

11551 RESOLUCIÓN de 24 de mayo 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 «Celite Hispánica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003292), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN «CELITE HISPÁNICA, SOCIEDAD ANÓNIMA» 2002-2004

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará en los centros de trabajo que la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» tiene actualmente en funcionamiento en Alicante (carretera de Elche, kilómetro 6) y en Elche de la Sierra (Albacete).

Artículo 2. *Ámbito personal/funcional.*

El artículo del presente Convenio afectará a los trabajadores de «Celite Hispánica, Sociedad Anónima», que en virtud de contrato indefinido suscrito con aquella, así como al personal eventual que se contrate, y se hallen encuadrados en las categorías profesionales que, a efectos de retribución, se relacionan en el artículo sexto del presente Convenio.

Queda excluido del presente Convenio el personal de Staff, así como las remuneraciones de carácter graciable o especial que perciban los trabajadores o aquellas que se pudieran generar, durante la vigencia del Convenio, por decisión discrecional de la Dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

En aplicación de cuanto establece el vigente Estatuto de los Trabajadores, ambas partes están de acuerdo en pactar periodos de vigencia distintos para las varias materias que en el presente articulado se convienen.

Consecuentemente con ello, en los capítulos que recojan materias o grupos de materias homogéneos se hará constar el período de tiempo a que se extenderá la vigencia del presente Convenio. (Véase el índice de vigencias por materias.)

Respecto a la denuncia, se acuerda que deberá efectuarse con un preaviso mínimo de tres meses; de no hacerlo así se considerará que se prorroga de año en año su vigencia.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones o Convenios Colectivos actualmente en vigor o que en el futuro se promulguen o acuerden, y que entrañen variación en todos o alguno de los conceptos, retributivos u otros pactados en el presente Convenio, únicamente operarán si, globalmente considerados, superan el nivel total de lo que alcanzan en aquél.

A tales efectos, se considerarán «bloques» o conceptos a valorar globalmente los de contenido económico-salarial directo, de una parte, y los que se refieren a tiempo de trabajo activo en la empresa, de otra.

Artículo 5. *Sistema retributivo.*

El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global. No habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran en el presente artículo:

- 5.1 Salario base.
- 5.2 Complementos:
 - a) Personales: Antigüedad.
 - b) De puesto de trabajo:
 1. Penosidad.
 2. Trabajo a turnos.
 3. Plus de trabajo en festivos.
 - c) Por calidad o cantidad de trabajo:
 1. Incentivos.
 2. Asistencia.
 3. Horas extraordinarias
 - d) De vencimiento periódico superior al mes:
 1. Pagas extraordinarias los días 15 de junio y 15 de diciembre.
 2. Paga de beneficios en nómina: Fin de mes diciembre.
- 5.3 Suplidos: Plus de locomoción.

Artículo 6. *Salario base.*

La cuantía del salario base vendrá determinada por la categoría profesional del empleado, quedando concretada, para cada una de éstas, en las tablas que figuran a continuación:

Personal de fábrica

	Salario base bruto día — Euros	Salario base bruto mes — Euros
<i>Grupo A</i>		
Personal técnico no titulado:		
Capataz	—	1.088,42
Técnico-Jefe de Equipo	—	1.088,42
Auxiliar de Laboratorio	—	851,99
<i>Grupo B</i>		
Administrativos:		
Jefe Admvo. 1. ^a	—	1.875,25
Jefe Admvo.-Técnico	—	1.663,58
Oficial Admvo. de 1. ^a :		
Contabilidad	—	1.371,84
Secretarías	—	1.169,57
Oficial Admvo. de 2. ^a :		
Auxiliar Administrativo	—	1.004,45
	—	938,92
<i>Grupo C</i>		
Subalternos:		
Limpiadora	26,6457	—
<i>Grupo D</i>		
Obreros producción y mantenimiento:		
Mecánico de Producción	30,2679	—
Profesional de 1. ^a	27,6008	—
Profesional de 2. ^a	27,2536	—
Oficial de 1. ^a A	28,4258	—
Oficial de 1. ^a B	30,1439	—
Oficial de 2. ^a	28,0475	—
Oficial de 3. ^a	25,6843	—
Almacenero	26,6394	—

Personal de Mina

	Salario base bruto día — Euros	Salario base bruto mes — Euros
<i>Grupo A</i>		
Personal técnico no titulado:		
Técnico-Jefe de Equipo	—	1.088,42
<i>Grupo B</i>		
Administrativos:		
Auxiliar Administrativo	—	928,00
<i>Grupo C</i>		
Personal obrero de extracción:		
Oficial de 1. ^a	28,7483	—
Oficial de 2. ^a	28,0475	—
Profesional de 1. ^a	27,6008	—
Profesional de 2. ^a	27,2536	—
Peón	26,1123	—

Artículo 7. Complementos.

a) Personales:

Antigüedad: Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de un complemento personal devengado en razón de los años ininterrumpidos de servicios prestados en la empresa. El cómputo responderá a la fórmula siguiente:

A partir del tercer año, dará derecho a un 5 por 100 sobre el salario base; los tres siguientes, a un nuevo 5 por 100; tras los seis primeros años, por cada cinco años más se devengará un nuevo 10 por 100 sobre dicho salario base. Tope de devengo: 50 por 100 sobre salario base.

b) De puestos de trabajo:

1. Penosidad: Por cada día de asistencia al trabajo, en régimen de jornada normal, todo el personal comprendido en los grupos A y D (fábrica), y A y C (mina), devengará un complemento de penosidad de acuerdo con la tabla anexa y en función de las categorías profesionales.

2. Trabajo a turnos: Los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos» devengarán los complementos señalados seguidamente y en la forma que a continuación se especifica:

2.1 Turnicidad:

Por cada día de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», percibirán un complemento de acuerdo con la tabla anexa y en función de las categorías profesionales.

2.2 Nocturnidad: Por cada día de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos», prestando servicios de diez noche a seis mañana, turno de noche, percibirán un complemento de acuerdo con la tabla anexa y en función de las categorías profesionales, quedando garantizado el mínimo que establece la legislación vigente.

2.3 Complemento de domingo: Por cada domingo o festivo de asistencia al trabajo, los trabajadores que funcionen bajo el régimen de trabajo denominado «a turnos» percibirán un complemento según tabla anexa y en función de las categorías profesionales.

2.4 Complemento de paletizador: Por cada día trabajado, el operario que atienda el «puesto de paletizador» percibirá un complemento de «Actividad 2.4» como sigue:

Capataz y Técnico-Jefe de Equipo: 3,1881 euros/jornada.
 Profesional de 1.^a: 3,0206 euros/jornada.
 Profesional de 1.^a Entrada: 1,4327 euros/jornada.
 Oficial de 2.^a: 2,7043 euros/jornada.
 Oficial de 1.^a: 2,3817 euros/jornada.
 Oficial de 1.^a M. Prod.: 2,4562 euros/jornada.
 Aux. Laboratorio: 2,4561 euros/jornada.

2.5 Complemento al personal no afectados en labores de ciclo continuo: La empresa abonará al personal afecto a los grupos A, C y D (bajo el régimen denominado «Fuera de turnos»), una compensación económica extraordinaria en 12 veces y hasta un máximo mensual, de acuerdo con la tabla que se figura más adelante, cuyo devengo estará vinculado a la realización de la actividad laboral que le corresponda en su jornada normal. Este complemento no tendrá el carácter de personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asigne tareas que no llevan aparejado dicho complemento.

	Euros
<i>Grupo C</i>	
Limpiadora	26,608
<i>Grupo D</i>	
Oficial de 1. ^a B	16,312
Oficial de 1. ^a A	14,135
Profesional de 1. ^a	33,971
<i>Grupo A</i>	
Auxiliar de Laboratorio	34,151

3. Plus de trabajo en festivos: Como compensación especial, se establece que, cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual, tenga que acudir a fábrica para realizar labores que demanden su presencia, durante una jornada completa de trabajo, percibirá un plus en cuantía igual al «Complemento de domingo», apartado 2.3.

c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

1. Incentivos:

1.1 La empresa abonará mensualmente un incentivo a todo el personal afectado por el presente Convenio. Dicho incentivo pretende estimular la colaboración de todos y cada uno para conseguir que las labores se efectúen con la calidad, en la cantidad y en el plazo con que es necesario actuar como empresa. Cuando de forma objetiva se pongan de manifiesto actitudes pasivas o negativas en el trabajo (no necesariamente contrarias a la disciplina, sino a la prestación laboral exigible), la Dirección suspenderá, temporalmente, el abono de este incentivo a los trabajadores que hubieran incurrido en aquéllas, dando cuenta escrita y razonada de su decisión tanto al trabajador como a los Delegados de Personal. La cuantía de estos incentivos se establece en la tabla anexa correspondiente.

2. Asistencia: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un complemento, por día trabajado en jornada normal de trabajo, en concepto de asistencia al trabajo, según se determina en tabla anexa y en función de las categorías profesionales, excepto los del grupo B que percibirán 31,42 euros en once mensualidades, en el caso de plena asistencia o la correspondiente a los días de asistencia.

3. Horas extraordinarias: Su importe se recoge en las correspondientes tablas, según categorías laborales y antigüedades.

d) Complemento de vencimiento periódico superior al mes:

1. Pagas extraordinarias de junio y diciembre: La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en los meses de junio y diciembre de cada año una gratificación extraordinaria, a razón de treinta días de salario base, antigüedad, penosidad y el incentivo especificado en el punto 1.1 de dicho concepto.

2. Paga extraordinaria llamada de «Beneficios»: La empresa abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, a finales del mes de diciembre, una paga consistente en treinta días de salario base y antigüedad.

Artículo 8. *Suplidos plus de locomoción.*

Percibirán este plus, en la cuantía que se especifica en este artículo, quienes acudan al trabajo en jornada normal utilizando sus propios medios de desplazamiento. Se abonará de acuerdo al número de días de asistencia al mismo en régimen normal de trabajo.

En lo que respecta al centro de trabajo de Alicante, el plus se devengará de acuerdo con la residencia declarada antes del 1 de enero de 1979 por aquellos trabajadores a los que, de acuerdo con lo señalado en el presente artículo, se les concede derecho a este plus.

Trabajadores con residencia declarada en:

Alicante-Torrellano y zonas circundantes: 2,2825 euros/día.

Elche: 3,8083 euros/día.

Elche de la Sierra: 2,2825 euros/día.

Aquellos empleados que, hasta el 31 de diciembre de 1989, han venido percibiendo plus de locomoción sobreañadido al traslado diario en coche de la empresa al centro de trabajo, dejarán de percibirlo, por entender que se está aplicando una compensación doble sobre una sola circunstancia laboral.

Su cuantía se integrará como «complemento personal» en la cantidad de 0,9857 euros/día o 1,0578 euros/día, según corresponda al centro de trabajo de Alicante o Elche de la Sierra, respectivamente, en el recibo salarial.

Todas estas cantidades mantendrán su cuantía a lo largo de los tres años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 9. *Liquidación y pago de salarios.*

La liquidación y pago de salarios se efectuará, documental y mensualmente, de conformidad con lo que se especifica en el presente artículo.

En la misma fecha de abono de cualquier partida salarial periódica, todo trabajador recibirá documento de haberes correspondiente al pago de que se trate, y en el que se especificarán, claramente y por separado, conceptos y cantidades salariales a percibir y a deducir por razón de cotizaciones, impuestos, anticipos y cualquier otro tipo de retención.

La forma de pago será a través de cheque nominativo o transferencia bancaria.

Artículo 10. *Régimen de trabajo.*

La organización práctica del trabajo, considerando ésta como la administración de los recursos humanos, entre otros, por parte de la empresa, para la consecución de los objetivos que, como tal, tenga en cada momento fijados, corresponde exclusivamente a la Dirección, bien directamente, bien a través de su línea jerárquica o de mando.

La empresa por razones organizativas interrumpirá las labores de ciclo continuo durante tres semanas en el periodo vacacional y dos semanas en Navidad.

Artículo 11. *Puesto de trabajo.*

Cada puesto de trabajo lleva consigo unas funciones y exigencias básicas y complementarias al margen de sus correlativas responsabilidades, cuya fijación y alcance corresponden a la empresa. Las variaciones, circunstanciales o permanentes, introducidas en un puesto de trabajo, no liberarán al titular del mismo de su cumplimiento, a no ser que se demuestre que no sabe o no puede llevarlas a cabo.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

Las necesidades de trabajo, cambiantes en función de programas de trabajo establecidas por la línea de mando, hacen imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros puestos o trabajos en el mismo o distinto taller, con el mismo o distinto régimen de jornada. Si el cambio es de carácter transitorio, plazo máximo de cinco años, al margen de informar al trabajador afectado de las razones que lo justifican y del tiempo a que previsiblemente puede extenderse, ha de respetarse, salvo situaciones de excepción, la titulación o el grupo y categoría profesional correspondiente a aquél, procurando, además, que no se entorpezca su formación profesional y que se respete su dignidad profesional.

Si el cambio es de carácter permanente, y no implica modificación sustancial de condiciones contractuales, la cual se llevaría a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa dará cuenta (informará) a los Delegados de Personal en el plazo más breve posible.

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

Los traslados forzosos, considerando como tales los que impliquen desplazamiento permanente de trabajadores de un centro de trabajo de la empresa a otro distinto ubicado en otra localidad, serán regulados por cuanto dispone en su artículo 40 el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Permuta.*

Los trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional, que presten servicios en localidades o dependencias distintas dentro de la empresa, podrán solicitar la permuta en sus respectivos puestos de trabajo ante su mando jerárquico; la Dirección resolverá dicha permuta, en función de las necesidades de organización y respetando el posible mejor derecho a terceros. Las condiciones económicas y de régimen de trabajo pasarán a ser, para quienes fueran objeto de permuta, las que se deriven del nuevo puesto que cada uno pase a desempeñar.

Artículo 15. *Tiempo activo de trabajo fábrica.*

Para el personal afecto al presente Convenio, a excepción del adscrito al grupo B, se fija una prestación promedio aproximada de mil ochocientas horas anuales de trabajo «activo». Se considera como tal el resultante de deducir al tiempo de presencia el denominado «tiempo de bocadillo».

Considerando y valorando mutuamente la importancia que para todos tiene, de una parte, por razones de exigencias operativas de la empresa, el mantener en plena actividad el centro de trabajo el máximo de días posibles, y de otra parte, respecto de los trabajadores no incluidos en el grupo B, el disfrutar de un tiempo de descanso compensatorio llamado de «bocadillo», se acuerda regular dicho descanso en la forma siguiente:

Se consideran datos de partida:

La duración de cuarenta horas efectivas promedio de la jornada semanal de trabajo.

La duración del descanso compensatorio será de treinta minutos diarios, de los cuales veintisiete minutos serán con cargo a la jornada normal de trabajo y los tres minutos restantes se acumularán al tiempo de descanso, que a lo largo del año suponen dos días, que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Para el personal de los grupos A, C y D no sometido al régimen de trabajo a turnos, los tres minutos citados en los datos de partida acumulados a lo largo del año suponen dos días de descanso, que igualmente se disfrutará siempre de acuerdo con las necesidades de la empresa.

De acuerdo con la distinta naturaleza de las actividades y labores que se llevan a cabo en fábrica, rigen en ésta diferentes jornadas de trabajo, cuya especificación se concreta en la forma siguiente:

Personal de fábrica

Grupos A, C y D:

Personal de estos grupos no sometido al régimen de trabajo a turnos:

Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis a catorce horas y/o de catorce a veintidós horas o equivalente según necesidades técnicas, organizativas y/o de servicio durante los tres años de vigencia del presente Convenio.

Personal de estos grupos sometido al régimen de trabajo a turno:

Trabajarán de acuerdo con el régimen de trabajo actual, es decir, en ciclos de cuatro semanas distribuidos de la siguiente forma:

- 1.^a semana: Siete noches de trabajo.
- 2.^a semana: Dos días de descanso y cinco tardes de trabajo.
- 3.^a semana: Dos días de descanso, dos tardes y tres mañanas de trabajo.
- 4.^a semana: Tres días de descanso y cuatro mañanas de trabajo.

Por lo que tendrán en los veintiún días de trabajo del ciclo ciento sesenta y ocho horas de asistencia, que se convierten en ciento sesenta y ocho horas de trabajo activo.

El exceso de horas trabajadas en un ciclo de cuatro semanas es de ocho horas, durante la vigencia del presente Convenio. Esta diferencia o exceso de horas entre la nueva jornada de trabajo efectiva así establecida manteniendo el régimen de trabajo actual se acumulará, para mayor facilidad, en grupos de cuatro ciclos y será compensada bien por días de descanso a lo largo del año o bien mediante el pago de horas extraordinarias, en la forma que sea compatible con las necesidades de servicio que tenga la empresa en cada momento, teniendo como pauta para el personal, que disfrutará de estos días de descanso compensatorios, en forma escalonada y con posterioridad a los ciclos que generen dicho descanso compensatorio.

Como el exceso de jornada que se realiza con el sistema anteriormente establecido, la empresa podrá optar por cualquiera de estas dos soluciones, compensar o abonar horas por exceso, a criterio de la Dirección.

Grupo B:

Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas treinta minutos, con un margen

de flexibilidad de treinta minutos a su inicio, quedando bien entendido que se cumplirá la jornada laboral normal de trabajo.

Al término de cada mes deberán quedar «saldadas» las jornadas, de acuerdo con la jornada general marcada para este grupo.

Grupo C:

Trabajarán los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, de seis horas a trece treinta horas, y dos sábados al mes, de seis a once horas, hasta completar su jornada anual de mil ochocientas horas de trabajo.

Personal de mina

Al personal de mina les será de aplicación, respecto de la regulación de su puesto de trabajo, los siguientes datos de partida:

Promedio aproximado de mil setecientas sesenta y ocho horas anuales de trabajo activo.

Cuarenta horas de trabajo efectivo promedio en la jornada semanal, con distribución diferenciada por razón de época de verano e invierno.

La empresa por necesidades técnicas y/o productivas de cada momento podrá establecer, en función de los meses del año, dos tipos de horario laboral: En verano, jornada intensiva, y en invierno, jornada partida.

Las fechas de comienzo y terminación de cada uno de estos horarios (jornada intensiva y jornada partida) se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y Delegados de Personal, antes del 30 de marzo de cada año.

Jornada intensiva: Seis treinta-catorce treinta horas.

Jornada partida: Siete treinta-trece treinta horas, quince-dieciséis diez horas.

Todo el personal

Cuanto se expresa en el presente artículo relativo a una hipotética reducción de jornada laboral semanal o incremento del número de días de vacaciones anuales tiene el valor de una previsión ante futuras y posibles eventualidades en el terreno legislativo, y por tanto su aplicación estará supeditada a la promulgación de las disposiciones oficiales que afecten a la jornada de trabajo y/o al periodo anual de vacaciones, y sobre la base activo de trabajo, y se hará en la medida que su alcance lo determine y siguiendo el espíritu de lo que en el presente documento se concreta.

Todo lo aquí expuesto resume la filosofía de la política que ambas partes han venido pactando y ahora pactan, en lo concerniente a la jornada laboral, tiempo activo de trabajo y vacaciones, para regular así el futuro de sus relaciones en dichos aspectos para los futuros Convenios Colectivos de «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» o revisiones del presente Convenio motivados por modificaciones de la actual jornada laboral semanal y el actual número de días de vacaciones año en términos de tiempo activo de trabajo.

El personal obrero que no está sometido al régimen de trabajo «a turnos», cuando su sábado de trabajo sea fiesta nacional o local, se considerará que dicho sábado es como si no existiera, y por tanto las obligaciones que pudieran afectar al personal se pospondrán en toda su amplitud al sábado de la más inmediata próxima semana que no coincida el sábado con día festivo.

Artículo 16. *Contratos eventuales.*

Contratos eventuales por circunstancias de la producción:

Este contrato regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción según Ley 12/2001, de 9 de julio, tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho.

Los contratos eventuales tendrán a su término una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 17. *Cómputo.*

Como de aplicación a los distintos tipos de jornada que hoy existen y puedan existir en el futuro, ha de entenderse que el tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al comienzo como al final de la jornada diaria.

En caso de que un trabajador tenga que prolongar su jornada después de hacer su jornada normal, si se le comunica con antelación de un día, la comida será por cuenta del trabajador, y si se le comunica dentro de la misma jornada, el importe de la comida será por cuenta de «Celite Hispánica, Sociedad Anónima».

Artículo 18. *Vacaciones.*

El número de días a disfrutar con el carácter de vacaciones será de veinticinco laborables. A estos efectos, se consideran días laborables: Todos los del año excepto sábados, domingos, festivos y los descansos que afecten con el ciclo al personal en turnos. Las fechas individuales de disfrute de vacaciones serán comunicadas a los interesados con una antelación no inferior a un mes. Sin embargo, y dado que es exigencia de la Dirección el conjugar en lo posible razones de orden empresarial –coyuntura comercial, técnica y/o industrial– con la mayor satisfacción posible de los intereses del personal afecto por este Convenio, puede ocurrir que no sea posible preavisar suficientemente a los interesados el disfrute de sus vacaciones. No obstante, la Dirección se compromete a fijar provisionalmente los periodos de disfrute de las vacaciones correspondientes a verano y Navidad, no más tarde del 1 de abril de cada año.

Los periodos de disfrute de vacaciones seguirán siendo, siempre que sea posible, tal y como está indicado en el párrafo anterior, los tradicionales de Semana Santa, verano y Navidad. La duración de los mismos, que será concreta en cuanto a tres semanas a disfrutar en verano, teniendo en cuenta los días laborables dentro de este periodo, dependerá de la señalización oficial de los días festivos, por lo que los días restantes tendrán una distribución distinta en Semana Santa y Navidad dependiendo de la citada señalización.

Cuanto se pacta en el presente artículo se halla de acuerdo con lo dispuesto en el correspondiente número 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Elementos de seguridad.*

Dada la importancia que tiene el uso de los elementos de seguridad para salvaguardar la salud, seguridad e integridad física de todo el personal, se considerará obligatorio para cuantos trabajan en «Celite Hispánica, Sociedad Anónima», el uso tanto de los elementos de seguridad que se usan para el trabajo habitual, como aquellos que sean específicos de cada trabajo, sea habitual o no, y que se realicen bien en los recintos de fábrica y mina y/o en otros lugares designados por la compañía, por cualquier trabajador, pertenezca o no al departamento para el cual esté realizando esos trabajos.

Los elementos de seguridad que se consideran obligatorios para, en general, todos los trabajos son:

Casco.

Mascarilla.

Guantes.

Botas de seguridad.

Gafas (cuando el trabajo y/o condiciones ambientales y/o meteorológicas lo requieran).

Cada puesto de trabajo, y muy especialmente los trabajos de o para mantenimiento, tiene además unos elementos de seguridad adicionales y específicos, que se relacionan en el vademécum o reglamento de cada uno de dichos puestos de trabajo, que podrán ser ampliados o reducidos en número de acuerdo con la evolución y perfección de los propios elementos de seguridad en el futuro.

El no cumplimiento de esta norma se considerará falta muy grave, grave o leve según su importancia y trascendencia.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realizan sobre la duración máxima legal de la semana ordinaria de trabajo. Su prestación, en general, será voluntaria, pero se convertirá en obligatoria cuando se necesite su realización por las razones siguientes:

1. Sustitución de un trabajador «a turno» que falte al trabajo, en régimen de prolongación de jornada o de entrada en el turno.

2. Atención de instalaciones y/o máquinas que, coincidiendo con paradas programadas o imprevistas de fábrica y/o mina, requieran prestaciones prolongadas de trabajo bien por operarios de mantenimiento, bien de producción.

3. Entretención, conservación, encendido y apagado de hornos y secaderos y de su mantenimiento en temperatura durante la jornada de los festivos nacionales y locales, así como en el tiempo previo y subsiguiente a la iniciación y término, respectivamente, de la actividad, en general, de los citados equipos.

4. Carga o descarga de un camión en el interior de fábrica, así como tiempo de espera en la estación de FC o puerto, por razones de embarques de mercancía. Limpieza de instalaciones, equipos y/o máquinas necesarias

para un correcto funcionamiento de fábrica y/o mina en el tiempo productivo establecido.

5. En general, tendrá esta calificación las prestaciones extraordinarias de jornada que respondiendo a estas o análogas circunstancias no tengan por objeto el incrementar la producción «per se», sino atender a que los objetivos de la empresa se cumplan del modo más completo y con la acción más funcional de los trabajadores que, en cada momento, integren la plantilla de aquélla.

De acuerdo con cuanto en el presente artículo se concreta, las prestaciones extra jornada así realizadas, al margen de su carácter obligatorio, podrán dar lugar a que, si el servicio lo permite y mediante mutuo acuerdo, sean retribuidas con descansos compensatorios a disfrutar en épocas adecuadas a la empresa y trabajador. De no poder ser compensadas así, serán retribuidas de conformidad con cuanto establece la tabla anexa correspondiente.

Respecto del tiempo extra, cuya realización no responda a las razones antedichas, se estará a lo que se dispone en el vigente Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose los trabajadores a realizar el máximo legal autorizado si para ello fueran requeridos.

Como compensación especial para una determinada realización de tiempo extra jornada, se establece, que cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual de trabajo tengan que acudir a fábrica para realizar labores que demanden su presencia —excluyendo las sustituciones— será retribuido con el equivalente a seis horas extraordinarias, si su tiempo de permanencia efectiva en el trabajo es igual o inferior a seis, y el equivalente a ocho horas extraordinarias, si el tiempo es superior a seis sin exceder de ocho. Al margen de ello, y dada la naturaleza singular de dicha prestación, se le abonará asimismo el plus de locomoción en la forma y cuantía señaladas en el artículo 8.a) del presente Convenio.

Asimismo, y cuando el trabajador acuda a realizar estas tareas en días festivos, su remuneración estará sujeta al artículo 7.3 del presente Convenio, o a su proporción según el número de horas realizadas.

Los importes correspondientes a las horas extras así realizadas quedarán reflejadas en la correspondiente tabla, la cual será revisada cada año.

Artículo 21. *Permisos/licencias.*

Se considera permiso la interrupción en la prestación del contrato por parte del trabajador, con ausencia del puesto de trabajo, que mantiene derecho a retribución, salario base, antigüedad e incentivo fijo mensual —punto 1.2 del concepto incentivos (artículo 7)— cuando aquélla obedece a alguna de las causas siguientes:

Concepto	Duración
Matrimonio.	Quince días naturales.
Nacimiento.	Dos días naturales (cuatro días si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).
Fallecimiento o enfermedad grave de: Cónyuge, padres, hijos, hermanos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales (cuatro días si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador).
Bautizo, Primera Comunión o matrimonio de un hijo o hermano.	Un día natural.
Traslado del domicilio habitual.	Un día natural.
Lactancia de hijo menor de nueve meses.	Una hora/día divisible en dos medias horas.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	El tiempo necesario e indispensable, a justificar.
Consulta médica a especialistas de la Seguridad Social.	Tiempo necesario si coincide su horario laboral con el de la consulta. Se exige volante del Médico de cabecera prescribiendo visita a especialista.
Consulta a Médicos de general.	Tope máximo dieciséis horas/año. Se exige certificación.

Con carácter excepcional y en los casos siguientes:

Fallecimiento de padres (naturales o políticos), esposo(a), hijos, además de lo indicado en el párrafo primero del presente artículo, percibirán el resto de la retribución a que dé lugar.

Se califica como licencia la interrupción en la prestación del trabajador que, siendo facultativa la concesión y no llevando consigo derecho a retribución, puede solicitarse, entre otras, por alguna de las causas siguientes:

Fallecimiento o matrimonio de familiares —no incluidos en el capítulo de permisos— de amigos o compañeros de trabajo.

Gestiones particulares para resolver asuntos propios que requieren la presencia del trabajador interesado.

Como de aplicación a cuanto antecede, debe señalarse que el trabajador deberá avisar con la debida antelación y siempre que sea posible, con objeto de que puedan tomarse las medidas que el servicio requiera. Posteriormente presentará la justificación acreditativa del motivo alegado.

Si en una comprobación resultase inexacto el motivo alegado para el permiso, aparte de incurrir en la falta correspondiente, el interesado habrá de reintegrar, si la hubiese, la retribución relativa al periodo de permiso disfrutado.

Artículo 22. *Disciplina, faltas y sanciones.*

Se considerarán faltas laborales las consignadas «derogadas» a partir del 31 de diciembre de 1995 en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y, en su defecto, en el texto normativo que la sustituyera, así como en el Convenio Colectivo de Industrias Químicas y otras normas legales, correspondiendo a la Dirección de la empresa su valoración, así como la imposición de la sanción pertinente, sin perjuicio del derecho a que sea revisada por la jurisdicción laboral.

La sanción, como última razón, encaminada a corregir faltas —desviaciones del recto orden laboral— cometidas por los trabajadores, será aplicada con plena objetividad y sentido de la justicia.

Artículo 23. *Procedimiento disciplinario.*

1. Para con las faltas leves, una vez constatados los hechos y oído el trabajador, podrá imponerse la sanción sin necesidad de procedimiento escrito, salvo en cuanto a la comunicación de la sanción.

2. Para con las faltas graves, se seguirá la misma tramitación que para con las leves, si bien se admitirá que el trabajador inculcado presente escrito de descargo o incluso practique pruebas en su favor, en el plazo máximo de cinco días hábiles. El procedimiento será escrito.

3. Para con las faltas muy graves, se actuará en la misma forma que para con las graves, debiendo en este caso informarse a los Delegados de Personal de la medida disciplinaria adoptada.

Artículo 24. *Clases de sanciones.*

Las sanciones que pueden ser impuestas por la comisión de faltas laborales son:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascender.
Traslado forzoso a otra localidad.
Despido.

Artículo 25. *Prescripción.*

Las faltas laborales tendrán, a partir de su conocimiento por la Dirección, los plazos de prescripción siguientes:

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días

Artículo 26. *Cancelación.*

Las notas desfavorables, consecuencia de sanciones que constan en los expedientes personales, podrán ser canceladas por el transcurso de los plazos siguientes:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Un año.

Faltas muy graves: Dos años.

Artículo 27. *Formación.*

Dentro de este capítulo, que genéricamente reúne las distintas acciones que pueden adoptarse para una mayor capacitación de los recursos humanos de la empresa, se está de acuerdo en considerar que han de distinguirse dos tipos distintos de acciones formativas:

1. Acciones encaminadas a reciclar y profesionalizar a trabajadores que la empresa considere que no reúnen los niveles necesarios, en cuanto a formación y/o cualificación profesional, de acuerdo con las necesidades de la empresa en cada momento y las exigencias que planteen los puestos de trabajo hoy desempeñados, y atendiendo a su previsible evolución a corto, medio y largo plazo.

2. Acciones encaminadas a mejorar la formación general, o a la específica profesional no ligada a los cometidos laborales de los trabajadores que las soliciten.

Respecto de las primeras, y dado que el objetivo de tales acciones formativas es el asegurar el empleo de quienes las reciben en base a una mayor capacitación y eficacia, la empresa las promoverá y organizará, dando información de ello a los Delegados de Personal. La asistencia a las sesiones de formación será obligatoria, garantizándose a los trabajadores que no sufrirán merma alguna en sus devengos salariales.

La empresa se hará cargo de todos los gastos derivados de: Técnicos de formación, material fungible, medios didácticos, traslado del personal, en su caso, y, en general, de todas aquellas partidas que tengan relación con la impartición del curso. De modo específico se señala que la asistencia a acciones formativas impartidas fuera de la jornada laboral no tendrá consideración de tiempo de trabajo a ningún efecto.

Con relación a las acciones formativas especificadas en segundo lugar, se mantendrá la política que la empresa ha venido manteniendo y que se hallaba incorporada en anteriores Convenios Colectivos. En tal sentido, aquellos trabajadores de Celite Hispánica que se inscriban en cursos de formación general, o en aquellos que impartan formación profesional no coincidente con la exigida por el puesto de trabajo que desempeñan, podrán solicitar «ayuda a la formación», dirigiéndose a la Dirección por la vía jerárquica. La empresa concederá, o no, la ayuda económica, tomando en consideración la practicidad que para la propia empresa tiene el objetivo del curso de que se trate. La ayuda, que compensará gastos de docencia tendrá una cuantía máxima mensual de 30 euros, se percibirá por meses naturales y se extenderá hasta un máximo de nueve dentro de cada año natural.

Artículo 28. *Vinculación a la totalidad.*

Cuantas materias aparecen reguladas en el presente Convenio constituyen un todo armónico, de tal forma que cualquier variación que pudiera introducirse en alguna de aquéllas, con fundamento legal suficiente, daría lugar necesariamente a la ponderación global del articulado en razón de dicha interrelación e interdependencia del contenido de sus distintos acuerdos. Consecuentemente, si a lo largo de la vigencia del presente Convenio, se promulgaran disposiciones legales que pudieran implicar variaciones en todos o en algunos de los acuerdos contenidos en aquél, sean de carácter retributivo o no, únicamente se aplicarán si globalmente considerados y sumados a los reglamentariamente vigentes con anterioridad al presente Convenio, superaran los niveles pactados en éste.

Artículo 29. *Productividad y seguridad e higiene.*

Este artículo se regirá de acuerdo con la Ley 30/1995, promulgada el 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del día 10) y por su Reglamento de desarrollo, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 30. *Comisión de Vigilancia.*

Se constituye una Comisión de Vigilancia, de composición paritaria, para control y vigilancia del Convenio en los términos pactados. Serán competencia de la Comisión todas aquellas cuestiones que se desprendan

de la interpretación y aplicación del Convenio o de normas que puedan incidir en él.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros: Dos en representación de los trabajadores, designados por los Delegados de Personal, y dos en representación de la Dirección, designados por la misma. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

El Comité de Vigilancia para el presente período de vigencia del presente Convenio está formado, por la parte laboral, don Fernando Fernández y don Jesús Ventura, y por parte de la empresa, don Esteban Ruiz.

Cláusula derogatoria.

A efectos de otorgar plena seguridad jurídica al presente Convenio, se deja constancia expresa de que, iniciada su aplicación, quedan sin efecto cualesquiera acuerdos o pactos que hayan venido rigiendo hasta la fecha, singularmente el Convenio Colectivo de vigencia 1999-2001, con independencia de la forma en que aquéllos hubiesen sido adoptados. Ello, no obstante, aquellos no tratados subsistirán en los términos en que fueran acordados y firmados en su día.

Disposición final.

La Dirección y la representación social firmantes del presente Convenio se comprometen en sus respectivas áreas de actuación a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas máximas de incremento pactados en el presente Convenio.

Índice de vigencias por materia

Cuantas materias quedan reguladas en el presente Convenio y que tienen contenido salarial, tendrán vigencia de un año. El resto de las mismas tendrá la que en el presente se especifica:

Articulado	Materia	Vigencia - Años
1	Ámbito territorial	3
2	Ámbito personal/funcional	3
3	Ámbito temporal	3
4	Absorción	3
5	Sistema retributivo	3
6-7	Salario	1
8	Suplidos	3
9	Liquidación y pago de salarios	3
10	Régimen de trabajo	3
11	Puesto de trabajo	3
12	Movilidad funcional	3
13	Movilidad geográfica	3
14	Permuta	3
15	Jornada de trabajo	3
16	Contratación	3
17	Cómputo de trabajo	3
18	Vacaciones	3
19	Elementos de seguridad	3
20	Horas extraordinarias	3
21	Permisos/Licencias	3
22-26	Disciplina	3
27	Formación	3
28	Vinculación a la totalidad	3
29	Productividad y seguridad e higiene	3
30	Comisión de Vigilancia	3
	Demás cláusulas	3

Tabla salarial del Convenio Colectivo aprobada con efectos de 1 de enero de 2002 (en euros)

Fábrica

	Salario base	Antigüedad	Penos.	Incentiv. art. 7.c.11	Asist.	Locom. (E)=Elche	Turnic.	Domingo	Nocturn.
Profesional primera	27,6008		2,5988	9,4836	3,1013	2,2825 (E)	1,8112	40,5144	16,8459
Antig. 10 por 100		2,7601						43,1008	
Antig. 20 por 100		5,5202						45,6935	
Antig. 30 por 100		8,2802						48,2922	
Antig. 40 por 100		11,0403						50,8910	
Antig. 50 por 100		13,8004						53,4899	
Oficial primera A	28,4258		2,6546	13,2174	3,2004	2,2825 (E)	1,8732	45,0049	17,3173
Antig. 10 por 100		2,8426				3,8083		47,6782	
Antig. 20 por 100		5,6852						50,3266	
Antig. 30 por 100		8,5277						52,9937	
Antig. 40 por 100		11,3703						55,6669	
Antig. 50 por 100		14,2129						58,3340	
Oficial primera B	30,1439		2,8345	12,9694	3,4114	2,2825 (E)	1,9724	46,8346	18,4088
Antig. 10 por 100		3,0144				3,8083		49,6691	
Antig. 20 por 100		6,0288						52,5099	
Antig. 30 por 100		9,0432						55,3382	
Antig. 40 por 100		12,0576						58,1665	
Antig. 50 por 100		15,0720						61,0010	
Oficial segunda A	28,0475		2,6298	11,4187	3,1571	2,2825 (E) 3,8083	1,8483	42,8403	17,1001
Antig. 10 por 100		2,8047						45,4639	
Antig. 20 por 100		5,6095						48,1000	
Antig. 30 por 100		8,4142						50,7236	
Antig. 40 por 100		11,2190						53,3597	
Antig. 50 por 100		14,0237						55,9957	
Oficial tercera	25,6843		2,5306	7,8772	3,0206	2,2825	1,7677	39,9438	16,3744
Mecánico Prod.	30,2679		2,8407	13,3353	3,4176	2,2825 (E)	1,9786	47,2875	18,4585
Antig. 10 por 100		3,0268				3,8083		50,1220	
Antig. 20 por 100		6,0536						52,9627	
Antig. 30 por 100		9,0804						55,8034	
Antig. 40 por 100		12,1072						58,6503	
Antig. 50 por 100		15,1339						61,4786	
Limpiadoras	26,6457			9,8371	3,0206	2,2825			
Antig. 50 por 100		13,3228							
Aux. Laborat.	28,3997		2,6546	9,4029	3,2004	2,2825 (E)	1,8732	41,3579	17,3048
Antig. 20 por 100		5,6799				3,8083		46,6672	
Antig. 30 por 100		8,5199						49,3342	
Antig. 40 por 100		11,3599						52,0013	
Antig. 50 por 100		14,1999						54,6683	
Técnico Jefe Equipo	36,2806		3,3617	10,2155	4,0378	2,2825 (E) 3,8083	2,3569	49,5823	21,8884
Antig. 30 por 100		10,8853						59,5435	
Antig. 40 por 100		14,5122						61,0259	
Antig. 50 por 100		18,1403						66,2856	

Mina

	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentiv. art. 7.c.1.1	Asistencia	Locomoción	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentiv. art. 7.c.1.1	Asistencia	Locomoción
Oficial 1.ª Maquinista .	28,7483		2,660	15,7108	3,2005	2,2825						
Antig. 10 por 100 ...		2,8748										
Antig. 20 por 100 ...		5,7497										
Antig. 30 por 100 ...		8,6245										
Antig. 40 por 100 ...		11,4993										
Antig. 50 por 100 ...		14,3742										
Prof. 1.ª	27,6008		2,6051	10,0603	3,1013	2,2825						
Antig. 5 por 100								1,3800				
Antig. 10 por 100 ...								2,7601				
Antig. 20 por 100 ...								5,5202				
Antig. 30 por 100 ...								8,2803				
Antig. 40 por 100 ...								11,0403				
Antig. 50 por 100 ...								13,8004				
Prof. 2.ª	27,2536								2,5612	9,5021	3,0700	2,2825
Antig. 5 por 100								1,3627				
Antig. 10 por 100 ...								2,7254				

	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentiv. art. 7.c.1.1	Asistencia	Locomoción
Antig. 20 por 100 ...		5,4507				
Antig. 30 por 100 ...		8,1761				
Antig. 40 por 100 ...		10,9014				
Antig. 50 por 100 ...		13,6268				
Peón	26,1123		2,4562	7,1576	2,9523	2,2825

Precio hora extraordinaria por categorías a partir de 1 de enero de 2002*Fábrica*

Categorías	Antigüedad	Euros
Capataces		14,7248
Jefe de Equipo		14,6346
Mecan. Prod.:		
Oficial primera B	10 por 100	11,4373
	20 por 100	12,2186
	30 por 100	13,0059
	40 por 100	13,7812
	50 por 100	14,5505
Oficial primera	10 por 100	11,2449
	20 por 100	12,0082
	30 por 100	12,7715
	40 por 100	13,5228
	50 por 100	14,2680
Oficial segunda		10,1150
	10 por 100	10,9024
	20 por 100	11,6717
	30 por 100	12,4530
	40 por 100	13,2163
	50 por 100	13,9795
Profesional primera		9,5501
	5 por 100	9,8265
	10 por 100	10,2893
	20 por 100	11,0286
	30 por 100	11,7858
	40 por 100	12,5311
	50 por 100	13,2764
Auxiliar Laborat.	20 por 100	11,0286
	30 por 100	11,7858
	40 por 100	12,5311
	50 por 100	13,2764
Limpiadoras		10,1691
	50 por 100	11,1368

Mina

Categorías	Antigüedad	Euros
Oficiales:		
Maquinistas	20 por 100	11,2630
	30 por 100	11,5875
	50 por 100	12,9518
Conductores		10,6259
Profesional primera		10,2773
	5 por 100	10,7882
	10 por 100	10,8843
Profesional segunda		10,0189
	5 por 100	10,5357
	50 por 100	11,5214
Peón		9,6282

11552 RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de fecha 23 de enero de 2002, referente a las tablas y anexos de contenidos económicos del V Convenio colectivo de la empresa «Cadbury Schweppes Bebidas de España, Sociedad Anónima» (antes «Schweppes, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del Acuerdo de fecha 23 de enero de 2002, referente a las tablas y anexos de contenidos económicos del V Convenio colectivo de la empresa «Cadbury Schweppes Bebidas de España, Sociedad Anónima» (antes «Schweppes, Sociedad Anónima») (Código Convenio número 9008652), que ha sido suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercenros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO II

TABLA DE HORAS EXTRAS Y FESTIVOS PARA 2002

Fábrica Madrid

PERSONAL JORNADA TRABAJO DIURNO

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	11,81	82,66
Subalternos	110	13,04	91,27
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	13,61	95,31
Oficiales de segunda	120	14,22	99,47
Oficiales de primera	130	15,41	107,81
Enc. Grupo y Capataces turno	140	16,57	115,97
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	20,10	140,67
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	23,67	165,68

PERSONAL JORNADA TRABAJO NOCTURNO

(Euros)

Categorías	Coefic. salarial	H. extras	Festivos
Peones	100	14,73	103,05
Subalternos	110	16,19	113,32
Ayudantes Espec. y Aux. Activos.	115	16,88	118,14
Oficiales de segunda	120	17,65	123,59
Oficiales de primera	130	19,12	133,87
Enc. Grupo y Capataces turno	140	20,61	144,36
Enc. Sección, Jefes Sección y Tec. Tit. Medios	170	25,00	175,06
Enc. General, Jefes Departam. y Tec. Tit. Superior	200	29,41	205,89