

**10555** *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Tetra Pak Hispania, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Tetra Pak Hispania, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010912), que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 17 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA «TETRA PAK HISPANIA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LA DIRECCIÓN DE LA MISMA**

CAPÍTULO I

**Extensión y compensación**

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a los empleados que presten actualmente o en el futuro sus servicios en la empresa antes mencionada, con centro de trabajo en Arganda del Rey (Madrid), con domicilio en la calle Latón, número 8, polígono industrial «Finanzauto», 28500 Madrid, así como en las Delegaciones de Alicante, Barcelona, Lugo, Santander y Sevilla.

Quedan excluidos del presente convenio los Directores.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2000, manteniendo su vigencia por un plazo de un año, es decir hasta el 31 de diciembre de 2000. No obstante, pasado su tiempo de vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes, por escrito y con, al menos, tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso.

Artículo 3. *Denuncia.*

El escrito de denuncia deberá incluir certificado del acuerdo tomado por los empleados, expresando las causas que originen la rescisión o revisión, acompañándose, en todo caso, proyecto sobre los puntos a revisar al objeto de iniciar inmediatamente las conversaciones.

En caso de que las negociaciones se prorrogaran por un plazo que excediera la vigencia del presente Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se pactan absorben y compensan las que regían anteriormente, de cualquier clase que fueren, acordándose, asimismo, que las disposiciones legales futuras sólo tendrán eficacia práctica si mejoraran las condiciones presentes y, a nivel económico, si, globalmente consideradas, superan el nivel establecido en cómputo anual.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por dos representantes de los empleados y dos de la empresa, para resolver cuantas cuestiones deriven de la aplicación o interpretación de las cláusulas del presente Convenio. Las decisiones se tomarán por unanimidad.

CAPÍTULO II

**Jornada, horario y descanso**

Artículo 6. *Jornada y horarios.*

La jornada de trabajo será de mil setecientos sesenta y ocho horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual, según calendario adjunto.

El horario se inicia, a la entrada, a las ocho treinta horas, y salida, a las diecisiete treinta horas. Asimismo, se fija una hora de flexibilidad a la entrada (de ocho treinta a nueve treinta), que se ajustará a la salida (de diecisiete treinta a dieciocho treinta).

La comida se realizará entre las trece treinta y las catorce treinta.

La fijación definitiva, flexibilización y distribución de los horarios y los tiempos de recuperación, tanto para personal de oficinas como Técnicos de Campo, personal de Servicio Técnico y Almacén, se adjuntan en anexo.

Artículo 7. *Vacaciones.*

Todo el personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a veinticinco días laborables de vacaciones, retribuidas cada año, que se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto. Excepcionalmente y sólo cuando las necesidades de cada Departamento así lo requieran podrán disfrutarse dichas vacaciones en otros meses. En todos los casos se requerirá autorización previa del Jefe del Departamento y del Departamento de Recursos Humanos.

A efectos de liquidación se considerarán treinta días naturales.

Antes del 31 de marzo de cada año, los responsables de los distintos Departamentos comunicarán al Departamento de Recursos Humanos la planificación de fechas de vacaciones a disfrutar por su personal, comunicando posteriormente cualquier cambio que se haya producido.

El período de vacaciones establecido en el párrafo anterior podrá dividirse en dos partes, sólo cuando las necesidades del Departamento así lo requieran, y con previa autorización del responsable del Departamento y Departamento de Recursos Humanos, podrá salvarse esta limitación.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. El primer año de colocación sólo dará derecho al empleado a disfrutar vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho primer año.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte, las vacaciones anuales.

Artículo 8. *Calendario laboral y fiestas.*

En las fiestas laborables que coincidan en martes o jueves de la semana, se hará puente desde el sábado hasta el martes o desde el jueves hasta el domingo (en ambos casos inclusive y respectivamente). Los días de puente disfrutados serán recuperados según se establezca en el calendario laboral, quedando siempre un retén de vigilancia y asistencia, que será programado previamente y con carácter rotativo.

El personal de oficinas que permanezca de guardia durante un puente tomará, en compensación, un día laborable, de acuerdo con el responsable del Departamento. En los calendarios adjuntos se indica el tiempo necesario de recuperación diario (que incluye los puentes disfrutados).

Para los Técnicos de Campo, se considera como tiempo de recuperación el realizado fuera de horario y no remunerado, bien sea en base, cliente, etc.; por tal motivo, los puentes trabajados se compensarán por otro día laborable, de acuerdo con el responsable de su Departamento.

El personal de Almacén y del Taller del Servicio Técnico disfrutarán de los puentes y de la jornada intensiva de los viernes, recuperando dicho tiempo durante la hora de la comida, como figura en el horario adjunto.

Artículo 9. *Turnos de guardia.*

Se establece un turno de guardia para todos los sábados del año, que funcionará entre las ocho y las doce horas, en el Almacén. Dicho turno será realizado exclusivamente por el personal del Almacén de Repuestos. La guardia será efectuada por una sola persona, con carácter rotativo.

En todos los casos dichas horas serán retribuidas o bien canjeadas por horas de recuperación.

Artículo 10. *Semana de Navidad.*

Durante el período de Navidad los empleados que no cobran horas extras disfrutarán (en compensación por las mismas, realizadas y no retribuidas) de una semana libre, a elegir entre la semana que incluya Navidad o Año Nuevo. El responsable de cada Departamento podrá proponer, por

necesidades del servicio, la creación de servicios de permanencia con objeto de atender los asuntos que puedan plantearse.

Todos los Técnicos de Campo y personal que no sea de oficinas, que disfruten de esta semana, deberán canjearla por horas extras, a razón de dos horas libres por una hora extra y también se puede tomar a cambio de las propias vacaciones (siempre previo acuerdo con los responsables directos).

### CAPÍTULO III

#### Enfermedad, accidente laboral

Artículo 11. *Enfermedad y accidente laboral.*

a) Enfermedad.—En caso de enfermedad, todo el personal percibirá la remuneración siguiente:

Primera vez, dentro de un año natural: Tres primeros días, 100 por 100.  
Cinco días siguientes, 75 por 100.  
Resto, 100 por 100.

Segunda vez o más dentro del año natural:

Cinco primeros días, 75 por 100.  
Resto, 100 por 100.

b) Accidente laboral.—En caso de accidente laboral, todo el personal percibirá el 100 por 100 de su salario fijo (salario base, complemento de Convenio y antigüedad).

### CAPÍTULO IV

#### Retribuciones

Artículo 12. *Tabla de salarios base.*

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2000, el salario base de Convenio es el que figura como anexo 1 de este Convenio.

La tabla de salarios base para cada categoría que figura en el anexo 1 servirá de base para el cálculo de los incrementos por antigüedad, nocturnidad y horas extras.

Artículo 13. *Aumento salarial.*

El aumento de salarios para el año 2000 se fija en un 3,2 por 100, calculado sobre la suma de salario base y complemento de Convenio.

El reparto de la subida salarial se realizará incrementando el salario base en un 3 por 100 y aplicando el resto del incremento total al complemento de Convenio.

Se establece un bonus para toda la plantilla, que consistirá en lo siguiente:

El bonus se fija en hasta un 3 por 100 en base a la consecución de objetivos definidos, según Áreas o por Departamentos.

Recibirán el bonus todos los empleados, tanto fijos en plantilla como eventuales, en alta a fecha de 31 de diciembre de 2000, que hayan trabajado, al menos, tres meses durante dicho año.

Los empleados cuya relación laboral con la compañía durante 2000 hubiera sido inferior a doce meses, percibirán el porcentaje sobre dichos conceptos, proporcional a la duración de dicha relación.

Dicho porcentaje se calculará en base a los siguientes conceptos: Salario base, complementos de Convenio y personal y antigüedad del año 2000.

La cantidad recibida por este concepto no será consolidable a efectos de la subida salarial que se acuerde para años siguientes.

El abono del bonus se realizará dentro de los dos primeros meses de 2001, una vez conocidos los datos definitivos de cumplimiento de objetivos para cada Departamento, y se efectuará en nómina, con la correspondiente retención a efectos del IRPF.

El establecimiento de este bonus para el año 2000 no obliga a la empresa a repetirlo en años sucesivos.

La definición concreta de los objetivos y los niveles de cumplimiento se realizará de acuerdo con los empleados de cada Departamento y con acuerdo de los representantes legales de los empleados, fijándose en un documento aparte para el seguimiento de los mismos.

Los aumentos salariales para años naturales sucesivos serán objeto de nuevas negociaciones cada año, entre los representantes de los tra-

bajadores y la Dirección de la empresa, uniéndose como nuevo anexo cada año al presente acuerdo.

Artículo 14. *Antigüedad.*

Todo el personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en trienios sucesivos. El importe de los mismos está fijado de acuerdo a la categoría profesional y figura en el anexo 1 (tabla de salarios base).

Los aumentos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumplan. Se tendrán en cuenta los servicios prestados durante los períodos de prueba. Aquellas personas que sean promocionadas percibirán los incrementos de acuerdo con el salario base correspondiente a su nueva categoría.

Aquellas personas que cesen en la empresa, por la razón que fuere, con incorporación posterior, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso.

### CAPÍTULO V

#### Ventajas sociales

Artículo 15. *Seguro de vida o fondo de pensiones.*

La empresa tiene establecido, como beneficio social, un plan de pensiones y un seguro de vida para todos sus empleados, que se regirán de acuerdo a las especificaciones recogidas en la Dirección General de Seguros.

Todo el personal fijo no acogido voluntariamente al plan de pensiones, el personal eventual y el personal fijo, durante el período de prueba, estará acogido por un seguro de vida de capitales.

Artículo 16. *Ayuda para manutención.*

a) Todas las personas que presten sus servicios en una Delegación distinta al centro de trabajo de Arganda del Rey o bien se encuentren desplazados temporalmente de dicho centro, recibirán una ayuda por comida diaria de 1.300 pesetas, previa presentación de factura. En caso de que la factura fuera inferior al importe mencionado, se le abonará el reflejado en la misma.

Aquellas personas que por cualquier motivo, bien sea vacaciones, enfermedad, viaje, etc., no se encontraran en la Delegación correspondiente, no tendrán derecho a percibir dicha cantidad.

b) Todas las personas que presten sus servicios en el centro de trabajo de Arganda del Rey (Madrid) adquirirán talonarios de 10 tiques, por un importe de 1.000 pesetas en total, corriendo con el resto de los gastos la empresa. Estos tiques sólo podrán ser utilizados en nuestro comedor de empresa.

Artículo 17. *Seguro médico privado.*

La empresa seguirá subvencionando un seguro médico privado, cuyos beneficiarios podrán ser los empleados, sus cónyuges e hijos.

Los hijos estarán cubiertos por la empresa, hasta los veintitrés años, momento a partir del cual podrán continuar dentro de la póliza, pero siendo el coste por los hijos mayores de dicha edad a cargo (íntegramente) del empleado.

En la actualidad, los empleados pueden elegir entre una de las dos pólizas colectivas con las que tenemos suscritos contrato.

Artículo 18. *Ayuda para locomoción.*

La empresa abonará en la nómina de cada mes, en concepto de locomoción, las cantidades a continuación mencionadas:

a) Recibirán una ayuda de 5.200 pesetas todos aquellos empleados que tengan su residencia en el lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, hasta 10 kilómetros de distancia.

Quedan incluidos en este apartado todos los Técnicos de Campo, entendiéndose como tales aquellas personas que estén encuadradas en las categorías siguientes: Técnico Junior, Técnico Servicios, Técnico Senior y Técnico Especialista.

b) Recibirán una ayuda de 11.760 pesetas mensuales todos aquellos empleados que residan a una distancia inferior a 25 kilómetros del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

c) Recibirán una ayuda de 22.050 pesetas mensuales todos aquellos empleados que residan a una distancia igual o superior a 25 kilómetros y menor de 40 kilómetros del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

d) Recibirán una ayuda de 32.340 pesetas mensuales todos aquellos empleados que residan a una distancia igual o superior a 40 kilómetros del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

#### Artículo 19. *Ayuda escolar y guardería para hijos de empleados*

La empresa establece una ayuda escolar para hijos de empleados, que deberá ser solicitada por éstos, de acuerdo a la política establecida y publicada cada año en el mes de septiembre.

#### Artículo 20. *Polideportivos.*

Para los empleados del centro de trabajo de Arganda del Rey, la empresa tiene subvencionado y concertado un único polideportivo o gimnasio (SMD), que podrá ser utilizado por los empleados, mediante la presentación de una tarjeta de empleado en dichas instalaciones, al hacer uso de las mismas.

El personal de Delegaciones podrá hacer uso de un gimnasio, en el lugar que mejor le convenga, en función de su vivienda y trabajo. La empresa abonará a final del año el 80 por 100 de los gastos justificados por el empleado y hasta un límite de 60.000 pesetas. Los empleados se comprometen al uso efectivo de los gastos justificados para polideportivos y gimnasios.

Los empleados de oficinas que usen instalaciones alternativas a las anteriormente descritas lo harán a su propio cargo.

A fin de año (diciembre), todos podrán presentar las facturas correspondientes a los servicios ajenos utilizados por los mismos, liquidándose según criterios establecidos entre el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, de acuerdo con las indicaciones previstas para Delegaciones y con los límites presupuestarios para estos conceptos. Igualmente, se deducirán los gastos incurridos en las instalaciones comunes.

### CAPÍTULO VI

#### Premios

##### Artículo 21. *Premios.*

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se supere el cumplimiento de sus obligaciones, la empresa establecerá unos premios.

##### Artículo 22. *Motivos de premio.*

Se establecen: Tiempo de servicio y sugerencias.

##### Artículo 23. *Premio de permanencia.*

Se establecen gratificaciones extras para las personas que cumplan diez, quince y veinte años de servicio, quedando establecidas de la siguiente forma:

a) Todas aquellas personas que cumplan diez años de servicio en la compañía serán gratificadas con una paga extra equivalente al importe actual de una mensualidad.

b) Todas aquellas personas que cumplan quince años de servicio en la compañía serán gratificadas con una paga extra equivalente al importe actual de dos mensualidades.

c) Todas aquellas personas que cumplan veinte años de servicio en la compañía serán gratificadas con una paga extra equivalente al importe actual de tres mensualidades.

d) A los empleados que cumplan veinticinco años de servicio en la compañía se les obsequiará con un fin de semana para dos personas en un hotel de cuatro estrellas (España). El viaje incluye: Gastos de estancia, viaje y manutención (la estancia abarcará dos noches, por ejemplo, del viernes/sábado y sábado/domingo).

##### Artículo 24. *Sugerencias.*

La empresa premiará a todas las personas que expongan sus ideas y éstas supongan mejoras en calidad de trabajo o servicio de los propios trabajadores.

a) Se establece la cantidad de 10.000 pesetas por sugerencia aceptada.

b) Todas las sugerencias que tiendan a mejorar las funciones de trabajo de nuestras máquinas y que puedan consistir en alteraciones o modificaciones, aplicables incluso a nivel internacional, recibirán la cantidad de 50.000 pesetas. No obstante y en caso de que la idea se exponga a Tetra Pak Suecia, y ésta sea aceptada, se valorará de acuerdo a su criterio y beneficio.

c) Para ambos casos se establecerá un premio trimestral, en especie, a la mejor idea en este período de tiempo, dicho premio se acordará en el momento.

### CAPÍTULO VII

#### Formación

##### Artículo 25. *Formación.*

La empresa financiará, en todo o en parte, los cursos, seminarios, clases o cualquier otro tipo de actividad formativa que realicen los empleados del centro, siempre que esa formación redunde en beneficio de la propia empresa. En todo caso, la Dirección se reserva el derecho de decidir en cada caso la idoneidad del tipo de enseñanza, así como la forma y cuantía de la financiación.

Por otra parte, los firmantes se comprometen a realizar todas aquellas actuaciones que permitan obtener financiación del FORCEM, u organismos similares de posible constitución en un futuro, para el desarrollo de actividades formativas de interés para empresa y trabajadores.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas y sanciones

##### Artículo 26. *Faltas.*

En este punto se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas y legislación laboral vigente.

##### Artículo 27. *Sanciones.*

En este punto se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas y legislación laboral vigente.

### CAPÍTULO IX

#### Licencias

##### Artículo 28. *Licencias.*

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

a) Quince días naturales por matrimonio, más un día por año de antigüedad, hasta un máximo de veinte días.

b) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica que exija dos días de hospitalización, como mínimo, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento cuya distancia sea superior a 250 kilómetros, la licencia se ampliará un día más. La enfermedad se considerará grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo Médico, quien deberá reflejarlo en el volante o justificante, que el empleado deberá entregar a la empresa.

A estos efectos se consideran los siguientes casos: Cónyuge, padres, hijos, nietos, hermanos, abuelos, suegros, sobrinos y cuñados.

Excepcionalmente, en el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, siempre que convivan con el trabajador y que no exija dos días de hospitalización, se concederá permiso retribuido únicamente por el tiempo indispensable, con un máximo de una jornada habitual de trabajo, para atender dicha necesidad, debiendo justificar el tiempo empleado con el correspondiente volante, visado por el Cirujano.

c) Un día en caso de fallecimiento de tíos y cónyuges. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento cuya distancia fuera superior a 250 kilómetros la licencia se ampliará un día más.

d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico privado o especialista de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá,

sin pérdida de retribución, el permiso necesario, por el tiempo preciso, con un máximo de cuatro horas, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

g) Un día por boda de hijos y hermanos, padres en segundas nupcias y nietos. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia se ampliará a un día más.

h) Los componentes del Comité de Empresa disfrutarán de los días que disponga la Ley vigente, avisando las ausencias con dos días de antelación y justificando las mismas. Estas licencias se computarán siempre como horas sindicales.

Fecha de disfrute: Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral.

#### Artículo 29. *Excedencia voluntaria*

La empresa concederá al personal que, al menos, cuente con una antigüedad de un año en la misma el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse con un mes de antelación y la de reingreso deberá realizarse dentro del período de excedencia, y con un mes de antelación a la fecha de reincorporación.

Finalizado el período de excedencia y solicitado en tiempo y forma el reingreso a la empresa, el excedente esperará a que se produzca una vacante, en el caso de que no existiera en ese momento, lo cual será comunicado por la empresa en el caso en que esto ocurra.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

#### Artículo 30. *Excedencia forzosa*

El personal designado para cargo público pasará a la situación laboral de excedencia forzosa.

En este caso, la excedencia durará el tiempo que dure el cargo público que la determine. Al reincorporarse, se le otorgará el derecho de ocupar el mismo puesto que el interesado ocupaba en el momento de su paso a la situación de excedencia forzosa. Dicho reingreso deberá solicitarse, por escrito, dentro del mes siguiente a la conclusión del desempeño del correspondiente cargo público.

El tiempo de excedencia forzosa sí se computará como activo a efectos de la antigüedad en la empresa.

#### Disposición adicional primera. *Cláusula de revisión salarial.*

Se establece una cláusula de revisión para, en el caso de que la inflación (IPC) al 31 de diciembre de 2000 sea superior al 2 por 100, en el cómputo de los últimos doce meses, la empresa abonará a todos los empleados, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2000, la diferencia entre el IPC real y el 2 por 100 preestablecido, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2001.

Esta diferencia quedará incluida en el complemento de Convenio.

#### Disposición adicional segunda. *Técnicos de Campo.*

Horas extraordinarias: Todas las horas de trabajo efectivo o de viaje que los Técnicos de Campo realicen con exceso sobre su jornada de trabajo normal se considerarán como horas extraordinarias, por uno u otro concepto, y serán compensadas de la forma siguiente:

1. Todas las horas extraordinarias efectuadas dentro de un mes podrán ser retribuidas al mes siguiente en su totalidad, o bien, podrán

ser acumuladas para su canje por tiempo libre, a razón de dos horas libres por una hora extra, debiendo acordarse dicha compensación entre empleado y Jefe.

2. Las horas dedicadas a la realización de cursos intensivos de inglés se canjearán de la forma siguiente: Tres horas de formación en inglés (programas intensivos) por una hora extra de trabajo.

3. En los casos anteriores, recogidos en los puntos 1 y 2, para disfrutar de tiempo, deberá existir acuerdo entre el trabajador y su Jefe correspondiente.

4. El importe de las horas extras para las distintas categorías figurará en la tabla de salarios base, como anexo 1.

La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\frac{SB^* \times 14}{1.792} = \text{valor hora} \times 1,75 = \text{valor hora extra normal} \\ \times 2,00 = \text{valor hora extra festiva}$$

SB = Salario base.

Nocturnidad: Cuando los Técnicos de Campo presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas, percibirán un plus de nocturnidad. Las cantidades por categorías figuran en la tabla de salarios base, anexo 1.

Artículos de viaje: Todos los Técnicos de Campo recibirán un importe total de 25.000 pesetas anuales, que podrán canjear por artículos de viaje (maletas, etc.), previa presentación de factura.

Kilometraje fin de semana: Todos los Técnicos de Campo, que por necesidades del cliente tengan que permanecer en el mismo durante el fin de semana, podrán disfrutar de 100 kilómetros extras a cuenta de la compañía.

Seguro de robo en viajes: La empresa tiene concertado un seguro de viaje para los casos de robo en viajes de trabajo de los Técnicos.

Cobertura: Artículos de viaje.

Material necesario para trabajar.

Este seguro no cubre artículos de uso personal, que no sean imprescindibles para el viaje (ejemplo, relojes, máquina fotográfica, etc.).

Seguro de coche a todo riesgo: La empresa ofrece un seguro a todo riesgo para los coches de los Técnicos de Campo, así como para todas aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo la empresa considere oportuno. El obligatorio correrá también por cuenta de la empresa, que decidirá el mejor sistema para el pago de dicho seguro.

Tarjeta para alquiler de coches: La empresa pone a disposición de los Técnicos de Campo una tarjeta para el alquiler de coches para casos necesarios.

Tarjeta: La empresa se hará cargo de los gastos anuales derivados de la afiliación a la tarjeta personal de crédito contratada por la compañía (Amex), así como los gastos de mantenimiento de esta tarjeta, si los hubiera, siempre y cuando dicha tarjeta esté asociada a una cuenta de uso exclusivo para gastos de viaje.

Se abonarán también los gastos de afiliación de una segunda tarjeta (Visa) cuando así se considere necesario (para uso exclusivo profesional).

Maletín portadocumentos: Todos los Técnicos de Campo que ingresen en nuestra compañía recibirán un maletín portadocumentos.

Maleta de herramientas: Cada Gerente o Jefe de Delegación entregará una maleta de herramientas a los Técnicos de Campo que ingresen en nuestra empresa.

Los Técnicos que causen baja en la empresa deberán entregar a su Jefe correspondiente las tarjetas y maletas antes mencionadas.

Ropa de trabajo: Todos los Técnicos recibirán anualmente la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de su trabajo, de acuerdo a los presupuestos asignados a cada Delegación para esta partida y a las normas internas de la compañía.

Cuota instalación de teléfono: La empresa, con objeto de tener localizados a los Técnicos de Campo, por necesidades de servicio, se hace cargo de la cuota de instalación del teléfono de los mismos. Por ello, los Técnicos deberán comunicar cualquier cambio de domicilio para proceder a la nueva instalación y mantener actualizado su teléfono y dirección.

## ANEXO 1

Tabla de salarios base 2000

Categoría profesional	Salario base — Pesetas	Antigüedad — Pesetas	Horas extra normales — Pesetas	Horas extra norm. viaje — Pesetas	Horas extra festivas — Pesetas	Horas extra fest. viajes — Pesetas	Nocturnidad — Pesetas
Director .....	355.280	21.317	—	—	—	—	—
Gerente .....	350.098	21.006	—	—	—	—	—
Jefe de Servicio .....	315.848	18.951	—	—	—	—	—
Jefe de Sección .....	250.713	15.043	—	—	—	—	—
Técnico Especialista .....	232.544	13.953	3.179	3.179	3.634	3.634	818
Encargado .....	232.544	13.953	3.179	3.179	3.634	3.634	818
Técnico Senior .....	228.415	13.705	3.123	3.123	3.569	3.569	803
Jefe de Equipo .....	228.415	13.705	3.123	3.123	3.569	3.569	803
Técnico .....	210.351	12.621	2.876	2.876	3.587	3.587	740
Técnico de Servicios .....	210.351	12.621	2.876	2.876	3.287	3.287	740
Oficial primero Administrativo .....	210.351	12.621	—	—	—	—	—
Técnico Junior .....	188.628	11.318	2.579	2.579	2.947	2.947	663
Oficial segundo Administrativo .....	188.628	11.318	—	—	—	—	—
Oficial primero conductor .....	187.885	11.273	2.568	2.568	2.936	2.936	658
Auxiliar administrativo .....	166.351	9.981	—	—	—	—	—

**ANEXO 2: HORARIO DE OFICINAS**

CALENDARIO 2000

*Oficinas***Horario de Invierno (1 de Enero a 14 de Junio/16 de Septiembre a 31 de Diciembre)**

	Entrada	Salida	Tiempo (Horas)
Lunes a Jueves	8,30 a 9,30	17,30 a 18,30	8.00
Viernes (jornada intensiva)	8,30 a 9,30	15,00 a 16,00	6.30

Descanso de Comida (Lunes a Jueves)	13.30	14.05	35 minutos
--	-------	-------	------------

Recuperación (minutos)	25	En tiempo de comida
Recuperación (minutos)	16	Después de la Jornada de Lunes a Jueves

**Horario de Verano (15 de Junio a 15 de Septiembre)**

	Entrada	Salida	Tiempo (Horas)
Lunes a Jueves	8,00 a 9,00	16,00 a 17,00	7.00
Viernes (jornada intensiva)	8,00 a 9,00	15,00 a 16,00	7.00

Descanso de Comida (Lunes a Jueves)	13.30	14.05	35 minutos
--	-------	-------	------------

Recuperación (minutos)	25	En tiempo de comida
------------------------	----	---------------------

**COMIDA DE LOS VIERNES:** Durante los viernes el horario de comida no está incluido dentro de la jornada, por lo que existen las siguientes opciones:

1. No comer durante la jornada y hacerlo fuera del horario (o en el comedor o en casa).
2. En caso de comer dentro de la jornada se deberá recuperar el tiempo de comida (es decir, 35 minutos).

**ANEXO 3: TECNICOS DE CAMPO Y RECONSTRUCCION DE MAQUINAS.**

CALENDARIO 2000

**Horario Técnicos de Campo y Reconstrucción de Máquinas**

	Entrada	Salida	Tiempo (Horas)
Lunes a Viernes	8,30 a 9,30	17,30 a 18,30	8.00
Descanso de Comida	13.30	14.30	1.00







TETRA PAK HISPANIA, S.A.																																
LUGO: AÑO 2000																																
<b>ENERO</b>							<b>FEBRERO</b>							<b>MARZO</b>							<b>ABRIL</b>											
						2		1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5									1	2		
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9					
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16					
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23					
24	25	26	27	28	29	30	28	29	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30												
31																																
<b>MAYO</b>							<b>JUNIO</b>							<b>JULIO</b>							<b>AGOSTO</b>											
	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4							1	2			1	2	3	4	5	6		
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13					
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20					
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27					
29	30	31	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31														
														31																		
<b>SEPTIEMBRE</b>							<b>OCTUBRE</b>							<b>NOVIEMBRE</b>							<b>DICIEMBRE</b>											
				1	2	3							1							1	2	3								1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10					
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17					
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24					
25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	31									
							30	31																								
<b>Fiestas.</b>																																
<b>Fiestas Comunidad Autónoma.</b>																																
<b>Fiestas Locales</b>																																
<b>Puentes</b>																																

TETRA PAK HISPANIA, S.A.																														
SANTANDER: AÑO 2000																														
<b>ENERO</b>							<b>FEBRERO</b>							<b>MARZO</b>							<b>ABRIL</b>									
						1		1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5									1	2
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9			
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16			
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23			
24	25	26	27	28	29	30	28	29	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30										
31																														



