

que el mismo determine; además, los gastos de viaje y alojamiento de los seleccionados con ocasión de la inauguración de dicha exposición correrán por cuenta del Instituto de la Juventud.

Séptima.—Una vez finalizada la exposición referida en la base sexta, el Instituto de la Juventud podrá organizar la itinerancia de la misma por centros y salas especializados, sin fines lucrativos y por un período de tiempo no superior a seis meses.

Octava.—El Instituto de la Juventud dará prioridad a la participación de los artistas seleccionados en exposiciones, viajes informativos, programas y talleres de carácter internacional organizados por el propio Instituto o por otras entidades con las que éste colabore.

Novena.—El Instituto de la Juventud, a propuesta del Jurado, concederá los premios siguientes, que podrán ser declarados desierto:

- Primer premio de cómic: 500.000 pesetas.
- Segundo premio de cómic: 350.000 pesetas.
- Tercer premio de cómic: 250.000 pesetas.
- Premio de ilustración: 500.000 pesetas.
- Accésit: un máximo de quince de 100.000 pesetas cada uno.

Los premios en metálico estarán sujetos a los impuestos o retenciones vigentes según Ley, salvo exención concedida por el órgano competente de la Administración Tributaria.

Décima.—La inscripción en este Certamen supone la total aceptación de las presentes bases.

3297 *ORDEN de 31 de enero de 2001 por la que se convoca el Certamen de Fotografía INJUVE, 2001.*

En el marco de los fines de promoción de la juventud, atribuidos al Instituto de la Juventud por el Real Decreto 2614/1996, de 20 de diciembre, en relación con el artículo 48 de la Constitución, se vienen incluyendo en la programación anual de aquél una serie de actividades de promoción y comunicación cultural de los jóvenes, destacando entre las mismas el Certamen de Fotografía. A través de éstas se viene ampliando el marco de oportunidades de aquéllos, tanto para dar a conocer sus creaciones como para alcanzar un conocimiento más amplio de las de otros fotógrafos españoles.

En su virtud, a propuesta del Instituto de la Juventud, dispongo:

Primero.—Convocar el Certamen de Fotografía INJUVE, 2001, que se regirá por las bases que figuran en el anexo de esta Orden.

Segundo.—El Instituto de la Juventud adoptará las medidas necesarias para el desarrollo de esta actividad.

Madrid, 31 de enero de 2001.

APARICIO PÉREZ

Ilmas. Sras. Secretaria general de Asuntos Sociales y Directora general del Instituto de la Juventud.

ANEXO

Bases

Primera.—La modalidad de este Certamen es la fotografía, con técnica, formato y tema abiertos, para obras ya realizadas.

Segunda.—Podrán inscribirse, individualmente o como grupo, los jóvenes de nacionalidad española y los que sean ciudadanos de los demás países de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo legalmente establecidos en España, que no superen los treinta años de edad el 31 de diciembre de 2001.

Tercera.—La inscripción se realizará por los jóvenes interesados mediante la presentación de la documentación que se especifica en la base cuarta, bien en los Organismos de Juventud de las Comunidades Autónomas, o bien en el Instituto de la Juventud/Certamen de Fotografía INJUVE, 2001 (calle José Ortega y Gasset, 71, 28006 Madrid), por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Cuarta.—Plazo de inscripción y documentación:

a) El plazo de inscripción para participar en este Certamen finaliza el día 31 de mayo de 2001.

b) Cada participante presentará la siguiente documentación:

Datos personales: Nombre, apellidos, edad, dirección, teléfono, fax y correo electrónico.

Dossier, en formato máximo de DIN-A3, de copias de cinco fotografías como mínimo (en ningún caso se considerará obra original). En el dossier figurará la relación de fotografías presentadas indicando su formato real.

Currículo.

Fotocopia del documento nacional de identidad, en el caso de ciudadanos españoles.

Fotocopia de la tarjeta o certificado de residencia legal en España, en el caso de ciudadanos de los demás países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

c) El dossier de los no seleccionados únicamente se devolverá a quienes incluyan junto con la documentación un sobre adecuado con su nombre y dirección.

Quinta.—La Directora general del Instituto de la Juventud nombrará un Jurado, que seleccionará, antes del 31 de julio de 2001, hasta un máximo de treinta participantes, cuyas obras compondrán la exposición. El fallo del Jurado será inapelable, y se comunicará a los interesados dentro de los diez días siguientes al de su adopción.

El Jurado estará presidido por la Directora general del Instituto de la Juventud o persona en quien delegue. Formarán parte del mismo los expertos y profesionales de la fotografía que aquélla designe.

Sexta.—El Instituto de la Juventud realizará una exposición de las obras de los fotógrafos seleccionados según establece la base quinta, siendo por cuenta del mismo los gastos de montaje, transporte y seguro. También cubrirá los gastos de la publicación del catálogo y la publicidad de la exposición; así como los gastos de viaje y alojamiento de los seleccionados para la inauguración de dicha exposición. Ésta se realizará en el lugar y durante las fechas que aquél determine.

Séptima.—1. El Instituto de la Juventud concederá los siguientes premios:

- Primero: 500.000 pesetas.
- Segundo: 350.000 pesetas.
- Tercero: 250.000 pesetas.
- Accésit: Un máximo de diez de 100.000 pesetas cada uno.

2. Los eventuales patrocinadores de este Certamen podrán complementar, de acuerdo con el Instituto de la Juventud, los anteriores premios mediante la entrega de material fotográfico o la financiación de la asistencia de los premiados a talleres, encuentros y muestras de relevancia internacional.

3. Los premios en metálico estarán sujetos a los impuestos o retenciones según Ley, salvo exención concedida por el órgano competente de la Administración Tributaria.

Octava.—El Instituto de la Juventud dará prioridad a la participación de los artistas seleccionados en exposiciones, viajes informativos, programas y talleres de carácter internacional organizados por el propio Instituto o por otras entidades con las que éste colabore.

Novena.—Además de los premios y accésit, el Instituto de la Juventud podrá adquirir obras de los restantes seleccionados con destino a sus fondos artísticos.

Décima.—Una vez finalizada la exposición de las obras de los fotógrafos seleccionados, el Instituto de la Juventud podrá organizar durante el año 2002 la itinerancia de la misma por espacios españoles o extranjeros especializados, sin fines lucrativos y por un período de tiempo no superior a seis meses.

Undécima.—La participación en este Certamen supone la total aceptación de las presentes bases.

3298 *RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Cía. Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («Casbega, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cía. Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («Casbega, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9006852), que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo

dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 24 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CASBEGA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Años 2000-2001

CAPÍTULO I

Naturaleza y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Naturaleza.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

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 regirá por lo dispuesto en la citada legislación.

Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001, salvo aquellas materias reguladas de forma específica.

Cualquiera de las partes convinientes 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, S.A. comprendidos en su ámbito de aplicación, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

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, S.A., dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la autoridad laboral competente.

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

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

Artículo 8. *Ordenación funcional.*

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

Dirección Comercial

Director Comercial.
 Director de Ventas.
 Gerente de Ventas.
 Gerente de Marketing Institucional.
 Gerente de Trade Marketing.
 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 1.^a
 Oficial 2.^a
 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 1.^a
 Oficiales de 2.^a
 Ayudantes.
 Peón Especializado.
 Peón.
 Secretaria.
 Administrativos.
 Auxiliar Administrativo, Telefonista, Ordenanza.
 Subalternos.
 Personal de Limpieza.

Dirección de Control de Gestión

Director de Control de Riesgos y Auditoría Interna.
 Jefe de Auditoría Interna.
 Jefe de Créditos y Cobros.
 Técnicos.
 Secretaria.
 Administrativos.
 Auxiliar Administrativo.

Dirección Económico-Financiera

Director Económico-Financiero.
 Gerente de Planificación y Control.
 Jefe de Contabilidad.
 Jefe de Tesorería.
 Jefe Contabilidad Industrial.
 Jefe Contabilidad General.
 Jefe Administración.
 Cajero.
 Técnico.
 Monitor.
 Secretaria.
 Administrativos.
 Auxiliar Administrativo.

Dirección de Recursos Humanos

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

Dirección de Organización y Sistemas de Información

Director de Organización y Sistemas de Información.
 Gerente de Desarrollo de Sistemas.
 Jefe Soporte.
 Jefe de Estadística.
 Jefe de Soporte Técnico.
 Jefes de Proyecto.
 Analista Funcional.
 Técnico.
 Analista-Programador.
 Programador.
 Jefe de Sala.
 Operador.
 Grabador de Datos.
 Secretaria.
 Auxiliar Administrativo.

Dirección de Desarrollo

Director de Desarrollo.
 Técnico.
 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 16 años. Los menores de 18 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:

14 días para trabajadores manuales.
 30 días para los técnicos no titulados y administrativos.
 180 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 7 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 cubiertos 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 6 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 4 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 4 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 2.ª, Conserjes y Cobradores, una vez alcanzados los 4 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, S.A. 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, S.A.

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, S.A. y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con una antelación de 15 días; en caso contrario, le serán descontados los días de retraso habidos en el aviso.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 14. *Formación profesional.*

Se establece una Comisión de Formación, constituida por tres representantes del Comité Intercentros, elegidos por el propio Comité Intercentros entre sus miembros, 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 1.445 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, percibirá, 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 de los planes de formación de la Empresa.

CAPÍTULO VI

Régimen Económico

Artículo 15. *Incremento salarial.*

Se acuerda un incremento del I.P.C. Real correspondiente al año 2000 respecto de los conceptos siguientes:

- 1) Salario Base
- 2) Complemento Ad Personam.
- 3) Plus Convenio.
- 4) Capacitación Personal Administrativo.
- 5) Premio Años Servicio.
- 6) Premio de Jubilación.
- 7) Gratificación por Formación.
- 8) Ayuda Minusvalía.
- 9) Ayuda de Sepelio.
- 10) Ayuda alquiler vivienda.
- 11) Traslado Centro de Trabajo.

Se acuerda un incremento del I.P.C. Real, correspondiente al año 2000 más un punto, respecto de los siguientes conceptos:

- 12) Rotación Vespertina.
- 13) Plus de Disponibilidad.
- 14) Plus de Rotación y Nocturnidad.
- 15) Desplazamiento Jornada.
- 16) Complemento Jornada.
- 17) Complemento Actividad de Mando.
- 18) Complemento Puesto de Trabajo.
- 19) Complem. Puesto Trabajo Administ. Delegaciones.
- 20) Complemento Puesto Trabajo Comercial.
- 21) Comisión Variable.
- 22) Incentivo de Logística y Producción (Factor B y Constante K).
- 23) Incentivo de Productividad/Calidad (Constante K).

- 24) Incentivo Personal Administrativo.
- 25) Ayuda de Estudios.
- 26) Bolsa de Vacaciones.
- 27) Cambio de Puesto.
- 28) Subvención Comedor.
- 29) Dietas.
- 30) Dietas Traslado.

Dichos incrementos tendrán carácter retroactivo a 1/01/2000 y se aplicarán sobre los mismos conceptos vigentes a 31/12/1999, constituyendo los valores de partida para la aplicación de los incrementos que se acuerdan para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo, es decir, para el año 2001.

Aplicada la revisión salarial correspondiente al año 2000, se acuerda incrementar los conceptos referenciados en los apartados 1 al 30 en el importe correspondiente al I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2001.

Conocido el I.P.C. Real para dicho año, se efectuará una revisión de los conceptos referenciados en los apartados 1 al 11 hasta alcanzar el citado porcentaje; y de los conceptos referenciados en los apartados 12 a 30 hasta alcanzar dicho porcentaje más un punto.

Artículo 16. Ayuda Minusvalía.

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

- 34.727 pesetas para menores de dieciocho años.
- 41.934 pesetas para mayores de dieciocho años.

Artículo 17. Plus de Rotación y Nocturnidad.

CASBEGA, S.A. 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 6 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 — Pesetas	Noche — Pesetas
11	1.066	3.003
10	1.131	3.230
9	1.475	4.179
9 bis *	1.448	4.612
8	1.578	4.742
7	1.713	5.204
6	1.842	5.640
5	2.147	6.665
4	2.291	6.857

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

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

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

Quedan excluidas de la percepción del presente Plus, aquellas personas, que aún 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 38.404 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 (48,55).

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: 4.685 Ptas/mes.

Nivel 7: 4.332 Ptas/mes.

Nivel 8: 3.988 Ptas/mes.

Nivel 9: 3.719 Ptas/mes.

Nivel 10: 3.426 Ptas/mes.

Nivel 11: 3.193 Ptas/mes.

Quedan expresamente excluidos de este sistema de Incentivos, el personal administrativo y asimilado, que percibirá el sistema de Incentivos previsto en el artículo 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: 15.110 pts.

L—Constante correctora por nivel salarial:

Nivel 5: 1,5.

Nivel 6: 1,2.

Nivel 7: 1,0.

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	48.377
Nivel 7	44.740
Nivel 8	41.179
Nivel 9	38.392

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

Artículo 23. *Incentivos 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, S.A. abonará a sus trabajadores las siguientes gratificaciones por años de servicio en la Empresa: una mensualidad al cumplir los 10 años; una y media al cumplir 15; dos al cumplir 20, y tres al cumplir 25.

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

A estos importes, se sumará el importe correspondiente del Complemento ad personam, individual de cada trabajador.

Nivel	Comercial — Pesetas	Logistic. y produc. — Pesetas	Econom. Financiero, Control, Gestión, Organiz. y Sistemas Recursos Humanos — Pesetas
3	276.701	276.701	276.701
4	236.420	236.420	236.420
5	211.743	211.743	211.743
6	173.856	171.736	199.302
7	162.399	160.423	191.287
8	151.673	150.686	175.163
9	145.145	145.420	153.455
10	141.080	140.810	0
11	131.669	131.034	0

Artículo 26. *Complemento Ad Personam.*

A partir del 1 de enero de 1995, el Complemento de Antigüedad del personal fijo de plantilla al 31.12.1994 ha sido sustituido por un Complemento Ad Personam.

Dicho Complemento Ad Personam que se aplicará solamente sobre el Salario Base (Anexo 1, 2 y 3 - 1.ª 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 del 1 de enero de 1995, que percibirán en Concepto de Complemento Ad Personam la cantidad de 7.703 pesetas mensuales (16 pagas).

La percepción de los Complementos Ad Personam establecidos en los párrafos anteriores serán incompatibles entre si.

Artículo 27. *Premios de Jubilación.*

Todo trabajador de CASBEGA, S.A., que acceda a la jubilación entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, percibirá un premio equivalente a seis mensualidades de los siguientes conceptos: Salario Base más Complemento Ad Personam, mas 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 15 años de servicio en CASBEGA, S.A., causen baja en la Empresa como consecuencia de expediente de Invalidez Permanente, Absoluta o Total.

Los Premios establecidos en los párrafos anteriores, así como el regulado en el artículo 28 (Ayuda de Sepelio), serán exteriorizados por Casbega, a través de los correspondientes Contratos de Seguro, dentro de los plazos y las condiciones establecidas por la Ley.

Artículo 28. *Ayuda de Sepelio.*

En caso de fallecimiento del personal activo, CASBEGA, S.A., concederá una ayuda de sepelio de 97.441 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 485 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 1924 horas, para guardar condiciones de homogeneidad.

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

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 7 a 15 horas.

Turno de Tarde: de 15 a 23 horas.

Turno de Noche: de 23 a 7 horas.

Se declaran no laborables, en atención a su significación, los días 24 y 31 de diciembre. Igualmente y por idéntico motivo, el día 5 de enero se trabajará hasta las 15 horas, en todos los departamentos, a excepción de aquellos servicios que tengan que concluir el trabajo en el día (Limpieza y Esterilización, Organización y Sistemas...).

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 12.750 pesetas el primer año de vigencia y 13.500 pesetas para el segundo año de vigencia del Convenio. 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 periodo estival se disfrutarán en viernes o lunes en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre y 1 de enero y el 28 de febrero siguientes, y el correspondiente al mes de diciembre en los meses de enero y febrero siguientes, 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 comu-

nicarlo 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 40 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, perciban 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 7 a 15, de lunes a viernes, con una reducción de 30 minutos diarios durante las fechas que se establezcan en los meses de verano.

2.º De 8'30 a 17'30, de lunes a viernes, con una reducción de 30 minutos diarios, durante las fechas que se establezcan en los meses de verano, y una interrupción diaria de 1 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 anualmente, 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 1.142.286 pesetas.

El Personal de nuevo ingreso se regirá 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 24 horas del domingo o festivo.—Horarios:

Domingo o festivo: Entrada 24 horas - Salida: 7 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 24 horas descansará la noche anterior a la fiesta y entrará a las 24 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: 23 horas - Salida: 7 horas.

En el caso de que existiese alguna línea de envasado trabajando a 3 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 1.329 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: 15 horas - Salida: 23 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 periodo 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 periodo 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 24'00 horas del Domingo o festivo, en cada una de las Fábricas:

A) Fabrica de Barajas:

Limpieza, Esterilización y Preparación de Líneas: 4 personas y 1 capataz de la Sala de Envasado.

Mantenimiento: 2 personas.

Con el fin de posibilitar el aprovisionamiento de envases, materiales y embalajes, el lunes o día posterior al festivo a las 6 horas, se incorporarán uno o dos carretilleros de Almacenes, en función de las necesidades de trabajo, que percibirán el importe de 1 hora extraordinaria. Si el lunes o día posterior a festivo fueran tres las Líneas en funcionamiento en Turno de Mañana, serán dos los carretilleros que se incorporarán a las 5,30 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 15,00 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) Fabrica de Fuenlabrada:

Limpieza, Esterilización y Preparación de Líneas: 4 personas y 1 capataz de la Sala de Envasado.

Mantenimiento: 3 personas.

Transformación: 1 persona.

Almacenes: 1 persona.

El lunes o día posterior al festivo se incorporará a las 6 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 1 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 máquinas con producto envasado.

Tanto en Barajas como en Fuenlabrada, el personal que inicie su jornada a las 24'00 horas del Domingo o Festivo, percibirá en compensación por el desplazamiento de jornada de ese día (incluida la compensación por transporte), la cantidad de 3.020 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 5,30 o a las 6,00 horas del lunes o posterior a festivo, percibirán en compensación por transporte correspondiente a dicha jornada, la cantidad de 1.329 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 365 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 12.750 pesetas el primer año de vigencia y 13.500 pesetas para el segundo año de vigencia del Convenio. Asimismo en cada uno de esos días trabajados percibirán en compensación por transporte la cantidad de 1.329 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 carnet de conducir, CASBEGA, S.A., destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose su categoría y su remuneración salarial normal.

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 u otros daños extraordinarios urgentes, incluidos los derivados de aquéllos, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias, 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, S.A. disfrutará de un Periodo 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 vacacionales por Departamentos, Secciones, 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:

15 días en el verano, con inicio los 1 y 16 de julio, 1 y 16 de agosto, 1 de septiembre, y 17 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 periodo 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 disfruta sus vacaciones, parcial o totalmente, fuera del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre se establece una Bolsa de Vacaciones, por los 32 días, de 123.330 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 x 100.

Comisiones: 100 x 100.

Otras Direcciones:

Salarios: 100 x 100.

Incentivos: 100 x 100, más la media de horas del Plus de Rotación y Nocturnidad percibidas por el trabajador en los 6 meses anteriores a la baja.

Se exceptuarán las horas extraordinarias si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el salario base, 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 x 100.

Comisiones: 100 x 100.

Otras Direcciones:

Salarios: 100 x 100.

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

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

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

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 x 100 de los conceptos expresados anteriormente, desde el día de la baja.

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

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: 17 días naturales.
- b) 5 días laborables, en los casos de muerte del cónyuge, padres e hijos del trabajador.
- c) 3 días laborables, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos del trabajador y alumbramiento de esposa; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a siete días naturales.
- d) 2 días laborables, para los casos de muerte de hermanos, abuelos, padres e hijos políticos y nietos del trabajador; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a 4 días naturales.
- e) 2 días naturales, en los casos de enfermedad grave de hermanos, abuelos, nietos y padres políticos del trabajador; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a 4 días naturales.
- f) 2 días naturales, en los casos de muerte o enfermedad grave de hermanos políticos; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a 4 días naturales.
- g) 2 días naturales, para la muerte de abuelos políticos; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a 4 días naturales.
- 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 5 días alternos o 2 consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.
- i) Dos días naturales, por traslado de su domicilio habitual.

j) Un día, por boda de hijos, padres o padres políticos, hermanos o hermanos políticos. Si el día de la boda no fuese laborable, disfrutará el día laborable anterior o posterior, a su elección.

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 dividirse 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, S.A. deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores a petición de éstos.

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

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

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

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

Artículo 44. *Excedencia especial.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo 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 2 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, S.A. necesiten realizar por motivos de trabajo a localidades distintas a las de su centro de trabajo, se regirán por las siguientes normas:

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

b) Comidas: 3.280 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 44 pesetas el primer año de vigencia y 46 pesetas para el segundo año de vigencia del Convenio, 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, ó viceversa, ésta abonará la cantidad de 3.661 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:

a) 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.

b) Abono de los gastos de traslado del mobiliario del hogar familiar, previa justificación de los gastos ocasionados.

c) Una cantidad, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tabla:

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: 2.002.996.

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: 2.189.107.

Si entre el Centro de Trabajo de origen y el de destino hay una distancia superior a 151 kilómetros la cantidad de: 2.345.472.

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 este 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 los apartados a) y b) del artículo anterior o percibir una cantidad mensual en concepto de ayuda de alquiler de vivienda, en tanto dure la situación de desplazado.

La citada cantidad, será el importe del alquiler hasta un máximo de 121.061 pesetas.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 48. *Procedimiento.*

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

de Personal. 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

Prevenición 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 50 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, S.A., durante la jornada laboral del primer día de trabajo, se le informará de las características de su puesto de trabajo, instrucciones para la utilización de las máquinas o herramientas que deba manejar, así como de los elementos de protección personal a utilizar, si fuesen necesarios.

Asimismo, se le informará sobre la Normativa de Seguridad 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.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones, o usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia, y la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

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

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

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

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

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 pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, como a continuación se relaciona:

En los centros de hasta 100 trabajadores: 15 horas.
De 101 a 250 trabajadores: 25 horas.
De 251 en adelante: 40 horas.

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

Artículo 55. *Comité Intercentros.*

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

El Comité Intercentros, 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 (1 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 48 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 3 horas anuales para que, aquellos trabajadores que, encontrándose en proceso productivo, puedan asistir, sin pérdida de retribuciones, a asambleas convocadas con motivo de la negociación del Convenio.

Artículo 57. *Gastos Representantes 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 3 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 2 reuniones 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, S.A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario, determinado por las normas de seguridad, así como guantes de seguridad, según necesidades.

B) Para el personal de Comercial y Distribución, CASBEGA, S.A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes. Asimismo CASBEGA, S.A., dotará a sus distribuidores de dos pares de zapatos al año, unos para verano y otros para invierno, respondiendo los trabajadores de su correcto uso y conservación.

Artículo 59. *Características especiales de Distribución.*

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

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 444.851.

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 Admtv.º 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 Admtv.º s. 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 1.200 pesetas por cada día, que por exigencias del trabajo, lleguen a su centro con posterioridad a las 15'30 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 nómina, 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 4 a 6 años): 10.516 pesetas persona/año.

De 1.º a 6.º de Primaria y 1.º y 2.º ESO: 12.620 pesetas persona/año.

3.º y 4.º ESO; 1.º y 2.º Bachillerato; Ciclo Formativo Grado Medio y Superior: 17.694 pesetas persona/año.

Estudios Universitarios, Técnicos de Grado Medio y/o Superior: 31.549 pesetas persona/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, S.A., el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, una vez analizados los programas y contenidos de dichos estudios, podrá conceder ayudas económicas en función de los costes de los mismos.

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, S.A., el cual es conocido y ratificado por los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

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

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

Se acuerda suprimir el requisito de exigencia de 2 años de antigüedad para el derecho opcional y voluntario de acogimiento al Plan de Pensiones, respecto de los trabajadores contratados como fijos de plantilla y por tiempo indefinido.

La incorporación al Plan de Pensiones será efectiva a partir de la fecha en que la empresa tenga constancia formalmente y por escrito de la decisión del trabajador de optar por su incorporación al citado Plan.

El Plan se financiará mediante las siguientes aportaciones:

CASBEGA, S.A.: 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, 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, S.A.

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 elegidos por el propio Comité Intercentros entre sus miembros.

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:

D. Juan Bautista López Escobar.
D. Fernando Barbero Carrasco.
D. Feliciano López Abarca.

Por la Representación Empresarial, se designa a los siguientes Señores:

D. Vicente Rodríguez Alegría.
D. Jorge Flores Molina.
D. Emilio Ramos Rodríguez.

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. *Disposición adicional.*

Se acuerda crear una Comisión Mixta paritaria, de carácter técnico y de estudio, formada por tres miembros en representación de la Dirección y otros tres miembros elegidos por el Comité Intercentros entre sus miembros.

Dicha Comisión analizará y elaborará un estudio técnico relativo a la reordenación de las materias concretas de "Comisiones Comerciales"; "Complemento de Puesto de Trabajo de Personal Comercial" y "Rutas Comerciales".

La Comisión dará cuenta de sus trabajos en las reuniones trimestrales del Comité Intercentros.

Los citados estudios, que deberán estar finalizados dentro de la vigencia del presente Convenio, se elevarán al Comité Intercentros para su aprobación y/o ratificación.

Artículo 71. *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 72.º. *Disposición derogatoria.*

El presente Convenio anula y sustituye al Convenio Colectivo del año 1998, firmado el día 30 de julio de 1998 y publicado en el Boletín Oficial del Estado, el día 23 de octubre de 1998, y al Convenio de Eficacia Limitada del año 1999, firmado el 28 de julio de 1999.

ANEXO 1

Comercial y distribución

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total anual — Pesetas
03	3.259.264	1.238.750	4.498.014
04	2.822.111	1.031.393	3.853.504
05	2.686.090	772.572	3.458.662
06	2.241.730	729.221	2.970.951
07	2.068.890	711.225	2.780.115
08	1.928.583	667.386	2.595.969
09	1.851.569	633.339	2.484.908
10	1.786.524	633.339	2.419.863
11	1.635.949	633.339	2.269.288

ANEXO 2

Logística y Producción. Servicios Generales

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total anual — Pesetas
03	3.259.264	1.238.750	4.498.014
04	2.822.111	1.031.393	3.853.504
05	2.686.090	772.572	3.458.662
06	2.241.730	723.859	2.965.589
07	2.068.890	721.015	2.789.905
08	1.928.583	708.704	2.637.287
09	1.851.569	698.672	2.550.241
10	1.786.524	686.989	2.473.513
11	1.635.949	678.762	2.314.711

ANEXO 3

Económico-Financiero, Control Gestión, Recursos Humanos, Organización y Sistemas de Información

Nivel	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total anual — Pesetas
03	3.259.264	1.238.750	4.498.014
04	2.822.111	1.031.393	3.853.504
05	2.686.090	772.572	3.458.662
06	2.310.035	1.024.599	3.334.634
07	2.289.740	895.133	3.184.873
08	2.096.672	825.095	2.921.767
09	1.834.157	757.799	2.591.956

ANEXO 4

Complemento actividad de mando

Nivel	Comercial Distribución — Pesetas	Logístic. y Produc. Serv. Generales — Pesetas	Econom. Financiero, Cont. Gestión, Organ. y Sistemas Recursos Humanos — Pesetas
03	3.040.060	2.780.598	2.780.598
04	2.502.501	2.039.065	2.224.485
05	2.168.894	1.705.400	1.853.692

Administración*Incentivos. Capacitaciones Totales*

Nivel	Admón Gral. — Pesetas	Proceso de Datos		
		Programador — Pesetas	Operador — Pesetas	Grabador — Pesetas
06	271.316	453.572	398.903	271.316
07	117.518	—	319.512	191.925
08	101.894	—	295.719	186.290
09	84.675	—	202.182	111.180

3299

RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de fecha 21 de diciembre de 2000, por el que se da nueva redacción al artículo 49 del Convenio Colectivo de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada».

Visto el acuerdo de fecha 21 de diciembre de 2000, por el que se da nueva redacción al artículo 49 del Convenio Colectivo de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9000322, «Boletín Oficial del Estado» de 27 de julio de 2000), que fue suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 acuerdo 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, 24 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO POR EL QUE SE DA NUEVA REDACCIÓN AL ARTÍCULO 49 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PRAXAIR ESPAÑA, SOCIEDAD LIMITADA»

Artículo 49. *Previsión social.*

La empresa tiene establecido un programa de previsión social complementario que abarca las siguientes prestaciones:

Pensión de jubilación.

Pensión de viudedad por muerte en retiro.

Pensión de viudedad por muerte en servicio activo.

Pensión de orfandad.

Pensión de retiro por invalidez.

Capitales pagaderos en los casos de fallecimiento e invalidez a través de un seguro de vida colectivo.

Seguro de accidente corporal complementario al seguro de vida.

Requisitos para participar:

1. Plan de previsión de jubilación, viudedad, orfandad y retiro por invalidez: Podrán participar en el plan de previsión regulado en los apartados A)-F) del presente artículo todos los empleados de la empresa que:

Tengan vigente su relación laboral con la compañía.

Hayan ingresado en la empresa antes del 30 de mayo de 1996.

Hayan ingresado en la empresa antes de cumplir los cincuenta y cinco años.

El régimen que se deduce de los apartados A)-F) antes mencionados será aplicable con efectos de 1 de enero de 2001, durante el año 2000, el régimen aplicable será de acuerdo con la redacción de los apartados A, B, C, D y E del número 1 del artículo 49 del Convenio Colectivo aplicable en los años 1998 y 1999.

2. Seguro de vida colectivo: Podrán participar en el seguro de vida colectivo regulado en el apartado G) del presente artículo todos los empleados de la empresa.

Los empleados que ingresen en la empresa después de la fecha de iniciación del programa y los que estén en período de prueba podrán participar una vez que haya transcurrido el período de prueba que corresponda en cada caso.

A) Pensión de jubilación:

1. Pensión de jubilación normal: Es la pensión que recibe un participante al jubilarse a la edad de sesenta y cinco años y cuyo importe es el producto de aplicar la fórmula siguiente:

1,5 por 100 del salario regulador, multiplicado por los años de servicio acreditado como participante del plan.

«Salario regulador» es el promedio de las tres cifras más altas de los ingresos brutos anuales (salario escalón de calificación, prima media reflejada en tabla y antigüedad) en los años anteriores a la jubilación, menos el promedio de la base de cotización a la Seguridad Social en los dos últimos años anteriores a la fecha de jubilación.

«Servicio acreditado» es el número de años y meses de servicio prestados en la empresa desde la fecha de ingreso hasta la fecha de jubilación, con un máximo de cuarenta años.

Dicha pensión será complementaria de la que conceda la Seguridad Social.

2. Pensión de jubilación anticipada: El participante que cese de servicio de la empresa a partir de los sesenta años de edad percibirá la prestación definida en el apartado A), 1, anterior, según cálculos efectuados a la fecha de baja, y ello de acuerdo con la normativa aplicable en materia de Seguridad Social y de planes y fondos de pensiones.

3. Derechos en caso de baja: Todo participante con cincuenta años de edad y diez años de antigüedad que cause baja en la empresa sin causar derecho a prestación de jubilación normal, jubilación anticipada o invalidez tendrá derecho a un capital equivalente a la provisión matemática que le corresponda en base a la prestación definida en el apartado A), 1.

La provisión matemática que corresponda al participante a la fecha de baja se determinará de acuerdo con los cálculos obtenidos en el estudio actuarial de 1 de enero del año en cuestión y podrá permanecer en la póliza de seguro que instrumente el plan, si ese es el caso, o ser trasvasada a otra póliza de similares características, contingencias y prestaciones, o a un plan de pensiones a elección del participante en los términos establecidos en la normativa vigente.

La cantidad correspondiente a la provisión matemática del participante a la fecha de baja sólo se podrá hacer efectiva cuando tenga lugar alguna de las contingencias cubiertas por el plan en los términos regulados en las especificaciones de la/s póliza/s de seguro que instrumenten el presente plan, si éste es el supuesto; y, en cualquier caso, de acuerdo con la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

En aquellos supuestos de baja por causa de muerte, en los que además se origine una pensión de viudedad por muerte en activo o una/s pensión/es de orfandad por muerte en activo, el valor actual de éstas será deducido de la provisión matemática a que se refiere el párrafo segundo, de la que serán titulares los beneficiarios del empleado.

4. Enfermedad grave y desempleo de larga duración: Con carácter excepcional, los participantes podrán hacer efectiva, en su totalidad o en parte, la provisión matemática a que se refiere el apartado anterior, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración, de acuerdo a lo previsto en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones, en la medida en que el contrato de seguro lo contemple.

B) Pensión de viudedad por muerte en retiro.—Corresponde al viudo/a percibir una pensión del 60 por 100 de la pensión de jubilación que el participante estuviera recibiendo por este plan y en el momento del fallecimiento.

Son condiciones para el disfrute de la pensión de viudedad que el matrimonio se haya celebrado, al menos, tres años antes de la fecha de jubilación del participante y no hubiera mediado sentencia de divorcio en el momento del fallecimiento.

La pensión de viudedad cesará en caso de fallecimiento del viudo/a.

C) Pensión de viudedad por muerte en servicio activo.—Corresponde en este caso al viudo/a una pensión del 60 por 100 de la pensión de jubilación según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la compañía hasta los sesenta y cinco años (base proyectada), en vez de los años acreditados hasta el momento de producirse el hecho causante (base acumulada).