

Décima.—Si bien la Administración del Estado se reserva la competencia en materia de cooperación internacional bilateral y multilateral, en materia de formación profesional, a tenor de lo dispuesto en el apartado C.13, del Acuerdo de traspaso, la Administración del Principado de Asturias podrá participar en los diferentes programas de cooperación. A tal efecto, la Administración del Estado informará a la Administración del Principado de Asturias de los Convenios de cooperación internacional que se celebren, reservándole una participación en la ejecución de los mismos, que se determinará en el seno de la Comisión Técnica prevista en la cláusula sexta.

En el plazo de treinta días, la Administración del Principado de Asturias comunicará a la Administración del Estado su participación o renuncia. El procedimiento para instrumentar dicha participación se establecerá por la Comisión de Coordinación del Convenio.

Undécima.—Para la plena efectividad de lo aquí convenido se crea la Comisión de Coordinación del Convenio, a que hace referencia el apartado C).2 del Acuerdo de Traspaso. Dicha Comisión estará compuesta por seis personas: Tres designadas por la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo y tres por la Administración del Principado de Asturias.

Se reunirá, al menos, dos veces al año, y necesariamente, cuando deba pronunciarse sobre los distintos aspectos contemplados en este Convenio o a petición de cualquiera de las partes. Será presidida, alternativamente, por un representante de cada una de las dos Administraciones. Esta Comisión ejercerá las funciones señaladas en el apartado C.2 del Acuerdo de traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional al Principado de Asturias.

Duodécima.—En lo no regulado expresamente con arreglo a las normas anteriores, se aplicará lo dispuesto en el Capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que regula el funcionamiento de los órganos colegiados.

Decimotercera.—El presente Convenio se suscribe con ánimo de permanencia, por lo que su duración será indefinida.

En el supuesto de que se produzca alguna modificación en la normativa vigente que afecte al Convenio, el mismo se revisará a los efectos de su adaptación a la nueva normativa.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de seis meses y siempre que falten, por lo menos, tres meses para la finalización del ejercicio presupuestario corriente. En este supuesto, continuará en vigor el Convenio hasta que no se suscriba uno nuevo o instrumento que lo sustituya.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones convenidas en el presente Convenio dará derecho a la otra Administración a instar la denuncia y resolución del Convenio de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior.

Decimocuarta.—Dada la naturaleza administrativa de este Convenio, las cuestiones litigiosas que puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente convenio, serán competencia del Orden Jurisdiccional de lo Contencioso-Administrativo.

Decimoquinta.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma.

Dado por cuadruplicado ejemplar en Madrid, a 2 de enero de 2002.—La Directora general del INEM, María Dolores Cano Ratia.—El Consejero de Trabajo y Promoción de Empleo, Graciano Torre González.

5450

RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las empresas Jesús Santiago Cucart Todoli, «Santiago Cucart, S. L.», «Cofiser, S. L.», «Postal Mensajes, S. L.», UTE («Jesús S. Cucart Todoli-Santiago Cucart, S. L.») y Actividades Recaudatorias.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas Jesús Santiago Cucart Todoli, «Santiago Cucart, S. L.», «Cofiser, S. L.», «Postal Mensajes, S. L.», UTE («Jesús S. Cucart Todoli-Santiago Cucart, S. L.») y Actividades Recaudatorias (código de Convenio número 9009423), que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 2001, de una parte por los representantes de la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 25 de febrero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS JESÚS SANTIAGO CUCART TODOLI; «SANTIAGO CUCART, S. L.»; «COFISER, S. L.»; «POSTAL MENSAJES, S. L.»; UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS («JESÚS S. CUCART TODOLI-SANTIAGO CUCART, S. L.»), Y «ACTIVIDADES RECAUDATORIAS, S. L.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo de ámbito nacional es de aplicación en las empresas Jesús Santiago Cucart Todoli, «Santiago Cucart, S. L.», Cofiser, S. L., «Postal Mensajes, S. L.», unión temporal de empresas («Jesús Santiago Cucart Todoli-Santiago Cucart, S. L.») y «Actividades Recaudatorias, S. L.», así como en los centros de trabajo que pudieran abrirse en el futuro.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El Convenio tendrá una duración de dos años. Entrará en vigor a la firma del mismo, y su vigencia será desde el día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Artículo 3. *Rescisión, revisión y prórroga.*

La denuncia, a efectos de rescisión o revisión del convenio, deberá formalizarse, por cualquiera de las partes, por escrito y por conducto reglamentario, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo. De efectuarse la denuncia por alguna de las partes en el plazo marcado, ambas se comprometen a iniciar las negociaciones en el mes de enero de 2003. Tanto para el año 2001 como para el 2002 habrá un aumento de la tabla salarial del 4 por 100 que se aplicará sobre el bruto anual de cada trabajador; a excepción del personal que hacía cuarenta horas que no tendrá subida salarial en el año 2001 y en el año 2002 tendrá una subida del 0,5 por 100, a excepción del personal que tiene contratos a tiempo parcial.

Artículo 4. *Norma no discriminatoria.*

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza, nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Parejas de hecho. Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido recientemente en nuestro país, se hace extensivo a las parejas de hecho (previa justificación de convivencia) todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No obstante, en el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

Artículo 6. *Legislación aplicable.*

Para todo lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en general.

Artículo 7. *Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas a nivel personal, en cómputo anual, que excedan del Convenio.

CAPÍTULO II

Provisión vacantes, ceses, movilidad y traspasos de empresasArtículo 8. *Ascensos y provisión de vacantes.*

Todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría superior. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a funciones inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de la empresa para que puedan ocupar plazas vacantes de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen a dicho fin.

Artículo 9. *Ceses.*

Cuando sea necesario prescindir del personal fijo, con excepción de los casos de despido disciplinario y objetivo, habrá de procederse con arreglo a la legislación vigente en esta materia. Cuando un trabajador se proponga cesar al servicio de la empresa, lo comunicará a la misma por escrito duplicado, del que se le entregará una copia debidamente sellada, con quince días de antelación.

El no cumplimiento de este precepto presupondrá la pérdida de las partes proporcionales de las pagas de junio y Navidad con arreglo a los usos vigentes.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

Dadas las peculiares circunstancias que rigen las actividades, (generalmente contratos de una duración determinada con la administración estatal, autonómica, provincial o municipal), los trabajadores, tanto los contratados específicamente para prestar sus servicios fuera del centro de trabajo como los demás, podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa. Los trabajadores a los que afecte ésta medida serán única y exclusivamente los considerados en la categoría profesional de Grupo I Titulados y dentro del Grupo II; Jefe Superior (Oficial Mayor), Jefe de Primera y Jefe de Segunda.

El trabajador afectado por dicho traslado tendrá derecho a optar entre el mismo, percibiendo la correspondiente compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante una indemnización consistente en 20 días de salario por año de servicio.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a, con quien exista convivencia acreditada, cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

Maternidad/paternidad, enfermedades, permisos y excedenciasArtículo 12. *Maternidad/paternidad.*

La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social

merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) Período de descanso maternal/paternal con periodo vacacional: Cuando el periodo de descanso, si no se ha comenzado con anterioridad, se inicia desde el momento mismo del causante estando la trabajadora de vacaciones, ambos periodos se superponen, es decir se disfrutarán conjuntamente. Pero cuando el período de descanso se iniciara antes del disfrute de las vacaciones, la trabajadora no pierde su derecho a ellas, aún teniéndolas preestablecidas.

b) Permiso de lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

Artículo 13. *Enfermedad.*

El personal de las empresas afectadas en enfermedad de más de veinte días, desde el primer día de la correspondiente baja inclusive, las empresas complementarán hasta el cien por cien del salario real durante un plazo máximo de dieciocho meses.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Habrà de presentarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicios. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisorio.

Artículo 14. *Accidentes de trabajo.*

En caso de accidentes de trabajo, las empresas abonarán el 100 por 100 del salario real, a partir del día siguiente al accidente.

Artículo 15. *Ayuda especial.*

Los trabajadores que tengan hijos en situación de subnormalidad o minusválidos, siempre que tengan reconocida esta situación por la Seguridad Social, percibirán un complemento económico a cargo de la empresa, de 10.000 pesetas mensuales por hijo en dicha situación. La ayuda puede ser percibida por uno solo de los cónyuges.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales y conceptos extrasalarialesArtículo 16. *Jubilación.*

El trabajador podrá jubilarse a los 64 años, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, pudiendo asimismo jubilarse anticipadamente en los términos y condiciones regulados en la Orden de 16 de Junio de 1967, y demás disposiciones complementarias que establezca la legislación en cada momento.

Artículo 17. *Desplazamiento y dietas.*

Se establece la cantidad de 30 pesetas por kilómetro, para los trabajadores que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa.

El importe de la media dieta se fija en 3.000 pesetas y la dieta completa en 8.000 pesetas.

La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador en sus desplazamientos por cuenta de aquélla.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Conscientes ambas partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, conviene reducir al máximo las horas extraordinarias.

Así pues, y de conformidad con la legislación vigente, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año, abonándose estas con el incremento del 75 por 100 y las festivas, al 100 por 100.

La empresa deberá informar a los delegados de personal o comités de empresa y determinar conjuntamente su realización.

Artículo 19. *Anticipos.*

Todo el personal con mas de tres años de antigüedad en la empresa podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo con interés del 8,80 por 100 anual hasta el importe de tres mensualidades de salario Convenio. La amortización no excederá del 15 por 100 mensual del salario Convenio.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la empresa determinará la devolución del anticipo.

CAPÍTULO V

El salario y sus complementos

Artículo 20. *Tablas salariales.*

1. Las tablas salariales para las distintas categorías, son las que se establecen en anexo de este Convenio.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Todos los empleados, sin distinción de categorías, disfrutarán, además del salario base, de un aumento periódico por años de servicio, que se calculará sobre aquel, y que consistirá en trienios al 6 por 100. Dichos trienios se computarán en razón al tiempo servido en la empresa, incluyéndose los periodos de aspirantazgo y aprendizaje. Los aumentos por antigüedad se abonarán con efecto del día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio, de conformidad con lo establecido en la Ordenanza Laboral.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

Se fija un plus por el concepto de trabajo nocturno, que consistirá en el 30 por 100 del salario base, incrementado con la antigüedad correspondiente.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará dicho plus exclusivamente sobre las horas trabajadas. Y si el número de horas excediera de cuatro, se pagará el mencionado plus por toda la jornada.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etc., a los que se le aplicará el salario fijado en la tabla para el personal que realice un trabajo de noche.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas antes del 30 de junio, la primera, y del 20 de diciembre la segunda.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

CAPÍTULO VI

Jornada, vacaciones, licencias

Artículo 24. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.600 horas en cómputo anual, siendo la distribución de la misma fijada por la dirección de la empresa, de acuerdo

con la normativa vigente. De dichos cálculos se deducirán las 14 horas correspondientes a las tardes de los días 5 de enero, 24, 31 de diciembre y de otra tarde a determinar en función de las fiestas de cada Comunidad, que se considerarán festivos y no recuperables a todos los efectos.

Teniendo en cuenta la existencia de oficinas en esta empresa con más de diez empleados, y debiendo regularse en las mismas la presencia de horarios de apertura al público y los inconvenientes que se pueden derivar de la tardanza en el inicio de la actividad laboral, se establece para las oficinas que dispongan de dispositivo de control de presencia o ficha, que se sigan las siguientes normas:

1.^a La presencia del trabajador en la oficina deberá efectuarse como muy tarde a la hora fijada para su entrada al centro de trabajo, admitiéndose los siguientes desfases:

A. El margen de error en la ficha, será de tres minutos, siempre que el mismo se utilice durante no más de siete días al mes.

B. Se contempla un margen de error de hasta diez minutos durante dos días al mes.

Estos dos márgenes son acumulativos, por lo que un trabajador no podrá acudir a su centro de trabajo con demora durante mas de nueve días al mes y siempre que en ningún caso se incumplan los márgenes reseñados anteriormente.

Para los incumplimientos reiterados de estas normas se estará a lo establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal. Se disfrutarán en las fechas que fijen de común acuerdo la empresa y los trabajadores, supeditadas a las exigencias de trabajo que tengan aquéllas, y se disfrutarán, preferentemente, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. No se podrán coger por periodos inferiores a siete días naturales y se computarán desde el primer día siguiente al último trabajado. Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador conozca al menos con dos meses de antelación la fecha de su disfrute; no obstante los trabajadores podrán reservarse siete días naturales para disfrutarlos en otro periodo de acuerdo con la empresa.

Durante las vacaciones, el trabajador percibirá el mismo salario que corresponda al período de su disfrute.

Artículo 26. *Licencias retribuidas.*

Se concederán licencias retribuidas en los siguientes casos:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento o adopción de un hijo, que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento a una localidad distinta.
- c) Dos días laborales en caso de separación o divorcio.
- d) En caso de matrimonio de un familiar hasta primer grado de consanguinidad, el día de la celebración.
- e) Por fallecimiento:
 1. Cinco días en el caso de cónyuge o personas que convivan en el domicilio familiar.
 2. Tres días en el caso de hijos, padres, hermanos, nueros o yernos.
 3. Dos días en el caso de abuelos, nietos o padres políticos.
 4. Un día en el caso de abuelos políticos o cuñados.
- f) Por enfermedad grave:
 1. Cinco días si se trata del cónyuge o personas que convivan en el domicilio familiar.
 2. Tres días en el caso de hijos, padres, hermanos, nueros o yernos.
 3. Un día en caso de abuelos, nietos o padres políticos.
 4. Un día en el caso de abuelos políticos o cuñados.
- g) Por el tiempo indispensable de acompañamiento a consulta médica a menores de doce años o familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- h) Hasta veinte horas al año para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, impartidos por organismos competentes para la formación profesional.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Por traslado del domicilio habitual un día. Si se trata de otra localidad, podrán ser hasta tres días.

Artículo 27. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de tres años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

El trabajador excedente conserva solo el derecho precedente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

CAPÍTULO VII

Contratación y varios

Artículo 28. *Modalidades de contrato de trabajo.*

En los contratos de trabajo eventuales, temporales, interinos, de duración determinada, etc., se estará a lo que en cada momento determine la legislación vigente o en lo dispuesto en los Convenios de sector aplicables.

Artículo 29. *Período de prueba.*

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

Personal titulado: Cuatro meses.

Personal técnico: Tres meses.

Resto de Personal (Administrativos, Subalternos, Oficios Varios.): Un mes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimamiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 30. 1. *Derechos sindicales.*

Se estará a cuanto dispone la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 31. 2. *Excedencias.*

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, cuya excedencia, a efectos de reingreso automático, tendrá el mismo tratamiento que la excedencia forzosa, por designación o elección para cargo público.

Artículo 32. 3. *Acción sindical.*

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición e interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar a través de los sindicatos y la representación empresarial unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Previa conformidad del trabajador, la empresa deducirá de la nómina la cuota sindical a los afiliados a cada central sindical.

Se acuerda que podrá acumularse en un representante sindical hasta el 20 por 100 más de las horas consignadas en el Estatuto de los Trabajadores, las cuales serán deducidas proporcionalmente del resto de los representantes sindicales de la propia empresa. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en quienes se acumulan dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa, como componentes de la comisión negociadora del Convenio colectivo, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del mismo.

En todos los demás aspectos referentes a la acción sindical, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Disposiciones complementarias

Disposición adicional primera.

Los tres niveles que se fijan para el Auxiliar Administrativo, se aplicarán de la manera siguiente: El nivel 3, durante los tres primeros años de su contratación pasando al nivel 2; el nivel 2 desde el cuarto al sexto año de su contratación pasando a nivel 1; el nivel 1, del séptimo al decimoquinto año pasando a Oficial de 2.ª; Oficial de 2.ª del decimoquinto al vigésimo quinto pasando a Oficial de 1.ª.

Los tres niveles que se fijan para titulados de grado superior y de grado medio, serán de aplicación en la siguiente forma: El nivel 3, durante los tres primeros años de su contratación; el nivel 2, desde el cuarto al sexto año; y el nivel 1, a partir del séptimo año. Ambos apartados anteriores serán revisados a la entrada del vigor del Convenio para establecer el correspondiente nivel en función de la antigüedad. No obstante, se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas alcanzadas por los trabajadores afectados por la entrada en vigor de esta disposición.

Disposición adicional segunda.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se hace constar en anexo el salario global anual, en función del número de horas trabajadas.

Disposición adicional tercera.

En los términos y con el alcance previsto en el artículo 12 de la Orden de 4 de abril de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 7), los trabajadores de la empresa afectada por este Convenio, disfrutarán de los necesarios permisos para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Tabla salarial 2001 para personal con jornada laboral de treinta y cinco horas semanales

Categoría profesional	Salario mensual - Pesetas	Salario anual - Pesetas
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Grado Superior Nivel 1	294.577	4.124.078
Grado Superior Nivel 2	214.042	2.996.588
Grado Superior Nivel 3	137.685	1.927.583
Grado Medio Nivel 1	212.708	2.977.915
Grado Medio Nivel 2	137.685	1.927.583
Grado Medio Nivel 3	113.205	1.584.866
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe Superior	315.621	4.418.700
Jefe de primera	218.066	3.052.920
Jefe de segunda	189.373	2.651.220
Oficial de primera	118.247	1.655.456
Oficial de segunda	111.292	1.558.081
Taquígrafo	118.247	1.655.456
Auxiliar Administrativo Nivel 1 (Notificador) ..	103.294	1.446.120

Categoría profesional	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Auxiliar Administrativo Nivel 2 (Notificador)	98.703	1.381.848
Auxiliar Administrativo Nivel 3 (Notificador)	90.158	1.262.212
Cajero con Firma	128.681	1.801.535
Cajero sin Firma	118.247	1.655.456
Cobrador-Pagador	92.131	1.289.839
Auxiliar de Caja	92.131	1.289.839
<i>Grupo III. Técnico Oficina</i>		
Jefe Equipo Informática	200.850	2.811.900
Analista	166.419	2.329.860
Programador de Ordenadores	141.897	1.986.551
Programador Ordenadores A	133.859	1.874.028
Programador Ordenadores B	128.681	1.801.535
Programador Máquinas Auxiliares	128.681	1.801.535
Jefe de Delineación	161.723	2.264.122
Delineante-Proyectista	160.081	2.241.127
Delineante de primera	138.199	1.934.790
Delineante de segunda	131.671	1.843.390
Administrador de Test	128.681	1.801.535
Coordinador Trat. Cuestionario	128.681	1.801.535
Coordinador de Estudios	118.247	1.655.456
Jefe Equipo Encuestas	118.247	1.655.456
Jefe de Explotación	128.681	1.801.535
Operador de Ordenador de 1. ^a	118.247	1.655.456
Ayudante Operador	97.381	1.363.331
<i>Grupo IV. Especialista de Oficina</i>		
Jefe de Máquinas Básicas	118.247	1.655.456
Operador Tabuladores	119.641	1.674.972
Operador Máquinas Básicas	104.335	1.460.690
Dibujante	104.335	1.460.690
Calcador	99.469	1.392.565
Perforista verif. Clasificador	111.292	1.558.081
Perforista de segunda	97.381	1.363.331
Inspector-Entrevistador	119.641	1.674.972
Grabador Pantallista	104.335	1.460.690
Entrevistador-Encuestador	104.335	1.460.690
Encarg. Dep. Topografía	119.641	1.674.972
<i>Grupo V. Subalternos</i>		
Conserje mayor	99.469	1.392.565
Conserje Ord. Portero Vigil.	92.131	1.289.839
Conserje Ord. Portero Vigil./noche	99.469	1.392.565
Botones	77.187	1.080.612
<i>Grupo VI. Oficios Varios</i>		
Agente de Ventas	137.726	1.928.160
Encargado de primera	119.641	1.674.972
Encargado de segunda	111.989	1.567.847
Oper. Reprofuc. Multicopista	92.131	1.289.839
Peón mozo y personal Limpieza	92.131	1.289.839
Aprendiz	77.187	1.080.612

Tabla salarial 2002 para personal con jornada laboral de treinta y cinco horas semanales

Categoría profesional	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Grado Superior Nivel 1	306.360	4.289.041
Grado Superior Nivel 2	222.604	3.116.452
Grado Superior Nivel 3	143.192	2.004.686
Grado Medio Nivel 1	221.217	3.097.032
Grado Medio Nivel 2	143.192	2.004.686
Grado Medio Nivel 3	117.733	1.648.261

Categoría profesional	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe Superior	328.246	4.595.448
Jefe de primera	226.788	3.175.037
Jefe de segunda	196.948	2.757.269
Oficial de primera	122.977	1.721.674
Oficial de segunda	115.743	1.620.404
Taquígrafo	122.977	1.721.674
Auxiliar Administrativo Nivel 1 (Notificador)	107.426	1.503.965
Auxiliar Administrativo Nivel 2 (Notificador)	102.652	1.437.122
Auxiliar Administrativo Nivel 3 (Notificador)	93.764	1.312.700
Cajero con Firma	133.828	1.873.596
Cajero sin Firma	122.977	1.721.674
Cobrador-Pagador	95.817	1.341.433
Auxiliar de Caja	95.817	1.341.433
<i>Grupo III. Técnico Oficina</i>		
Jefe Equipo Informática	208.884	2.924.376
Analista	173.075	2.423.054
Programador de Ordenadores	147.572	2.066.013
Programador Ordenadores A	139.214	1.948.989
Programador Ordenadores B	133.828	1.873.596
Programador Máquinas Auxiliares	133.828	1.873.596
Jefe de Delineación	168.192	2.354.687
Delineante-Proyectista	166.484	2.330.772
Delineante de primera	143.727	2.012.182
Delineante de segunda	136.938	1.917.126
Administrador de Test	133.828	1.873.596
Coordinador Trat. Cuestionario	133.828	1.873.596
Coordinador de Estudios	122.977	1.721.674
Jefe Equipo Encuestas	122.977	1.721.674
Jefe de Explotación	133.828	1.873.596
Operador de Ordenador de 1. ^a	122.977	1.721.674
Ayudante Operador	101.276	1.417.864
<i>Grupo IV. Especialista de Oficina</i>		
Jefe de Máquinas Básicas	122.977	1.721.674
Operador Tabuladores	124.427	1.741.971
Operador Máquinas Básicas	108.508	1.519.118
Dibujante	108.508	1.519.118
Calcador	103.448	1.448.268
Perforista verif. Clasificador	115.743	1.620.404
Perforista de segunda	101.276	1.417.864
Inspector-Entrevistador	124.427	1.741.971
Grabador Pantallista	108.508	1.519.118
Entrevistador-Encuestador	108.508	1.519.118
Encarg. Dep. Topografía	124.427	1.741.971
<i>Grupo V. Subalternos</i>		
Conserje mayor	103.448	1.448.268
Conserje Ord. Portero Vigil.	95.817	1.341.433
Conserje Ord. Portero Vigil./noche	103.448	1.448.268
Botones	80.274	1.123.836
<i>Grupo VI. Oficios Varios</i>		
Agente de Ventas	143.235	2.005.286
Encargado de primera	124.427	1.741.971
Encargado de segunda	116.469	1.630.561
Oper. Reprofuc. Multicopista	95.817	1.341.433
Peón mozo y personal Limpieza	95.817	1.341.433
Aprendiz	80.274	1.123.836

5451

RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («CASBEGA, S.A.»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («CASBEGA, S.A.») (c0-