1.818.830	622.141	2.440.971
10	1.754.936	622.141	2.377.077
11	1.607.022	622.141	2.229.163

**ANEXO 2****Logística y producción. Servicios generales**

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total anual — Pesetas
3	3.201.635	1.216.847	4.418.482
4	2.772.211	1.013.156	3.785.367
5	2.638.595	758.912	3.397.507
6	2.202.092	711.060	2.913.152
7	2.032.309	708.266	2.740.575
8	1.894.483	696.173	2.590.656
9	1.818.830	686.319	2.505.149
10	1.754.936	674.842	2.429.778
11	1.607.022	666.760	2.273.782

**ANEXO 3****Económico-financiero, control de gestión, recursos humanos, organización y sistemas de información**

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total anual — Pesetas
3	3.201.635	1.216.847	4.418.482
4	2.772.211	1.013.156	3.785.367
5	2.638.595	758.912	3.397.507
6	2.269.190	1.006.482	3.275.672
7	2.249.253	879.305	3.128.558
8	2.059.599	810.505	2.870.104
9	1.801.726	744.400	2.546.126

**ANEXO 4****Complemento actividad de mando**

Nivel	Comercial Distribución — Pesetas	Log. y Produc. Serv. Generales — Pesetas	Econom. Financiero Cont. Gestión, Organ. y Sist. y Rec. Human. — Pesetas
3	2.974.618	2.720.742	2.720.742
4	2.448.631	1.995.172	2.176.600
5	2.122.205	1.668.689	1.813.788

**Administración***Incentivos. Capacitaciones totales*

Nivel	Administración General — Pesetas	Proceso de datos		
		Programador — Pesetas	Operador — Pesetas	Grabador — Pesetas
6	241.951	445.552	391.850	266.519
7	71.236	—	313.862	188.531
8	55.888	—	290.490	182.996
9	38.973	—	198.607	109.214

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**24502** *ORDEN de 13 de octubre de 1998 por la que se homologa el contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino en la zona de producción de la denominación de origen Utiel-Requena.*

De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Alimentación, relativa a la solicitud de homologación de un contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino en la zona de producción de la denominación de origen Utiel-Requena, formulada de una parte por la bodega «Torre Oria, Sociedad Limitada», y de otra por las Organizaciones Profesionales Agrarias Asociación Valenciana de Agricultores (AVA-ASAJA) y Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA), acogiéndose a la Ley 19/1982, de 26 de mayo, sobre contratación de productos agrarios, y habiéndose cumplido los requisitos previstos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, por el que se regulan los contratos de compraventa de productos agrarios, contemplados en la Ley 19/1982, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, así como los de la Orden de 9 de enero de 1986, por la que se establecen los procedimientos de homologación de contratos-tipo, modificada por la Orden de 20 de diciembre de 1990, a fin de que los solicitantes puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación de materia prima ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en su virtud dispongo:

## Artículo 1.

Se homologa, según el régimen establecido por el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, el contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino en la zona de producción de la denominación de origen Utiel-Requena, cuyo texto figura en el anexo de esta disposición.

## Artículo 2.

El período de vigencia de la homologación del presente contrato-tipo será de tres años a partir de la entrada en vigor de la presente Orden.

## Disposición final.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de octubre de 1998.

DE PALACIO DEL VALLE-LERSUNDI

Ilmo. Sr. Secretario general de Agricultura y Alimentación e ilustrísima señora Directora general de Alimentación.

**ANEXO****Contrato-tipo**

Contrato-tipo de compraventa de uva para su transformación en vino en la zona de producción de la denominación de origen Utiel-Requena para la/s campaña/s .....

En ..... a ..... de ..... de .....

De una parte, y como vendedor, don ....., con documento nacional de identidad o código de identificación fiscal número ....., y con domicilio en ....., localidad ....., provincia .....

A) Actuando en nombre propio, como cultivador de la producción de contratación.

B) Actuando como ..... de ....., con código de identificación fiscal número ....., denominada ....., y con domicilio social en ....., calle .....