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
Grupo III. Técnico Oficina		
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
Grupo IV. Especialista de Oficina		
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
Grupo V. Subalternos		
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
Grupo VI. Oficios Varios		
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
Grupo I. Titulados		
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
Grupo II. Administrativos		
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
Grupo III. Técnico Oficina		
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
Grupo IV. Especialista de Oficina		
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
Grupo V. Subalternos		
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
Grupo VI. Oficios Varios		
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.») (có-

digo de Convenio número 9006852), que fue suscrito con fecha 30 enero de 2002 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, 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 DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» («CASBEGA, S.A.») AÑOS 2002-2003

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 2002, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003, 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, comunicándoselo 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.
Director Industrial.
Director de Calidad y Medio Ambiente.
Gerente de Producción.
Gerente de Planificación Industrial.
Gerente de Logística.
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 Transformación.
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 Riesgos:

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

Dirección Económico-Financiera:

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

Dirección de Planificación y Control:

Director de Planificación y Control.
Gerente de Planificación.
Jefe de Auditoría Interna.
Técnicos.
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 Sistemas de Información:

Director de Organización y Sistemas de Información.
Gerente de Desarrollo de Sistemas.
Jefe Soporte Aplicaciones.
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 9,47 euros 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 2002 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 2002 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.

Hasta que se conozca el I.P.C. real del año 2002, se acuerda incrementar los conceptos vigentes a 31 de diciembre de 2001, referenciados en los apartados 1 al 11 en el importe correspondiente al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año y de los conceptos referenciados en los apartados 12 a 30 hasta alcanzar dicho porcentaje más un punto.

Conocido el I.P.C. real del año 2002, se efectuará una revisión de los conceptos vigentes a 31 de diciembre de 2001, 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. Dichos incrementos tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2002 y el resultado de su aplicación constituirá 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 2003.

En el segundo año de vigencia del Convenio, y hasta que se conozca el I.P.C. real del año 2003, se acuerda incrementar los conceptos vigentes a 31 de diciembre de 2002, referenciados en los apartados 1 al 11 en el importe correspondiente al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año y de los conceptos referenciados en los apartados 12 a 30 hasta alcanzar dicho porcentaje más un punto.

Conocido el I.P.C. real del año 2003, se efectuará una revisión de los conceptos vigentes a 31 de diciembre de 2002, 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. Dichos incrementos tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2003 .

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:

227,38 euros para menores de dieciocho años.
274,56 euros 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.

Categoría o nivel salarial	Mañana/tarde	Noche
11	7,18	20,24
10	7,62	21,76
9	9,94	28,17
* 9 BIS	9,75	31,09
8	10,64	31,96
7	11,55	35,07
6	12,41	38,02
5	14,47	44,93
4	15,45	46,22

(*) 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 258,86 euros 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: 0,32728.
(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 el Gerente de Producción, comunicará a los Comités de Empresa el índice alcanzado (variable oscilante entre 0,90 y 1,30).

C= Indice de Calidad. Mensualmente el Gerente de Producción, comunicará a los Comités de Empresa 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: 31,58 euros/mes.
Nivel 7: 29,20 euros/mes.
Nivel 8: 26,88 euros/mes.
Nivel 9: 25,07 euros/mes.
Nivel 10: 23,09 euros/mes.
Nivel 11: 21,52 euros/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 se calculará de acuerdo a las siguientes fórmulas y condicionamientos:

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

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

2. Para el personal adscrito al Area de Almacenes:

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

En las citadas fórmulas:

K: Constante monetaria fija: 101,85 euros.
L: Constante correctora por nivel salarial:

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

R: Variable en función de la eficacia mensual de líneas de envasado consideradas (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 (variable oscilante entre 0,8 y 1,2).

C: Variable en función del índice de calidad de producto (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:

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.

4.º) Fijará los objetivos de movimiento de producto terminado en almacén.

El Gerente de Producción comunicará al Comité de Empresa, 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:

Nivel 6: 326,09 euros.
Nivel 7: 301,56 euros.
Nivel 8: 277,56 euros.
Nivel 9: 258,78 euros.

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	Logistic. y producción	Resto direcciones
3	1.811,74	1.811,74	1.811,74
4	1.548,00	1.548,00	1.548,00
5	1.386,42	1.386,42	1.386,42
6	1.138,35	1.124,48	1.304,97
7	1.063,34	1.050,40	1.252,49
8	993,10	986,64	1.146,91
9	950,35	952,16	1.004,77
10	923,74	921,98	—
11	862,12	857,97	—

Artículo 26. *Complemento Ad Personam.*

A partir del 1 de enero de 1995, el Complemento de Antigüedad del personal fijo de plantilla al 31 de diciembre de 1994 ha sido sustituido por un Complemento Ad Personam.

Dicho Complemento Ad Personam que se aplicará solamente sobre el Salario Base (anexo 1, 2 y 3-1.ª columna), se regulará por las Tablas con que se venia 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; 50,44 euros/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 638,01 Euros, 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, 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 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

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

Durante la vigencia del presente Convenio y en los meses de junio, julio y agosto la Dirección podrá establecer un máximo de cuatro sábados laborables, por necesidades de Producción, así como un Sábado en el mes de Diciembre por idéntico motivo, con la limitación de no establecer más de dos sábados laborables por mes y que no se trabajen seguidos los dos últimos sábados de un mes y los dos primeros del siguiente. La asignación del personal para trabajar en sábado se hará de forma rotativa entre el personal del Area. 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 perdida de retribución alguna y percibirá una compensación de 83,57 euros.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 la Gerencia de Producción.

Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, si la Dirección estimara la necesidad de ampliar los días de trabajo estipulados en el presente Convenio, en todas o algunas de las Secciones, deberá comunicarlo al Comité de Empresa con cinco días de antelación y abonar como festivos los días que excedan de los pactados. En este caso, aquellos trabajadores que no puedan o no deseen trabajar el día señalado por la Empresa, deberán notificarlo a sus respectivos jefes con tres días al menos de antelación.

Artículo 33. *Jornada, horario y Plus de Disponibilidad de Personal Administrativo.*

A) Jornada de trabajo: En los Centros de Trabajo de Barajas, Fuenlabrada, Las Mercedes y Valladolid, el personal administrativo y asimilado, tendrá una jornada de 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.

3.º) En los Centros de Trabajo de Barajas, Fuenlabrada y Valladolid, el personal Administrativo y asimilado, con el horario establecido en el número anterior, durante los viernes de los meses de julio, agosto y septiembre realizará el horario de 7,00 a 14,30 horas.

De lo establecido en el párrafo anterior quedan exceptuados el personal de Organización y Sistemas, telefonistas y las personas que a juicio de la Dirección sean necesarias para el funcionamiento de determinados servicios, quienes seguirán realizando su horario habitual.

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 7.699,52 euros.

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. Cuando esté en funcionamiento 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 10,52 Euros 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: La Dirección establecerá dentro del grupo de limpieza, esterilización y preparación de líneas un turno de trabajo que se realizará en turno de mañana de sábado a miércoles para realizar las tareas que desarrollan en los restantes turnos.

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 37, percibiendo las compensaciones económicas establecidas en dicho artículo.

Dotación de Personal para el Turno de Limpieza, Esterilización y Preparación de Equipos, con entrada a las 24 horas del domingo o festivo.

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:

Limpieza, Esterilización y Preparación de Líneas:

9 personas y 1 capataz de la Sala de Envasado.

Mantenimiento: 5 personas.
Transformación: 1 persona.
Almacenes: 2 personas.
Calidad: 1 persona.

Para poder disponer de los suministros de vapor, CO_2, aire, frío, etc., necesarios para llevar a cabo la preparación de líneas, dos de las 5 personas de Mantenimiento, iniciará su turno de trabajo a las 22 horas del domingo, finalizándolo a las 5,00 horas del lunes.

El lunes o día posterior al festivo se incorporará a las 6 horas, en función de las necesidades del trabajo, dos carretilleros de Almacenes, con el fin de posibilitar el aprovisionamiento de envases, embalajes y materiales 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 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.

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 22,24 Euros y el personal que inicie su jornada a las 22,00 horas percibirá por dichos conceptos la cantidad de 28,55 Euros. 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 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 10,52 Euros.

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 Producción 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 especial de carga y descarga en almacén de producto terminado.*

La necesidad de atender la entrega de pedidos a primera hora de la mañana del lunes, especialmente de aquellos clientes que por su estrategia comercial abren su establecimiento los sábados y los domingos, hace necesario disponer de un turno de carga y descarga en el Almacén de Producto Terminado, con entrada a las 24,00 horas del domingo. Este Turno se establecerá cuando a juicio de la Dirección se justifique y debe permitir cargar la flota de camiones disponible para atender estos pedidos.

La dotación de este Turno de Trabajo será como mínimo de dos carretilleros y un Administrativo y por él rotará todo el personal asignado al Almacén.

Horarios:

Domingo: Entrada 24 horas. Salida 7,00 horas del lunes.
Lunes noche a jueves noche: Horario normal turno de noche.

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

Las personas que realicen este Turno Especial de carga y descarga percibirán en compensación por el desplazamiento de jornada de ese día (incluida la compensación por transporte) la cantidad de 22,24 Euros. La reducción de esta jornada que se produce por el turno adelantado del domingo se considerará como trabajada a los efectos económicos.

Artículo 37. *Turno de mantenimiento preventivo.*

Cuando 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.

A la dotación del Turno de Mantenimiento Preventivo se incorporará una persona del Almacén de Repuestos. La asignación de esta persona se realizará de forma rotativa entre las que componen la dotación de personal del citado almacén.

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 83,57 Euros. Asimismo en cada uno de esos días trabajados percibirán en compensación por transporte la cantidad de 10,52 Euros.

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 38. *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 39. *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 40. *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 831,30 euros.

CAPÍTULO VIII

Enfermedad, licencias y excedencias

Artículo 41. *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 × 100.
Comisiones: 100 × 100.

Otras direcciones:

Salarios: 100 × 100.

Incentivos: 100 × 100, más la media de horas del Plus de Rotación y Nocturnidad percibidas por el trabajador en los 6 meses anteriores a la baja. Igualmente, al personal asignado al Turno de Mantenimiento Preventivo, se le considerará la media de las cantidades percibidas en concepto de compensación de festivos 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 × 100.
Comisiones: 100 × 100.

Otras direcciones:

Salarios: 100 × 100.

Incentivos: 100 × 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. Igualmente, al personal asignado al Turno de Mantenimiento Preventivo, se le considerará la media de las cantidades percibidas en concepto de compensación de festivos en los 6 meses anteriores a la baja.

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 42. *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 × 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 43. *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 ó 2 consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.

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

j) Un día, por boda de hijos, 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 dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal, de media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 44. *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 fijos.

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 45. *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.

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.—22,10 Euros 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 0,29 Euros. 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 ó Barajas a Fuenlabrada, ó viceversa, ésta abonará la cantidad de 24,68 Euros 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: 13.114,97.

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: 14.333,56.

Si entre el Centro de Trabajo de origen y el de destino hay una distancia superior a 151 kilómetros la cantidad de: 15.357,40.

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 792,66 euros.

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

Prevención de riesgos laborales

Artículo 50. *Comités de Seguridad y Salud.*

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

En los Centros de Trabajo de la Empresa con 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 ó 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 retribuídas, 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.

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 Reprensentantes 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 2.998,49 Euros.

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 Areas 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 Areas Funcionales:

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

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

c) Area de Logística, que comprende los Almacenes de Materias Primas, Producto Terminado o cualquier otra que pudiera establecerse.

El personal de cada una de las Areas 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 Area de Logística, prestará su servicio en cualquiera de los Almacenes existentes ó 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 8,09 euros 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): 70,88 Euros/Persona/año.

De 1.º a 6.º de Primaria y 1.º y 2.º ESO: 85,07 Euros/Persona/año.

3.º y 4.º ESO; 1.º y 2.º Bachillerato; Ciclo Formativo Grado Medio y Superior: 119,26 euros/persona/año.

Estudios Universitarios, Técnicos de Grado Medio y/o Superior: 212,65 Euros/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.

Asimismo y con efectos retroactivos del 1 de enero de 2001, el participe tendrá posibilidad de realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones, éstas aportaciones podrán ser mensuales, por un importe mínimo de 30 Euros y anuales, por un importe mínimo de 360 Euros y como máximo, hasta el límite establecido por la Legislación vigente.

Para el cómputo del límite máximo deberán sumarse las aportaciones voluntarias a las aportaciones obligatorias (6% de la base reguladora), establecidas anteriormente. De producirse algún exceso de aportación sobre el máximo legal, se reducirá la aportación voluntaria del participe hasta respetar el límite del ejercicio establecido.

El partícipe indicará la aportación voluntaria que desea realizar en el boletín diseñado al efecto. La Comisión de Control establecerá el Procedimiento Administrativo de Gestión de dichas aportaciones voluntarias.

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:

Don Manuel Jesús García García.
Don Juan Bautista López Escobar.
Don Manuel Matarredona Prada.

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

Don Vicente Rodríguez Alegría.
Don Jorge Flores Molina.
Don 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. *Disposición derogatoria.*

El presente Convenio anula y sustituye al Convenio Colectivo del año 2000-2001, firmado el día 11 de diciembre de 2000 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado», el día 16 de febrero de 2001.

ANEXO 1

Comercial y Distribución

Nivel	Salario base	Plus Convenio	Total anual
03	21.340,60	8.110,94	29.451,54
04	18.478,27	6.753,23	25.231,50
05	17.587,65	5.058,55	22.646,20
06	14.678,12	4.774,70	19.452,82
07	13.546,43	4.656,87	18.203,30
08	12.627,74	4.369,82	16.997,56
09	12.123,48	4.146,90	16.270,38
10	11.697,58	4.146,90	15.844,48
11	10.711,66	4.146,90	14.858,56

ANEXO 2

Logística y Producción. Servicios Generales

Nivel	Salario base	Plus Convenio	Total anual
03	21.340,60	8.110,94	29.451,54
04	18.478,27	6.753,23	25.231,50
05	17.587,65	5.058,55	22.646,20
06	14.678,12	4.739,59	19.417,71
07	13.546,43	4.720,97	18.267,40
08	12.627,74	4.640,37	17.268,11
09	12.123,48	4.574,68	16.698,16
10	11.697,58	4.498,18	16.195,76
11	10.711,66	4.444,31	15.155,97

ANEXO 3

Resto direcciones

Nivel	Salario base	Plus Convenio	Total anual
03	21.340,60	8.110,94	29.451,54
04	18.478,27	6.753,23	25.231,50
05	17.587,65	5.058,55	22.646,20
06	15.125,37	6.708,74	21.834,11
07	14.992,47	5.861,04	20.853,51
08	13.728,33	5.402,45	19.130,78
09	12.009,47	4.961,82	16.971,29

ANEXO 4

Complemento Actividad de Mando

Nivel	Salario base	Plus Convenio	Total anual
03	20.491,36	18.742,47	18.742,47
04	16.867,97	13.744,21	14.994,02
05	14.619,32	11.495,15	12.494,70

ADMINISTRACIÓN

Incentivos. Capacitaciones totales

Nivel	Admón General Grabador	Programador	Operador
06	1.776,49	2.969,84	2.611,89
07	1.256,66		2.092,06
08	1.219,77		1.936,28
09	727,97		1.323,82

5452 *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 texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados.*

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados, (Código de Convenio número 9903175), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2002 por la Comisión Paritaria del Convenio constituida por la organización empresarial Federación Nacional de Industrias Lácteas, en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CC.OO. Y UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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 de la citada revisión salarial 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.

ANEJO I

Tablas definitivas 2001

Plus de asistencia: 789 pesetas (4,74 euros).

	Mensual	
	Pesetas	Euros
Personal Técnico:		
Técnico Superior	158.135	950,41
Técnico Medio	138.125	830,15
Otros Técnicos	124.679	749,34
Empleados Admnistrativos Comerciales:		
Jefe de Área	134.645	809,23
Jefe de Sección	129.912	780,79
Oficial de primera	112.312	675,01
Oficial de segunda	102.381	615,32
Auxiliar	87.869	528,10

	Diario	
	Pesetas	Euros
Repartidores y/o Autoventas	2.985	17,94

	Pesetas		Euros	
	Diario	Mensual	Diario	Mensual
Producción y Tareas Auxiliares:				
Especialista u Oficial de primera	3.093	92.789	18,59	557,67
Especialista u Oficial de segunda	3.035	91.055	18,25	547,25
Especialista u Oficial de tercera	2.984	89.521	17,94	538,03
Peón	2.924	87.721	17,57	527,22

Personal de Limpieza: 458 pesetas/hora (2,75 euros/hora).

ANEJO II

	Año — Pesetas	Hora — Pesetas	Año — Euros	Hora — Euros
Personal técnico:				
Técnico Superior	2.611.092	1.443	15.692,98	8,67
Técnico Medio	2.310.941	1.277	13.889,04	7,67
Otros Técnicos	2.109.252	1.165	12.676,86	7,00
Empleados Administrativos Comerciales:				
Jefe de Área	2.258.742	1.248	13.575,31	7,50
Jefe de Sección	2.187.747	1.209	13.148,62	7,26
Oficial de primera	1.923.747	1.063	11.561,95	6,39
Oficial de segunda	1.774.782	981	10.666,65	5,89
Auxiliar	1.557.102	860	9.358,37	5,17
Repartidores y/o Autoventas	1.597.242	882	9.599,62	5,30
Producción y Tareas Auxiliares:				
Especialista u Oficial de primera	1.646.382	910	9.894,96	5,47
Especialista u Oficial de segunda	1.619.992	895	9.736,35	5,38
Especialista u Oficial de tercera	1.596.787	882	9.596,88	5,30
Peón	1.569.487	867	9.432,81	5,21
Personal de limpieza		458		2,75

ANEJO I

Tablas provisionales año 2002

Plus de asistencia: 4,86 euros.

	Mensual — Euros
Personal Técnico:	
Técnico Superior	974,17
Técnico Medio	850,90
Otros Técnicos	768,07
Empleados Administrativos Comerciales:	
Jefe de Área	829,46
Jefe de Sección	800,31
Oficial de primera	691,88
Oficial de segunda	630,71
Auxiliar	541,31

	Diario — Euros
Repartidores y/o Autoventas	18,39