

## CAPÍTULO VI

**Régimen disciplinario**Artículo 31. *Faltas del personal.*

Se aplicará el contenido de la Ordenanza Laboral de Comercio, no obstante estar derogada, y hasta su regulación por Convenio Colectivo.

Se comunicarán todas las sanciones al Comité.

## CAPÍTULO VII

**Representación y derechos sindicales**Artículo 32. *Elecciones Sindicales.*

A los efectos meramente electorales y dadas las características de la empresa, se establece la distribución del personal en un solo Colegio Electoral que englobará a todas las categorías profesionales.

Artículo 33. *Crédito horario sindical.*

Las horas sindicales a las que hace referencia el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser utilizadas, cedidas y o acumuladas por cualquiera de los representantes legales de los trabajadores en función de las necesidades de representación, previa comunicación a la empresa de esta acumulación.

Se establece un crédito horario adicional, además del establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los trabajadores, de 10 horas mensuales para cada uno de los siguientes Representantes Legales de los Trabajadores: Presidentes de los Comités de Empresa e Intercentros y Secretarios de los Comités de Empresa e Intercentros.

Artículo 34. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros de Autobar Spain, S.A. es el órgano de representación colegiado, cuyo ámbito de actuación será todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general. Asimismo será función del Comité Intercentros la negociación colectiva en la empresa.

El número de componentes del Comité Intercentros será de nueve. Sus miembros serán designados por y entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Los posibles desplazamientos a los diferentes centros de trabajo, que pudieran efectuar los miembros del Comité Intercentros, serán realizados, como máximo, por dos miembros del mismo. La empresa facilitará los medios necesarios para dichos desplazamientos.

No se establece ningún crédito horario específico para el Comité Intercentros, salvo el mencionado en el artículo anterior (10 horas mensuales para cada uno de los siguientes Representantes Legales de los Trabajadores: Presidentes de los Comités de Empresa e Intercentros y Secretarios de los Comités de Empresa e Intercentros). En cuanto a la negociación colectiva, el permiso retribuido se extiende al tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de la función negociadora. No obstante todo lo anterior, el tiempo empleado en reuniones entre la empresa y el Comité Intercentros será considerado como tiempo retribuido no computable al crédito horario.

Artículo 35. *Salud Laboral.*

Lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención. A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los Delegados de Prevención o en su caso, Delegados de Personal, la empresa concederá un máximo de 8 horas mensuales retribuidas. No computarán en estas horas el tiempo utilizado en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud ni cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas establecidas en el art. 36, apartados 2.a), 2.c), y 2.e), de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el destinado a la formación.

Asimismo, la empresa proporcionará los medios y formación que los Delegados de Prevención precisen para realizar su labor.

## Disposición adicional única.

El personal que necesite para la realización de su trabajo estar en posesión del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad competente, disfrutará su período de vacaciones anuales haciéndolo coincidir con el tiempo de retirada del mencionado permiso.

Si la suspensión del carné de conducir fuera por tiempo superior al período de vacaciones y menor a tres meses, los días restantes prestará sus servicios en cualquier departamento de la empresa que se le asignara, no percibiendo los complementos vinculados a su puesto de trabajo, tales como pluses, comisiones, etc.

Estas condiciones serán respetadas por parte de la Compañía, con las siguientes limitaciones:

A) El número máximo de personas afectas, de manera simultánea, por esta circunstancia será, como máximo, de tres.

B) El período máximo de retirada será de tres meses.

No obstante lo anterior, se crea una Comisión formada por dos miembros del Comité Intercentros y dos miembros de La Empresa, los cuales, para casos en los que se hayan rebasado los anteriores límites, se reunirán y analizarán si existen soluciones razonables que permitan absorber los posibles sobrecostes que ocasionen las retiradas de carné de duración superior a los límites anteriormente indicados

**626**

*RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cadbury España, S.L. (antes Adams Spain, S.L.).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cadbury España, S.L. (antes Adams Spain, S.L.), (Código de Convenio n.º 9010461), que fue suscrito con fecha 13 de septiembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de diciembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CADBURY ESPAÑA, S.L. 2004****Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las estipulaciones comprendidas en el presente Convenio, serán de aplicación a todas las ramas del personal de la plantilla de la Empresa Cadbury España, S.L. que presten sus servicios o estén adscritos al centro de trabajo de El Prat de Llobregat, incluida toda la Red Comercial que depende de este centro y que presta sus servicios a lo largo de todo el territorio nacional. La mera solicitud de ingreso o firma de un contrato laboral con la Empresa afectada, implica la aceptación de este Convenio por cualquier productor que de forma «eventual» o definitiva ingrese o pasase a formar parte de la Empresa convenida o de cualquier otra que se adhiera a este pacto.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la firma. Sus efectos económicos se retrotraerán a 1.º de enero de 2004 y tendrá una vigencia de tres años, o sea hasta todo el día 31 de diciembre de 2006. Prorrogándose, sin embargo, de año en año por tácita reconducción de no existir denuncia de cualquiera de las partes, por escrito y con dos meses de anticipación a la fecha de vencimiento citada.

### Artículo 3. *Jurisdicción e inspección.*

En orden de jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la materia. Las dudas o divergencias interpretativas y las cuestiones que puedan suscitarse con motivo del cumplimiento de este Convenio, se someterán en primera y preceptiva instancia, a la consideración de la Comisión Paritaria nombrada a estos efectos.

### Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implante en virtud del presente Convenio, no serán absorbibles ni compensables con las percepciones reales que existan ya en la Empresa. No obstante el conjunto de estas condiciones, globalmente consideradas, en el período anual compensarán y absorberán las mejoras que se puedan producir por la aplicación de disposiciones legales, Convenio Colectivo de ámbito superior u otras fuentes de obligación, que en el futuro se promulguen.

### Artículo 5. *Garantía «Ad Personam».*

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global anual excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente «Ad Personam».

## Organización del trabajo

### Artículo 6.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento, antes de que se lleve a término, de cualquier modificación en las condiciones de trabajo, que proponga la Dirección de la Empresa que afecten de una manera general a los trabajadores, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en esta materia.

### Artículo 7. *Cambio de sección y traslados.*

Cuando las necesidades o conveniencias de las actividades de la Empresa así lo aconsejaren, dadas las múltiples actividades de ésta, y de las diferentes épocas del año que requieran una mayor atención a un producto determinado, podrá trasladarse a cualquier trabajador dentro de la misma fábrica, o entre cualquiera de los locales o dependencias que tenga la Empresa, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador, así como el salario inherente a la categoría del puesto que se ocupe.

El cambio de zona del personal de la Fuerza de Ventas estará sujeto a que las necesidades comerciales de la Empresa lo justifiquen.

### Artículo 8. *Disminución de la capacidad laboral.*

Si un trabajador sufre merma de sus facultades físicas por accidente u otras causas, se le asignará un puesto de trabajo de acuerdo con sus facultades, sin disminución alguna de sus retribuciones económicas, si bien se le asignará la categoría que corresponda a su nuevo puesto de trabajo.

### Artículo 9. *Clasificaciones.*

La Empresa elaborará de acuerdo con los representantes de los trabajadores, una nueva disposición sobre cambio y ascensos de categorías que una vez aprobada se incluirá como anexo al presente Convenio Colectivo.

### Artículo 10. *Faltas de puntualidad y asistencia.*

Es obligación de todos los trabajadores otorgar su mejor rendimiento y máxima puntualidad y dedicación a sus tareas en la Empresa. En consecuencia, la puntualidad es una contrapartida que ya está siendo compensada con los salarios y demás condiciones económicas y sociales de este Convenio.

### Artículo 11. *Prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará a todos y cada uno de los trabajadores/as que lo requieran por su función, las prendas de trabajo reglamentarias.

La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el pleno del comité, determinará las características de tales prendas de trabajo. Los trabajadores deberán hacer buen uso de las mismas y utilizarlas durante las horas de labor. El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado con falta leve, sin perjuicio de más grave calificación en caso de reincidencia. Se repondrán las prendas de trabajo cuando éstas estén deterioradas.

### Artículo 12. *Jornada.*

Se establece por el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintidós días de trabajo para los tres años de vigencia.

El Calendario Laboral de esta Empresa será el Oficial establecido por el organismo competente a cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días festivos, de forma tal, que se realicen 222 días de trabajo. Para este año estas fiestas adicionales se fijan en los días: 8 de abril, 25 de junio, 11 de octubre, 7 y 27 de diciembre.

Las fiestas adicionales para los años 2005 y 2006, serán acordadas en su momento.

Cualquier alteración del Calendario Oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (222 días) para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

Para el personal de Ventas, en el supuesto de que existan necesidades comerciales que justifiquen el trabajo de los días adicionales establecidos, se fijarán los mismos en las fechas que el vendedor solicite.

La jornada laboral será de ocho horas diarias con una pausa de treinta minutos computables dentro de las ocho horas para el personal adscrito al área de Producción.

### Artículo 13. *Permisos y licencias.*

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario real por alguno de los motivos siguientes:

- Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- Durante tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de su provincia de residencia en los casos de alumbramiento de su esposa o adopción, o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo que no exceda de un día, en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que este último caso exceda de un día sin justificación, estando obligado el trabajador a comunicarlo con la debida antelación.
- Adopción.

En caso de matrimonio, los permisos empezarán a computarse en día laborable.

En caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento del cónyuge, hijo, padres y/o hermanos, el permiso que se concede, excepto en vacaciones contemplará como mínimo de dos días laborables.

En caso de adopción, se concederá un permiso retribuido de 30 días para la adopción de un menor. En el supuesto de desplazamiento y estancia fuera de nuestro país, se estudiará cada caso concreto y se adoptará la flexibilidad necesaria para que el interesado/a pueda atender debidamente a los requerimientos para la adopción.

Previa justificación de enfermedad de un familiar directo de primer grado de consanguinidad del trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuido por el tiempo que convenga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y/o Universidades, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes de educación vigentes y los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionario público, tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen, hasta un máximo de 10 días al año.

### Artículo 14. *Asimilación a casos de matrimonio.*

El trabajador/a que conviva con otra persona y hagan vida en común, sin que exista legalización oficial de matrimonio, tendrán los mismos derechos a que hace referencia el artículo 13 a) del presente Convenio Colectivo, por una sola vez.

### Artículo 15. *Vacaciones.*

a) Todo el personal sujeto al presente Convenio Colectivo disfrutará, en concepto de vacaciones, de 30 días naturales consecutivos con vencimiento en 31 de julio.

b) Por consiguiente al personal de nuevo ingreso se calcularán los días de vacaciones desde la fecha de ingreso hasta el 31 de julio.

c) Para el personal del Dpto. de Producción, las vacaciones serán en el mes de Agosto, salvo acuerdo distinto entre Empresa y Trabajador.

d) Para el resto del personal las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano. La distribución de las mismas se expondrá con una antelación de 2 meses para conocimiento del personal.

## Retribuciones

### Artículo 16.

El incremento salarial para la vigencia del presente Convenio Colectivo será como sigue: Para el primer año de vigencia, es decir hasta el 31 de diciembre del 2004 y con efectos 1.º de enero del 2004, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 2 % sobre los siguientes conceptos salariales individuales brutos:

Salario Base.  
Plus Convenio.  
Antigüedad.  
Complemento Personal real.  
Prima Producción.

El resultado de dicha aplicación revertirá proporcionalmente a cada concepto, excepto en el de Prima de Producción, cuyo aumento será adicionado al Complemento Personal de Tablas, afectando de forma lineal exclusivamente al personal que perciba Prima de Producción.

Para el segundo año de vigencia el incremento salarial será el IPC previsto en los Presupuestos del Estado más el 0,25%.

Para el tercer año de vigencia el incremento salarial será el IPC previsto en los Presupuestos del Estado más el 0,50%.

#### Artículo 16.1. *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre del 2004 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2003 superior al 2 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primeros de enero del 2004, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 2004.

Para el segundo y tercer año de vigencia se efectuará una revisión por el exceso, en el supuesto de que el IPC real en cada año sea superior al tomado como referencia para aplicar los incrementos para 2005 y 2006.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 2004).

### Artículo 17.

A. Salario Base: Como Salario Base estipula la primera columna que figura en las Tablas Económicas adjuntas. Se devengará por día o mes natural según se esté adscrito al grupo de operarios o resto del personal.

B. Plus Convenio: Se percibirá por día o mes natural, según se esté adscrito al grupo de Operarios o resto de personal y en proporción a las horas de presencia en las cuantías que, para cada categoría, fijan las Tablas Económicas de Convenio en su 2.ª columna.

C. Antigüedad: Se devengarán un total de trece trienios trabajados, que se especifica en las Tablas Económicas adjuntas. Dicha cuantía será el 6,5% de la cantidad que se expresa en la columna de Salario Base. Se devengará desde el mismo día en que venza cada nuevo Trienio.

D. Complemento Personal: Dicha cantidad se halla especificada en la columna III de las Tablas Económicas adjuntas. Se abonará por día o mes natural.

#### Artículo 18. *Complementos salariales con vencimiento periódico superior al mes.*

1. Se pagarán tres gratificaciones Extraordinarias que serán la de Julio, Navidad y Participación de Beneficios, para el personal que tiene asignado Salario diario, para el resto de empleados las gratificaciones serán Julio, Navidad y Febrero.

2. Las de Julio y Navidad serán de 30 días de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Complemento Personal cada una.

2.1 La Paga de Febrero será de 30 días de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Complemento Personal.

Se devengarán durante el año natural, comprendida desde la última vez que se hizo efectiva la Paga y se abonarán el día 10 de Julio y 10 de Diciembre respectivamente. Al personal que cese en la Empresa se le liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la rescisión. Excepto la Paga de Febrero que se devengará de 1.º de enero a 31 de diciembre del propio año, abonándose el día 10 de Febrero del año a que corresponda la paga.

En consecuencia, el personal que cause baja en la Empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que le correspondiere y si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la

paga, se le pagará la parte proporcional que le corresponda. Ambas gratificaciones se abonarán el día 10 del mes correspondiente.

3. En cuanto a la de Beneficios, se establece un 9% sobre la nómina anual del año anterior, excepto la Paga de Beneficios del año anterior y el Plus de Transporte.

La paga de Beneficios se devengará por años naturales contados desde el 1.º de enero al 31 de diciembre de cada año y se hará efectiva el 10 de Febrero del año siguiente al que corresponda la Paga. El personal que cese en la Empresa, percibirá la parte proporcional devengada hasta la fecha de la rescisión.

#### Artículo 19. *Pago mensual.*

Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Se seguirá respetando el pacto particular que, en su día se convino con el personal obrero, con motivo del cambio de forma de percibir haberes. El pacto consiste en una paga de 30 días de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Complemento Personal. Esta paga se abonará en el mes de Marzo, con el salario del año anterior.

#### Artículo 20. *Enfermedad.*

Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de Incapacidad Transitoria motivada por enfermedad., la Empresa abonará desde el 1er. día que cause baja, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a aquella, alcance la totalidad del Salario de Tablas más Antigüedad.

El abono de este Complemento tendrá una duración de doce meses prorrogables a seis meses más.

Como mejora del contenido del párrafo primero, de este artículo, el personal obrero percibirá en el supuesto de incapacidad transitoria, y durante 20 días al año, acumulativos, un complemento tal que sumado al importe de las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100% de su Salario real.

La persona que encontrándose en situación de Invalidez Provisional, causase alta, será reintegrada por la Empresa a su lugar y puesto de trabajo habitual.

La Empresa podrá comprobar en todo momento por medio de facultativo, la realidad de la situación.

Durante los períodos de baja por enfermedad, el trabajador no percibirá las partes proporcionales de Julio, Navidad y Beneficios, percibiéndolas en su totalidad en las fechas en que se abonen estos conceptos para el personal activo. Cuando un trabajador efectúe visitas médicas a especialistas, se le abonará junto con el salario correspondiente a su categoría la prima promedio obtenida por el personal que trabaje en la misma sección o máquina.

#### Artículo 21. *Hospitalización e intervención quirúrgica.*

En los casos de baja por Hospitalización e Intervención Quirúrgica, la Empresa abonará mientras dure la situación de I.T. por dicho motivo, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumado a la prestación de la Seguridad Social, alcance la totalidad de su Salario Real.

En el caso de maternidad, este artículo será de aplicación exclusivamente a partir del momento de alumbramiento y con una duración de 40 días.

## Otros devengos

#### Artículo 22. *Ayuda escolar.*

Se aumenta el fondo de Ayuda Escolar para los hijos de los empleados incluidos en el presente Convenio Colectivo, hasta alcanzar la cifra de 55.627,55 euros. La distribución del citado fondo se realizará según los criterios que al respecto decida el Comité de Empresa. Se excluirá los casos de duplicidad.

#### Artículo 23. *Estudios empleados.*

La Empresa abonará el 100 por 100 del costo total de los cursos de aquellos empleados que por el actual puesto de trabajo a una futura posición previamente planeada, requieran el desarrollo de sus habilidades y si el individuo reúne condiciones positivas.

#### Artículo 24. *Premios de vinculación.*

Se conceden los siguientes premios, según los años de antigüedad en la Empresa:

A los 10 años de antigüedad en la empresa 337,67 euros brutos.  
 A los 15 años de antigüedad en la empresa 450,19 euros brutos.  
 A los 20 años de antigüedad en la empresa 545,31 euros brutos.  
 A los 25 años de antigüedad en la empresa 1.090,58 euros brutos.  
 A los 30 años de antigüedad en la empresa 1.292,81 euros brutos.  
 A los 35 años de antigüedad en la empresa 1.381,67 euros brutos.  
 A los 40 años de antigüedad en la empresa 1.659,12 euros brutos.  
 A los 45 años de antigüedad en la empresa 1.935,32 euros brutos.

#### Artículo 25. Seguro Colectivo de Vida.

Todo el personal de la Empresa con seis meses de antigüedad podrá acogerse al Seguro Colectivo de Vida, en el que se cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente en grado de Absoluta. El capital asegurado consiste en una anualidad del Salario Real (excepto Primas y Horas Extras).

#### Artículo 26. Subsidio nupcialidad.

A partir de la firma de este documento el personal que contraiga matrimonio o asimilación a matrimonio, si continua prestando sus servicios en la Empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, la cantidad de 423,13 euros brutos.

#### Artículo 27. Premio por matrimonio.

El personal que contraiga matrimonio, si causa baja en la Compañía por dicho motivo y previa presentación del correspondiente Libro de Familia, percibirá una mensualidad por año de servicio y hasta un tope de nueve mensualidades.

#### Artículo 28. Subsidio natalidad.

Se establece 368,73 euros brutos con motivo del nacimiento de un nuevo hijo o adopción.

#### Artículo 29. Ayuda para hijos discapacitados psíquicos/as, físicos/as y sensoriales.

Se establece una ayuda para los trabajadores que tengan hijos discapacitados psíquicos/as, físicos/as y sensoriales, a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica por tal circunstancia, por la Autoridad Laboral competente, quedando su importe en 371,12 euros brutos mensuales.

#### Artículo 30. Dietas.

El personal promotor de ventas se le asignarán las siguientes dietas:  
 Dieta completa: 68,00 euros.  
 Media dieta: 15,00 euros.

#### Artículo 31. Transporte.

Se abonarán 0,28 euros por Km. a todos aquellos empleados que utilicen su propio vehículo para la realización de las diversas gestiones de la Empresa que corresponda.

En el supuesto de un aumento de precio del combustible durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria del Convenio reconsiderará el precio ahora fijado, partiendo de la incidencia que tenga sobre el kilometraje el nuevo precio del combustible.

#### Artículo 32. Cláusula sindical.

Se reconoce a todos los efectos, la existencia de las secciones sindicales que acrediten los requisitos que se establece en la Legislación Laboral al efecto.

El número de horas mensuales retribuidas que determina la Ley para el Ejercicio de sus funciones de representación, para cada uno de los representantes del personal, podrá acumularse en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que establezca la Ley en virtud del número de trabajadores en plantilla y del número de componentes que la Ley marca al Comité de Empresa.

#### Artículo 33. Contratos eventuales.

En referencia a los Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción que se produzcan en la Planta de Fabricación de Cadbury España, S.L. en su centro de El Prat de Llobregat hacemos parte de este Convenio, por remisión expresa, el contenido de lo previsto en el artículo 23 del Convenio Sectorial de «Chocolates, Bombones Caramelos y Chiclets».

Este artículo tendrá validez hasta la firma del siguiente Convenio Colectivo.

#### Artículo 34. Nuevas contrataciones.

La empresa se compromete a cubrir las vacantes fijas y eventuales surgidas de la aplicación de las nuevas categorías de producción establecidas en el presente convenio, dando preferencia a los trabajadores previamente contratados por la misma, con atención a su historial y a los principios de buena contratación, siempre y cuando su cualificación corresponda con los requisitos al puesto a desempeñar.

**Tablas Salariales 2004 Cadbury España, S.L.**

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Complemento personal	Total mes	Total anual mes × 15	Valor trienio antigüedad
<i>Técnicos Titulados</i>						
Director .....	1.115,48	328,76	455,49	1.899,73	28.495,95	72,51
Técnico-Jefe .....	982,81	319,08	417,14	1.719,03	25.785,45	63,88
Técnico .....	865,86	309,73	381,96	1.557,55	23.363,25	56,28
Técnico-Ayudante .....	721,25	331,65	381,58	1.434,48	21.517,20	46,88
Practicante .....	726,00	146,51	335,44	1.207,95	18.119,25	47,19
<i>Técnicos no Titulados</i>						
Jefe Organización 1. <sup>a</sup> .....	914,63	301,65	395,32	1.611,60	24.174,00	59,45
Jefe Organización 2. <sup>a</sup> .....	869,52	283,01	377,61	1.530,14	22.952,10	56,52
Encargado General .....	820,41	293,79	374,67	1.488,87	22.333,05	53,33
Técnico Organización .....	820,41	293,79	374,67	1.488,87	22.333,05	53,33
Analista Laboratorio .....	809,55	224,58	381,41	1.415,54	21.233,10	52,62
Auxiliar Laboratorio .....	699,39	170,00	339,02	1.208,41	18.126,15	45,46
<i>Empleados Mercantiles</i>						
Jefe Ventas .....	903,01	271,11	464,60	1.638,72	24.580,80	58,70
Inspector .....	822,48	222,36	483,34	1.528,18	22.922,70	53,46
Supervisor .....	758,42	273,76	242,95	1.275,13	19.126,95	49,30
Promotor .....	726,37	297,38	122,06	1.145,81	17.187,15	47,21
Viajante .....	667,65	315,29	0,00	982,94	14.744,10	43,40
Demostradores/as .....	667,65	315,29	0,00	982,94	14.744,10	43,40
<i>Administrativos</i>						
Jefe Adm. Sr. ....	914,63	301,65	395,32	1.611,60	24.174,00	59,45
Jefe Adm. Jr. ....	869,52	283,01	377,61	1.530,14	22.952,10	56,52

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Complemento personal	Total mes	Total anual mes x 15	Valor trienio antigüedad
Oficial Adm. Sr. ....	809,55	224,58	381,41	1.415,54	21.233,10	52,62
Oficial Adm. Jr. ....	652,33	158,08	326,85	1.137,26	17.058,90	42,40
Telefonista/Recep. ....	809,55	222,25	381,41	1.413,21	21.198,15	52,62
Telefonista ....	652,33	158,08	326,85	1.137,26	17.058,90	42,40
Auxiliar Adm. ....	578,80	140,70	280,50	1.000,00	15.000,00	37,62
<i>Subalternos</i>						
Almacenero, etc. ....	666,35	196,18	351,58	1.214,11	18.211,65	43,31
<i>Técnicos Proceso de Datos</i>						
Gerente Informática ....	982,81	319,12	417,08	1.719,01	25.785,15	63,88
Supervisor Procesos Área SAP ....	869,52	283,01	377,61	1.530,14	22.952,10	56,52
Supervisor Mantenimiento Aplicaciones ....	869,52	283,01	377,61	1.530,14	22.952,10	56,52
Supervisor Sistemas y Comunicaciones ....	869,52	283,01	377,61	1.530,14	22.952,10	56,52
Analista/Programador ....	809,55	224,58	381,41	1.415,54	21.233,10	52,62
Programador ....	747,14	181,03	374,28	1.302,45	19.536,75	48,56
Operador Sistemas ....	747,14	181,03	374,28	1.302,45	19.536,75	48,56

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Complemento personal	Total día	Total anual día x 464	Valor trienio antigüedad
<i>Personal Producción</i>						
Coordinador/a ....	24,20	12,39	12,12	48,71	22.601,44	1,57
Jefe Equipo ....	24,20	12,39	12,12	48,71	22.601,44	1,57
Oficial 1. <sup>a</sup> ....	24,29	11,25	12,62	48,16	22.346,24	1,58
Oficial 2. <sup>a</sup> ....	22,86	10,98	12,97	46,81	21.719,84	1,49
Especialista ....	21,81	11,45	13,11	46,37	21.515,68	1,42
Ayudante ....	22,07	10,17	13,44	45,68	21.195,52	1,43
Peón ....	21,86	10,85	12,67	45,38	21.056,32	1,42
<i>Personal Acabado</i>						
Encargado/a ....	23,53	11,45	13,23	48,21	22.369,44	1,53
Especialista 1. <sup>a</sup> ....	24,29	11,25	12,62	48,16	22.346,24	1,58
Especialista 2. <sup>a</sup> ....	22,86	10,98	12,97	46,81	21.719,84	1,49
Encajador/a 1. <sup>a</sup> ....	24,29	11,25	12,62	48,16	22.346,24	1,58
Encajador/a 2. <sup>a</sup> ....	22,86	10,98	12,97	46,81	21.719,84	1,49
Ayudante ....	17,91	7,44	10,94	36,29	16.838,56	1,16
Operador/a ....	15,91	6,62	9,72	32,25	14.931,75	1,03
<i>Personal Oficinos Varios</i>						
Oficial 1. <sup>a</sup> ....	24,69	11,48	12,50	48,67	22.582,88	1,60
Oficial 2. <sup>a</sup> ....	23,18	11,41	13,00	47,59	22.081,76	1,51
Ayudante ....	22,40	10,16	13,25	45,81	21.255,84	1,46
Limpieza ....	22,59	9,12	13,44	45,15	20.949,60	1,47
<i>Control de Calidad</i>						
Inspector/a ....	24,25	11,82	12,36	48,43	22.423,09	1,58

**627**

*RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los Acuerdos correspondientes a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, de la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*

Visto el texto de los Acuerdos sobre paga extraordinaria por antigüedad, y sobre complemento autonómico y mantenimiento de empleo en el sector, ambos correspondientes a la Comunidad Autónoma de Asturias, remitidos por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, dando cumplimiento el primero de ellos a lo previsto en el artículo 61 y en la disposición transitoria primera y el segundo de los acuerdos a lo previsto en la disposición adicional sexta del citado Convenio (publicado en el BOE de 17-10-2000), (código de Convenio n.º 9908725), que fueron suscritos, el primero de ellos el 4 de marzo y el segundo el 19 de abril de 2004, de una parte por CECE y E y G en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FETE-UGT, CC.OO., USO, OTECAS y FSIE, en representación de los tra-

bajadores del susodicho sector, 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 de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Madrid, 27 de diciembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**ACUERDO SOBRE LA PAGA EXTRAORDINARIA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 61 DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS**

En Oviedo, a 4 de marzo de 2004, reunidos, por parte de las Organizaciones Sindicales: D. Antonio González Abúlez, en representación de