

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 19 de junio de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**18468** RESOLUCION de 19 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.378, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo «Simson-PA», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo «Simson-PA», fabricado y presentado por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Quel, número 26, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado B.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T.—Homol. 3.378.—19-6-92. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase III, grado B.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 19 de junio de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**18469** RESOLUCION de 6 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio colectivo de la Empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la Empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1992 de una parte por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 6 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO PRIMERO

#### Naturaleza y ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Naturaleza*.—El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», y los representantes de los trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones para ambas partes.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio colectivo será de aplicación en la totalidad de los Centros de Trabajo establecidos por «Casbega, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *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.º

El personal contratado al amparo de la legislación que regula los contratos para la formación y/o prácticas se regirá por lo dispuesto en la citada legislación.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992.

Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la revocación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año, si no se denunciase, comunicándose a la otra parte por escrito, así como a la Autoridad laboral.

### CAPITULO II

#### Condiciones generales de aplicación

Art. 5.º *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, Sociedad Anónima», 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.

Art. 6.º *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.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 7.º *Competencia*.—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», 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.

Art. 8.º *Ordenación funcional*.—«Casbega, Sociedad Anónima», se compone de las siguientes Direcciones:

#### *Dirección de Ventas*

- Director de Ventas
- Gerente de Ventas
- Gerente Dispensing y Vending
- Jefe de Ventas de área
- Jefe de Ventas de Dispensing
- Jefe de Ventas de Vending
- Jefe de Ventas de Sector
- Jefe de Asistencia técnica
- Supervisor de Ventas

- Técnico
- Preventista
- Capataz
- Monitor

- Oficial 1.ª
- Oficial 2.ª
- Ayudante
- Administración y análisis de Ventas
- Secretaria
- Administrativos
- Auxiliar administrativo

#### *Dirección de Distribución*

- Director de Distribución
- Gerente de Distribución
- Jefe de Distribución de área
- Jefe de Distribución de sector
- Técnico

- Inspector
- Monitor
- Oficial de 1.<sup>a</sup>
- Oficial de 2.<sup>a</sup>
- Ayudante
- Administración y análisis Distribución
- Secretaría
- Administrativos
- Auxiliar administrativo

#### *Dirección de Marketing y Relaciones externas*

- Director de Marketing y Relaciones externas
- Gerente de Publicidad
- Gerente de Relaciones externas
- Jefe de Relaciones públicas
- Jefe de Publicidad
- Jefe de Análisis e investigación de Mercado
- Supervisor
- Monitor
- Oficial de 1.<sup>a</sup>
- Oficial de 2.<sup>a</sup>
- Peón especializado
- Peón
- Administrativos
- Auxiliares administrativos

#### *Dirección de Logística y producción*

- Director de Logística y producción
- Gerente de Compras
- Gerente de Producción
- Gerente de Fábrica
- Gerente de Instalaciones y mantenimiento
- Gerente de Control de calidad
- Gerente de Operaciones
- Jefe de Operaciones
- Jefe de Compras
- Jefe de Aprovisionamiento
- Jefe de Estudios y proyectos
- Jefe de Producción
- Jefe de Mantenimiento
- Jefe de Sala, Jefe de Taller, Jefe de Almacén
- Técnico
- Supervisor
- Capataces de Turno
- Controles de Almacén
- Oficiales de 1.<sup>a</sup>
- Oficiales de 2.<sup>a</sup>
- Ayudantes
- Peón especialista.
- Peón
- Secretaría
- Administrativos
- Auxiliar administrativo

#### *Dirección financiera*

- Director financiero
- Jefe de Tesorería
- Cajero central
- Jefe de Control de operaciones financieras
- Jefe de Clientes y créditos
- Jefe de Servicios generales
- Técnico
- Monitor
- Administrativos
- Secretaría
- Auxiliares administrativos, Telefonistas, Ordenanzas
- Oficiales (de oficio)
- Ayudantes
- Peón
- Subalternos
- Personal de limpieza

#### *Dirección de Administración y control presupuestario*

- Director de Administración y control presupuestario
- Jefe Contabilidad general
- Jefe Contabilidad analítica
- Jefe Planificación y control
- Jefe Auditoría interna
- Jefe Administración
- Auditor
- Técnico
- Monitor
- Secretaría
- Administrativos
- Auxiliar administrativo

#### *Dirección de Recursos humanos*

- Director de Recursos humanos
- Jefe de Relaciones laborales
- Jefe de Desarrollo de Recursos humanos
- Jefe de Administración y Gestión de personal
- Jefe de Formación
- Técnico
- Monitor
- Secretaría
- Administrativos
- Auxiliar administrativo
- Jefe de Servicio médico
- Médico
- A.T.S.
- Auxiliar de clínica

#### *Dirección de Organización y sistemas de información*

- Director de Organización y sistemas de información
- Jefe de Organización
- Jefe de Explotación
- Jefe de Desarrollo
- Jefe de Ingeniería de sistemas
- Analista funcional
- Técnico de sistemas
- Analista-Programador
- Programador
- Monitor de Sala
- Operador
- Grabador de datos
- Secretaría
- Auxiliar 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.

## CAPITULO IV

### **Ingresos, cobertura de vacantes, promociones y ceses**

Art. 9.<sup>o</sup> *Ingresos y período de pruebas.*—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, de formación o prácticas.

Art. 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 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 criterio:

1.<sup>o</sup> 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.<sup>o</sup> 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 pueden seguir desarrollando su trabajo habitual y, sin embargo, si podrían realizar las funciones del posible nuevo puesto de trabajo.

Art. 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 planta (Producción, Almacén, Talleres y servicios generales), al cumplir seis meses de antigüedad en la Empresa

b) Los Peones especializados de planta (Producción, Almacén, Talleres y servicios generales), al cumplir dos años de antigüedad en la categoría.

2. *Promoción por capacitación*

Al cumplir cuatro años de antigüedad en la categoría, los Ayudantes de planta (Producción, Almacén, Talleres y servicios generales), Ayudantes de Distribución, Marketing y Relaciones externas, Ventas, y Auxiliares administrativos, 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 cuatro 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, una vez alcanzados los cuatro 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 carné de conducir, «Casbega, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima».

Art. 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.

Art. 13. *Ceses.*—En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo a «Casbega, Sociedad Anónima», 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.

## CAPITULO V

### Formación

Art. 14. *Formación profesional.*—La Dirección de Recursos humanos, entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año, o los representantes legales de los trabajadores, el Plan de formación correspondiente al siguiente año.

En todas las acciones formativas contempladas en el citado Plan, se establecerá un capítulo dedicado a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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.

## CAPITULO VI

### Régimen económico

Art. 15. *Incremento salarial.*—El incremento económico para la vigencia del presente Convenio, se efectuará de la siguiente forma:

1.º Los Salarios base y Plus convenio, se incrementarán en un 7,60 por 100 en su cómputo anual.

2.º El Plus de rotación se incrementará en un 7,95 por 100.

3.º La Comisión unitaria por caja vendida y distribuida, así como la Selección de envases, se incrementará en un 7,95 por 100.

4.º El factor B (Base) de la fórmula para la obtención del Incentivo de Logística y Producción, se establece en 37,64.

5.º El Complemento de actividad de mando, se incrementará en un 7,95 por 100.

El Porcentaje de antigüedad, se aplicará solamente sobre el Salario base (anexos 1, 2 y 3, primera columna).

Art. 16. *Ayuda minusvalía.*—«Casbega, Sociedad Anónima», 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:

22.931 pesetas para menores de dieciocho años.

27.517 pesetas para mayores de dieciocho años.

Art. 17. *Plus de rotación y nocturnidad.*—«Casbega, Sociedad Anónima», abonará a los trabajadores de Planta (Producción, almacenes, talleres y servicios generales), 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.

La cuantía correspondiente a los días laborables de vacaciones, se calculará en función de la media percibida por el trabajador durante los seis 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	Marketing RR.EE. Ventas distribución		Serv. grías log. y prod.		Admon. y ctrl. pres. org. y serv. financieros, rec. Banaños	
	Mañana o tarde	Noche	Mañana o tarde	Noche	Mañana o tarde	Noche
	11	—	—	826	2.262	—
10	—	—	877	2.433	—	—
9	1.143	3.148	1.075	3.090	991	2.743
*9 bis	—	—	—	—	1.122	3.474
8	1.164	3.185	1.223	3.572	1.195	3.481
7	1.216	3.352	1.296	3.814	1.328	3.920
6	1.341	3.688	1.428	4.248	1.386	4.109
5	1.664	5.020	1.664	5.020	1.664	5.020
4	1.776	5.165	1.776	5.165	1.776	5.165

\* 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 aun estando destinadas en secciones con turnos rotativos, bien por derecho adquirido o a petición propia, están asignadas al turno de mañana de forma permanente, en tanto dure esta situación personal. Asimismo las personas de niveles 5 a 4, sólo percibirán el presente Plus, cuando de forma expresa sean asignados a turnos rotativos.

Este Plus no será tenido en cuenta a efectos de aportación al Fondo de prestaciones complementarias.

Art. 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.

Art. 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 25.000 pesetas en cada una de las doce pagas mensuales.

Art. 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 (37,64)

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 ente cajas producidas y número de horas trabajadas. Mensualmente los gerentes de fábrica, comunicarán al Comité de Empresa de cada fábrica el índice alcanzado. (Variable oscilante entre 0,90 y 1,30).

C = Índice de calidad. Mensualmente los gerentes de fábrica, comunicarán al Comité de Empresa de cada fábrica el índice alcanzado. (Variable oscilante entre 0,9 y 1,10).

H = Horas trabajadas de forma efectiva por cada productor.

K = Constante correctora por niveles al implantarse este sistema:

Nivel 6: 4.325 pesetas mes.

Nivel 7: 4.000 pesetas mes.

Nivel 8: 3.682 pesetas mes.

Nivel 9: 3.433 pesetas mes.

Nivel 10: 3.163 pesetas mes.

Nivel 11: 2.948 pesetas mes.

Quedan expresamente excluidos de este sistema de incentivos, el personal administrativo y asimilado, que percibirá el sistema de incentivos previsto en el artículo siguiente.

Art. 21. *Incentivos del personal administrativo.*—El personal administrativo de todas las Direcciones y Centros de Trabajo, percibirá en concepto de incentivo, las cantidades mensuales que a continuación se relacionan para cada uno de los niveles salariales que se indican:

	Importe mensual Pesetas
Nivel 6 .....	38.236
Nivel 7 .....	35.361
Nivel 8 .....	32.547
Nivel 9 .....	30.344

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

Art. 22. *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 antigüedad más Plus Convenio (Anexos 1, 2 y 3).

Art. 23. *Premios por años de servicio.*—Sin perjuicio de las pagas extraordinarias, «Casbega, Sociedad Anónima», 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 de antigüedad de cada persona.

Nivel	Marketing y RR.EE. Ventas distribucion	Log. y Prod. Serv. Grles.	Admon. y C.P. Financiera Org. y Sist. Inform. Recursos Humanos
03	223.357	223.357	223.357
04	190.842	190.842	190.842
05	170.922	170.922	170.922
06	140.339	138.628	160.880
07	131.091	129.496	154.410
08	122.433	121.636	141.394
09	117.163	117.385	123.871
10	113.882	113.664	—
11	106.285	105.773	—

Art. 24. *Premios de jubilación.*—Todo trabajador de «Casbega, Sociedad Anónima», 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 antigüedad, más Plus Convenio (anexos 1, 2 y 3), siempre que reúna la condición de haber prestado veinticinco años de servicio en la Empresa.

Idéntico premio se concederá a los trabajadores que tras 25 años de servicio en «Casbega, Sociedad Anónima», causen baja en la Empresa como consecuencia de expediente de invalidez permanente, absoluta o total.

Art. 25. *Ayuda de sepelio.*—En caso de fallecimiento del personal activo, «Casbega, Sociedad Anónima», concederá una ayuda de sepelio de 78.656 pesetas que se entregará incorporada a la liquidación de baja.

Art. 26. *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, antigüedad, y Plus Convenio, entre 1.924 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.

Art. 27. *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 productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, servicio militar, excedencias y situaciones semejantes.

Se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que para el citado puesto no se requiera unos conocimientos o aprendizaje especial.

Asimismo, como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de nuestra industria: en este caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses, dentro de cada anualidad. Si se superase dicho periodo, ocupando el citado puesto de categoría superior uno o varios productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirlo.

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.

Art. 28. *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 periodo 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 productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrán los representantes de los trabajadores junto con la Dirección.

## CAPITULO VII

### Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 29. *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.

Se declaran no laborables, en atención a su significación, los días 24 y 31 de diciembre.

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal fijo de plantilla, disfrutará de un día de descanso en la fecha, que durante la temporada baja, en función de la carga de trabajo de cada sección o Taller, acuerde a título individual con sus respectivos mandos.

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 laboral de Madrid-Barajas-Las Mercedes, trabajando y librando los mismos días en los tres centros.

En el caso de que la Empresa 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.

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.

Art. 30. *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 al área de Logística y producción o servicios generales, perciban el incentivo de productividad de Logística y producción, 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 establece, con carácter general, los siguientes horarios:

1.º De 7,30 a 15,30 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 una hora para la comida.

C) *Plus de disponibilidad.*—Reconociéndose a la Dirección de la Empresa, la posibilidad, en todo momento, de asignar al personal a cualquiera de los horarios establecidos en el apartado B), en función de las necesidades de organización y/o de trabajo, se establece como compensación para dicho personal, un Plus de disponibilidad cuyo importe, en función de categorías profesionales, será el equivalente al Plus de rotación de mañana o tarde de Administración, regulado en el artículo 17 del vigente Convenio, y no será tenido en cuenta a los efectos de aportación al Fondo de prestaciones complementarias.

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. Asimismo las personas de niveles 5 ó 4 sólo percibirán el presente Plus de disponibilidad cuando de forma expresa (por escrito) la Dirección de la Empresa les comunique que quedan sometidos a la posibilidad de cambio del horario que tuvieren asignados.

El Plus de disponibilidad entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a la fecha de firma del presente Convenio colectivo.

Art. 31. *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, etcétera, de cada una de las Delegaciones, se actualizará anualmente de acuerdo con los criterios que se establezcan en la negociación colectiva.

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.

Art. 32. *Trabajo a la 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 29 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 carné de conducir, «Casbega, Sociedad Anónima», destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose su categoría y su remuneración salarial normal.

Art. 33. *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 de carácter estructural, 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.

Art. 34. *Vacaciones.* El personal de «Casbega, Sociedad Anónima», disfrutará de un período de vacaciones de treinta días anuales.

El calendario de vacaciones se pactará antes del 31 de octubre, entre la Dirección de la Empresa y los Comités o Delegados de personal de cada Centro.

El disfrute de las vacaciones será durante los doce meses del año y se hará de forma rotativa para los Centros de trabajo de Barajas, Las Mercedes y Fuenlabrada, por departamentos y categorías.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una bolsa de vacaciones, a la que tendrá derecho todo trabajador siempre que, como mínimo, el período disfrutado sea de diez días consecutivos, en cuyo caso se aplicará, respecto al total de días, la proporcionalidad correspondiente. La cuantía de dicha bolsa será la siguiente:

a) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre: 99.426 pesetas.

b) En los meses de abril, mayo, octubre y diciembre: 49.713 pesetas.

La citada bolsa se abonará en función de la fecha real del disfrute de las vacaciones, a excepción de los cambios realizados a petición de la Empresa, en cuyo caso se aplicará la solución más favorable para el trabajador, teniendo en cuenta la fecha inicial prevista y la real de las vacaciones.

## CAPITULO VIII

### Enfermedad, licencias y excedencias

Art. 35. *Complemento en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común.*—La prestación económica por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad, será la siguiente:

Distribución y ventas

Salarios: 100 por 100.

Comisiones: 100 por 100.

Otras direcciones

Salarios: 100 por 100.

Incentivos: 100 por 100, más la media de horas del Plus de Rotación y Nocturnidad percibidas por el Trabajador en los seis 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, que se mantiene respetado.

En caso de hospitalización, las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria, se entenderán efectivas desde el primer día de la hospitalización hasta su incorporación al trabajo, en base a los haberes siguientes:

Distribución y Ventas

Salarios: 100 por 100.

Comisiones: 100 por 100.

Otras Direcciones

Salarios: 100 por 100.

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

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

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

Art. 36. *Complemento en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.* Las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, no voluntario ni imputable al trabajador por cualquier concepto, será del 100 por 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.

Art. 37. *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) Cinco días laborables, en los casos de muerte del cónyuge, padres e hijos del trabajador.
- c) Tres 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) Dos 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 cuatro días naturales.
- e) Dos días naturales, en los casos de enfermedad grave de hermanos, abuelos, nietos y padres políticos del trabajador.
- f) Dos días naturales, en los casos de muerte de hermanos políticos; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a tres días naturales.
- g) Dos días naturales, para la muerte de abuelos políticos.
- 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 periodo convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos 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, hermanos o hermanos políticos.
- 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 periodo de descanso de ocho semanas antes del parto y nueve posparto. El periodo posnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el periodo de descanso no disfrutado antes del parto. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

La mujer trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal, de media hora, con la misma finalidad.

Art. 38. *Excedencia*.—En los casos de nombramiento por cargo político o ejercicio de cargo sindical, «Casbega, Sociedad Anónima», deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores a petición de éstos.

Por su parte, «Casbega, Sociedad Anónima», 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 por 100 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 periodo de cuatro 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.

Art. 39. *Excedencia especial*.—Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres 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 periodo 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.

Art. 40. *Personal en Servicio militar*.—Los trabajadores fijos de plantilla que, voluntaria o forzosamente, se incorporen a cumplir su Servicio militar o civil sustitutorio, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo de duración de dicho servicio y dos meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio militar o civil sustitutorio, podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes por jornadas completas o por horas, siempre que medie

en ambos casos la oportuna autorización militar o civil para poder trabajar.

Los trabajadores fijos que se incorporen al Servicio militar obligatorio o voluntario o civil sustitutorio con más de dos años de servicio en la Empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

## CAPITULO IX

### Salidas, dietas y traslados

Art. 41. *Salidas y dietas*.—Los viajes que los trabajadores de «Casbega, Sociedad Anónima», 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 tres estrellas o similar. Régimen de gastos a justificar. Incluye desayuno.
- b) *Comidas*  
2.250 pesetas por cada una de las dos comidas principales.

No se considerarán salidas o viajes los desplazamientos que el personal de Distribución realiza para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea preciso pernoctar fuera del domicilio.

Asimismo, se acuerda que, cuando la Empresa precise desplazar provisionalmente trabajadores de los Centros de Trabajo de Las Mercedes o Barajas a Fuenlabrada, o viceversa, ésta abonará la cantidad de 2.690 pesetas por día efectivamente trabajado, en compensación de los gastos e incomodidades que el desplazamiento pudiera ocasionar al trabajador.

Art. 42. *Traslados geográficos*.—Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, sólo podrán efectuarse por necesidades de trabajo, solicitud del interesado, por acuerdo entre «Casbega, Sociedad Anónima», y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad.

Cuando por necesidades organizativas, 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 comprendería el precio o su equivalente en metálico, si utilizase medios propios, el 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:

- Solteros, viudos, separados o divorciados, sin hijos a su cargo: 868.575 pesetas.
- Casados, sin hijos: 1.158.100 pesetas.
- Por cada hijo inscrito en el modelo P-1 del I.N.S.S.: 173.715 pesetas.

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.

## CAPITULO X

### Faltas y sanciones

Art. 43. *Procedimiento*.—En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de «Casbega, Sociedad Anónima», tales como propuesta de despido o sanciones, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de personal.

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.

## CAPITULO XI

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 44. *Comité de seguridad e higiene*.—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las dispo-

siciones contenidas en la Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificados por España e incorporados al Derecho positivo español.

Será competencia del Comité de seguridad e higiene en el trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista Comité de seguridad e higiene, será competencia del Comité de Empresa o Delegados de personal, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.

Art. 45. *Información-formación.*—Siendo conscientes de la incidencia que la formación tiene en la seguridad e higiene en el trabajo, a todo trabajador que se incorpore a «Casbega, Sociedad Anónima», 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 e higiene, de aplicación en el Centro de Trabajo.

## CAPITULO XII

### Representación de los trabajadores.

Art. 46. *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 e higiene en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo.

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, fuera de las horas efectivas de trabajo.

7) Con el fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo, por todos los trabajadores.

8) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

#### 9) Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará una copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiera.

Art. 47. *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 siniestralidad, 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, aun 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 nacional de empleo.

#### Art. 48. *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 este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido, o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando

todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

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

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

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

Art. 49. *Comité intercentros.*—El Comité Intercentros de «Casbega, Sociedad Anónima», 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 tendrá las siguientes funciones:

1. Negociación del Convenio colectivo de la Empresa.
2. Designar de entre sus componentes, los tres miembros que forman parte de la Comisión de interpretación del Convenio.
3. 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.

Art. 50. *Derecho de reunión y asamblea.*—Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes. No obstante lo anterior, la Empresa concede tres 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.

## CAPITULO XIII

### Varios

Art. 51. *Prendas de trabajo.*

A) Para el personal de Fábrica, «Casbega, Sociedad Anónima», 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 Ventas y distribución, «Casbega, Sociedad Anónima», facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes. Asimismo «Casbega, Sociedad Anónima», 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.

Art. 52. *Características especiales de Distribución.*—«Casbega, Sociedad Anónima», 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.

Art. 53. *Posibilidad de cambio de puesto de trabajo.*—Cuando en una sección, Taller, etc., exista antecedente de personal, la Empresa ofrecerá al personal excedente, la posibilidad de cubrir puestos de trabajo en otras secciones, aunque los mismos no sean de su categoría profesional.

Al personal que acepte el cambio de puesto de trabajo, se le garantizarán 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 concepto de indemnización, y de una sola vez, la cantidad de 347.440 pesetas.

En ningún caso, será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo para los cambios de personas que puedan producirse entre las Direcciones de Ventas, Distribución y Marketing y Relaciones externas, ya sean dichos cambios por decisión de la Empresa, a petición de los interesados o derivados de promoción.

Art. 54. *Controlistas de Almacén.*—Los actuales Controlistas de Almacén, quedan equiparados a Oficiales de 1.ª administrativo, y estarán clasificados como nivel 7. Al ser de aplicación el incentivo de productividad de Logística y producción, 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 administrativos y/o Controlistas.

Art. 55. *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 600 pesetas por cada día, que por exigencias del trabajo,

lleguen a su centro con posterioridad a las 15,30 horas y previa presentación de la factura por la comida realizada.

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 el párrafo anterior.

Art. 56. *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:

- De 1.º a 4.º de EGB 5.219 pesetas persona/año.
- De 5.º y 6.º de EGB 5.649 pesetas persona/año.
- De 7.º y 8.º de EGB 6.660 pesetas persona/año.
- FP.1, BUP y dos primeros cursos FP2, 7.478 pesetas persona/año.
- Tercer curso FP2 y COU 9.959 pesetas persona/año.
- Estudios Universitarios y/o Técnicos de Grado Medio, 16.570 pesetas persona/año.
- Estudios Universitarios y/o Técnicos de Grado Superior, 19.368 pesetas persona/año.

La concesión de la ayuda de estudios queda supeditada al aprovechamiento escolar, interrumpiéndose o denegándose en el supuesto de pérdida de curso.

En los supuestos de trabajadores que realicen estudios directamente relacionados con su trabajo en «Casbega, Sociedad Anónima», 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.

## CAPITULO XIV

### Plan de pensiones

Art. 57. *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, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», en el Convenio colectivo de 1990.

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

El Plan se financiará mediante las siguientes aportaciones:

- «Casbega, Sociedad Anónima»: 4 por 100 sobre la Base reguladora.

- Participes: 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, antigüedad, comisiones y selecciones de envases, incentivos, capacitación, complemento de actividad de mando, y diferencia de categoría.

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, Sociedad Anónima».

## CAPITULO XV

### Comisión de interpretación del Convenio

Art. 58. *Comisión de interpretación del Convenio.*—Para atender en cuanto a la incidencia que pueda suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial ante la Administración de Jurisdicción laboral, se constituye una Comisión de interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por cada una de las partes, con el asesoramiento técnico que considere preciso.

Esta Comisión se reunirá tantas veces como se produzcan razones para ello.

Por la representación de los trabajadores, se designa a los siguientes señores:

Don Dimas Cosgaya Martín.

Don Fernando Duro Castellanos.

Doña Mercedes Pérez Merino.

Por la representación empresarial, se designan los siguientes señores:

Don José María del Arco Peña.

Don Jorge Flores Molina.

Don Alejandro Rábano Gutiérrez del Arroyo.



## CAPITULO XVI

## Disposiciones finales

Art. 59. *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.

Art. 60. *Trabajos de Ventas, Distribución y Marketing y Relaciones externas.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la Organización del trabajo, sistemas de incentivo, y cobertura de vacantes de las Direcciones de Ventas, Distribución, y Marketing y Relaciones externas, se regirán, por lo dispuesto en el acuerdo de fecha 8 de noviembre de 1991.

Art. 61. *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.

## CAPITULO XVII

## Disposición derogatoria

Art. 62. *Disposición derogatoria.*—El presente convenio anula y sustituye al Convenio colectivo del año 1991, firmado el día 7 de marzo de 1991 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado», el día 9 de mayo de 1991.

## ANEXO 1

## Marketing y RR.EE., distribución y ventas

Nivel	Salario base	Plus convenio	Total anual
03	2.630.928	999.938	3.630.865
04	2.278.051	832.556	3.110.607
05	2.168.253	623.632	2.791.885
06	1.809.559	588.638	2.398.196
07	1.670.040	574.112	2.244.152
08	1.556.782	538.724	2.095.506
09	1.494.615	511.241	2.005.856
10	1.442.110	511.241	1.953.351
11	1.320.563	511.241	1.831.804

## ANEXO 2

## Logística y producción. Servicios generales

Nivel	Salario base	Plus convenio	Total anual
03	2.630.928	999.938	3.630.865
04	2.278.051	832.556	3.110.607
05	2.168.253	623.632	2.791.885
06	1.809.559	584.310	2.393.869
07	1.670.040	582.014	2.252.054
08	1.556.782	572.077	2.128.858
09	1.494.615	563.979	2.058.594
10	1.442.110	554.548	1.996.658
11	1.320.563	547.907	1.868.470

## ANEXO 3

## Financiera, administrativa y control presupuestario, recursos humanos, organización y sistemas de información

Nivel	Salario base	Plus convenio	Total anual
03	2.630.928	999.938	3.630.865
04	2.278.051	832.556	3.110.607
05	2.168.253	623.632	2.791.885
06	1.864.696	827.072	2.691.768
07	1.848.313	722.565	2.570.878
08	1.692.466	666.029	2.358.495
09	1.480.560	611.707	2.092.267

## ANEXO 4

## Complemento actividad de mando

Nivel	Marketing y RR.EE. Distrib. y Ventas	Log. y Produc. Serv. generales	Admón. y C. Presup. Financiera, Org y Sist. y Rec. Human.
03	2.356.579	2.155.451	2.155.451
04	1.939.877	1.580.633	1.724.366
05	1.681.273	1.321.984	1.436.936

## ADMINISTRACION

## Incentivos. Capacitaciones totales

Nivel	Admón. Gral.	Proceso de datos		
		Programador	Operador	Grabador
06	197.333	363.388	319.589	217.370
07	35.395	—	237.131	142.440
08	45.582	—	236.921	149.250
09	—	—	161.982	89.074

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**18470** *ORDEN de 2 de julio de 1992 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.831/1987, interpuesto por don José Pérez Cabello.*

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 21 de diciembre de 1991, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 1.831/1987, interpuesto por don José Pérez Cabello, sobre la no inclusión del recurrente en la Escala a extinguir de Guardas Rurales; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando la pretensión del Abogado del Estado declaramos la inadmisibilidad del presente recurso al recaer sobre cosa juzgada; sin condena en costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 2 de julio de 1992.—El Ministro, P. D. (Orden de 30 de julio de 1990), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del I.F.A.

**18471** *ORDEN de 2 de julio de 1992 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en el recurso contencioso-administrativo número 572/1990, interpuesto por don Eduardo Iborra Blasco.*

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Valencia, con fecha 17 de febrero de 1992, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 572/1990, promovido por don Eduardo Iborra Blasco, sobre sanción con multa por infracción a la legislación vigente en materia de normalización de cítricos, sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos. Primero.—Se desestima el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Eduardo Iborra Blasco, contra la Resolución de 20 de junio de 1988 de la Dirección General de Política Alimentaria, confirmada en alzada por Resolución del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de 9 de enero de 1990, por las que se le impone una sanción de 200.000 pesetas por infracción en materia de consumo.