

## ANEXO AL SALARIO HORA ANUAL

Categorías	Convenio	Pagas extras	Paga benefic.	Total anual	Salario/h. anual
<b>Técnicos titulados:</b>					
Gerentes .....	1.609.896	268.316	183.959	2.062.171	1.172
Licenciados .....	1.609.896	268.316	183.959	2.062.171	1.172
Directores .....	1.609.896	268.316	183.959	2.062.171	1.172
Jefe de Servicio .....	1.609.896	268.316	183.959	2.062.171	1.172
Técnicos .....	1.386.132	231.022	158.389	1.775.543	1.009
Jefe de Sección .....	1.386.132	231.022	158.389	1.775.543	1.009
Jefe de primera de Organización .....	1.609.896	268.316	183.959	2.062.171	1.172
<b>Técnicos no titulados:</b>					
Jefe de Turno .....	1.252.212	208.702	143.087	1.604.001	911
Encargado de Línea-Equipo .....	1.252.212	208.702	143.087	1.604.001	911
Ayudante técnico .....	1.117.980	186.330	127.749	1.432.059	814
Auxiliar de Laboratorio ....	1.029.600	171.600	117.649	1.318.849	749
Técnico de Organización de segunda .....	1.252.212	208.702	143.087	1.604.001	911
<b>Proceso de Datos:</b>					
Jefe de Proceso de Datos ..	1.475.724	245.954	168.627	1.890.305	1.074
Analista .....	1.335.216	222.536	152.571	1.710.323	972
Programador .....	1.165.836	194.306	133.217	1.493.359	848
Operador .....	1.117.980	186.330	127.749	1.432.059	814
<b>Administración:</b>					
Jefe de Administración de primera .....	1.475.724	245.954	168.627	1.890.305	1.074
Jefe de Administración de segunda .....	1.386.048	231.008	158.379	1.775.435	1.009
Oficial administrativo de primera .....	1.252.212	208.702	143.087	1.604.001	911
Oficial administrativo de segunda .....	1.117.980	186.330	127.749	1.432.059	814
Auxiliar administrativo ....	1.029.600	171.600	117.649	1.318.849	749
Contrato Formación segundo año .....	816.480	136.080	93.282	1.045.842	594
Contrato Formación primer año .....	816.480	136.080	82.782	1.035.342	588
Telefonista .....	1.029.600	171.600	117.649	1.318.849	749
<b>Mercantiles:</b>					
Jefe de Ventas .....	1.475.724	245.954	168.627	1.890.305	1.074
Inspector de Ventas .....	1.386.048	231.008	158.379	1.775.435	1.009
<b>Obreros:</b>					
Oficial de primera de Producción .....	1.135.150	186.600	129.455	1.451.205	825
Oficial de segunda de Producción .....	1.045.360	171.840	119.213	1.336.413	759
Oficial de primera Prensista .....	1.135.150	186.600	129.455	1.451.205	825
Oficial de segunda Prensista .....	1.045.360	171.840	119.213	1.336.413	759
Especialista .....	984.040	161.760	112.243	1.258.043	715
Oficial de primera Impresor .....	1.135.150	186.600	129.455	1.451.205	825
Oficial de segunda Impresor .....	1.045.360	171.840	119.213	1.336.413	759
<b>Servicios Auxiliares:</b>					
Oficial de primera Mecánico .....	1.135.150	186.600	129.455	1.451.205	825
Oficial de segunda Mecánico .....	1.045.360	171.840	119.213	1.336.413	759
Oficial de primera Electricista .....	1.135.150	186.600	129.455	1.451.205	825
Contrato Formación segundo año .....	816.480	136.080	94.393	1.046.953	595
Contrato Formación primer año .....	816.480	136.080	83.768	1.036.328	589

Categorías	Convenio	Pagas extras	Paga benefic.	Total anual	Salario/h. anual
Chófer de primera .....	1.135.150	186.600	129.455	1.451.205	825
Chófer de segunda .....	1.045.360	171.840	119.213	1.336.413	759
<b>Subalternos:</b>					
Personal de Limpieza .....	984.040	161.760	112.243	1.258.043	715
Vigilante .....	984.040	161.760	112.243	1.258.043	715

**27796** RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima (COLEBEGA, S. A.).»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima (COLEBEGA, S. A.)» (código de Convenio número 9010632), que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, 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, 13 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (COLEBEGA, S. A.)

#### CAPÍTULO 1

#### Extensión y ámbito

##### Artículo 1.1 *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo de condiciones de trabajo, de ámbito interprovincial, es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español y regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de la «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima», en adelante «COLEBEGA, S. A.».

##### Artículo 1.2 *Ámbito personal.*

El presente Convenio incluye a la totalidad del personal contratado por la empresa, cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que les una con «COLEBEGA, S. A.», así como los que puedan ser contratados durante la vigencia del Convenio, sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 1.3 *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con la sola excepción del artículo 4.2 que regula las vacaciones, cuya entrada en vigor se pospone por razones organizativas al 1 de enero de 1999.

Su duración se contrae al período comprendido entre el día de la firma y el 31 de diciembre del año 2002, sin perjuicio de que sus efectos salariales se retrotraigan al día 1 de enero de 1998.

Excepcionalmente, durante la vigencia del presente Convenio, cada una de las partes podrá solicitar la revisión de un máximo de tres artículos por año, que serán objeto de negociación, a partir del año 2000 inclusive, previa denuncia de cualquiera de las partes antes del 30 de noviembre del año anterior, siguiendo el procedimiento descrito en el artículo 1.4.

De igual manera, las partes podrán negociar cada año, a partir del 2000 inclusive, la revisión salarial, que será solicitada por escrito y antes del 30 de noviembre del año anterior.

Si por algún motivo las partes renunciaran a la revisión salarial del Convenio, ésta se producirá automáticamente por períodos de años naturales, y se incrementará en la previsión del índice de precios al consumo (IPC) que el Gobierno facilite, si la previsión del IPC y el realmente constatado a finales de año fuera superior, se abonará la diferencia en el primer trimestre del año siguiente y ésta será la base de cálculo de los salarios para el ejercicio posterior.

Los trabajadores que hubiesen cesado antes de la firma del presente Convenio o, en su caso, de las sucesivas revisiones, tendrán garantizado el aumento pactado en el mismo durante los períodos trabajados en el año en curso.

#### Artículo 1.4 *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del Convenio efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del mismo.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Si las partes desistieran de la denuncia, el Convenio se prorrogaría de año en año, excepción hecha de las cuestiones salariales que serán objeto de negociación y, en su caso, revisión.

## CAPÍTULO 2

### Organización del trabajo

#### Artículo 2.1 *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Facultad y responsabilidad que la Dirección de la empresa ejercerá sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 41, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores en relación con las competencias de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 2.2 *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales regulados en el artículo 2.3, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Ese encuadramiento se realizará sobre la base de la ponderación conjunta de los factores y elementos que a continuación se indican:

a) Competencia, como el conjunto de conocimientos técnicos y de gestión requeridos para desempeñar adecuadamente el trabajo encomendado; valorando la amplitud y profundidad de los conocimientos, la experiencia y/o habilidades necesarias, la amplitud de la gestión a desarrollar y la necesidad o no de lograr resultados a través de otras personas.

b) Solución de problemas, como la calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presentan; valorando el marco conceptual aportado por la organización para identificar, definir y encontrar soluciones pertinentes, por una parte, y por otra, la intensidad, esfuerzo y creatividad necesarios para hallar esas soluciones.

c) Responsabilidad, como la medida de la contribución de ese trabajo a los resultados de la organización; evaluando el nivel de autonomía para decidir y actuar, la magnitud económica sobre la que la función incide y el modo o manera de incidir en esa magnitud desde esa tarea.

#### Artículo 2.3 *Grupos profesionales.*

En función de los criterios anteriores, se establecen los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo A: Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de

dependencia. Las funciones requieren, preferentemente, esfuerzo físico y/o atención y no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación; en caso de dificultad, debe solicitar una nueva decisión.

Estudios de Graduado Escolar o Formación Profesional I o equivalentes, y/o conocimientos adquiridos en la práctica.

Grupo B: Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores.

Estudios de Secundaria o 2.º ciclo de Formación Profesional o equivalentes, y/o conocimientos específicos desarrollados en la práctica.

Grupo C: Realizan trabajos o funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, pudiendo, en su caso, tener la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su función, equivalentes al BUP, 2.º ciclo de Formación Profesional o similares, complementada con una dilatada experiencia profesional, y/o conocimientos específicos desarrollados en la práctica.

Grupo D: Funciones básicas dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones genéricas o concretas y con un notable grado de autonomía.

Estudios de primer o segundo ciclo universitario o equivalentes, y/o una gran experiencia profesional práctica.

Grupo E: Realiza actividades complejas con objetivos definidos. Alto grado de autonomía, puede actuar sobre sectores de la empresa partiendo de directrices amplias. Puede integrar, supervisar y coordinar personas y/o equipos directamente o a través de niveles intermedios.

Estudios de segundo o tercer ciclo universitario, o equivalentes, y/o una dilatada experiencia profesional.

Grupo F: La función primordial es la de dirección que ejerce de modo directo o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, compromiso y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Estudios de segundo o tercer ciclo universitario, o equivalentes, y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

La Dirección de la empresa, previa consulta al órgano competente de representación de los trabajadores, podrá graduar los grupos profesionales, en función de la complejidad de la estructura, de los efectivos humanos con que cuente y de la dificultad de las tareas a afrontar, desdoblándolos en dos o más subgrupos, sin perjuicio, en todo caso, de la movilidad funcional pactada que se seguirá desarrollando en el seno de los grupos profesionales.

En el anexo I del presente Convenio han quedado recogidas las adscripciones de las distintas funciones y especialidades a los distintos grupos profesionales existentes, definidos en este artículo.

#### Artículo 2.4 *Movilidad funcional.*

2.4.1 Movilidad funcional.—De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que son precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. En este sentido, el trabajador podrá ser libremente destinado sucesivamente a realizar distintas tareas u ocupar otros puestos dentro de su grupo profesional, asumiendo la empresa la responsabilidad de complementar la formación o entrenamiento conveniente, si resultase necesario.

2.4.2 Movilidad dentro de los grupos profesionales.—Cuando un trabajador, en el ejercicio de la movilidad funcional, sea trasladado de un puesto de trabajo a otro de distinto nivel, dentro de su grupo, percibirá el complemento de puesto de trabajo correspondiente desde el primer día, si el puesto es de nivel superior.

La consolidación de un complemento de puesto de trabajo de nivel superior tendrá lugar a los doce meses de ocuparlo de forma continuada (incluido el período de vacaciones cuando sea disfrutado en estos meses), o a los dieciocho de forma alterna en un período de seis años, salvo que la realización de esas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, excedencia, licencia o cualquier otra causa análoga (en todos estos casos no se consolidaría el nivel retributivo).

Si el puesto es de nivel inferior, el trabajador mantendrá el complemento de origen, cuando lo tenga consolidado, salvo si el cambio de puesto a un nivel inferior obedece a la voluntad de las partes, amortización del puesto de trabajo ocupado, ineptitud sobrevenida, o inadaptación a los nuevos requerimientos técnicos del puesto, el cambio supondrá el cobro del complemento de puesto de la ocupación efectivamente desempeñada.

2.4.3 Movilidad funcional entre los grupos profesionales.—La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención.

Ningún trabajador podrá realizar funciones de grupo profesional superior, por un periodo mayor de seis meses durante un año y ocho durante dos años, salvo que la realización de esas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, excedencia, licencia especial o cualquier otra causa análoga (en todos estos casos no se consolidaría el grupo profesional). En el supuesto de que se realizaran tales funciones, sin existir las salvedades relacionadas, por un período de cinco meses continuados en un año o siete alternos en dos años, la empresa vendrá obligada a convocar una promoción interna para cubrir la vacante en el puesto correspondiente, siguiendo para ello el procedimiento del artículo 3.3 de este Convenio. En cualquier caso el trabajador percibirá las diferencias salariales desde el primer día.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores y mantendrá la retribución de origen sin merma alguna, salvo los supuestos de amortización del puesto de trabajo o cambio voluntario pactado, en cuyos casos el trabajador pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a las nuevas funciones que desempeñe.

En el supuesto de que la empresa recuperara alguno de los puestos amortizados, el trabajador que lo ocupaba tendrá preferencia para cubrir la nueva vacante producida.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo, como ya se ha dicho, en los casos de encomiendas de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen de conformidad con lo acordado en el presente artículo.

#### Artículo 2.5 *Movilidad geográfica.*

Como consecuencia de la fusión de las empresas embotelladoras «COLEBEGA, S. A.», y «CEBEGA, S. A.», se sigue procediendo a una adecuada y medida redistribución de los efectivos humanos en la empresa resultante, de manera que se obtenga la mejor estructura organizativa y se asegure el funcionamiento y el futuro de los actuales centros productivos.

Por ello, cuando por razones de índole económica, técnica, organizativa o de producción y de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, resulte necesario cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro de la empresa, y ello implique la necesidad de cambiar de domicilio, la Dirección, de conformidad con el procedimiento señalado, procederá al traslado del trabajador más idóneo, si bien éste percibirá en concepto de indemnización por los gastos que se pudieran ocasionar, y por una sola vez, las siguientes cantidades:

- a) Abono de los gastos ocasionados por la mudanza, debidamente justificados.
- b) Abono de una cantidad en función de las circunstancias personales y familiares:

Indemnización básica, 1.500.000 pesetas brutas.

Y por cada ascendiente o descendiente en primer grado, del trabajador o su cónyuge, dependientes de éste y que convivan en el domicilio familiar, 200.000 pesetas brutas.

Alternativamente a las indemnizaciones del apartado b) anterior, el trabajador podrá optar por alguna de las siguientes posibilidades:

- 1) Doce meses de alquiler por un importe de hasta 120.500 pesetas, más 18.000 pesetas por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.
- 2) Dieciocho meses de alquiler por un importe de hasta 93.500 pesetas, más 13.500 pesetas por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.
- 3) Veinticuatro meses de alquiler por un importe de hasta 80.500 pesetas, más 12.000 pesetas por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.

La Dirección de la empresa, al objeto de determinar la identidad del trabajador afectado, tendrá en cuenta necesariamente la voluntariedad entre el personal más idóneo, y, de no haber voluntarios, lo designará teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

Traslado.—Tramitación del traslado forzoso de acuerdo a lo establecido en el artículo 40, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Preaviso.—Los trabajadores que sean trasladados de su centro de trabajo de origen a otro centro de trabajo de la empresa serán preavisados, como mínimo, con treinta días de antelación.

Puesto de trabajo.—Será equivalente, si existiera vacante, sin perjuicio de que se modifiquen las funciones, jornada y horario, en aras a la adaptación al puesto de destino. En cualquier caso se garantizará, como mínimo, el nivel salarial de origen, salvo lo dispuesto en el artículo 2.4, párrafo 4, de este Convenio.

Antigüedad.—El trabajador trasladado será el de menor antigüedad en el grupo profesional, departamento o área funcional.

Desplazamiento.—El trabajador tendrá derecho al reembolso de los gastos del viaje inicial a la población de destino, y de la estancia con un máximo de siete días en las condiciones que se acuerde. Si fuera preciso dispondrá de otro viaje, en condiciones similares, de dos días, para que la familia tome contacto con la población de destino.

Hasta que se traslade su familia, con un límite de tres meses, se abonará al trabajador un viaje a su domicilio de origen cada dos semanas.

El trabajador afectado por un traslado geográfico no podrá ser trasladado nuevamente en un plazo de cinco años, salvo que voluntariamente lo acepte o que el centro de trabajo en el que presta sus servicios cese en su actividad.

## CAPÍTULO 3

### Ingreso, promoción y formación del personal

#### Artículo 3.1 *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación, vigentes en cada momento, y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores todas las contrataciones que tenga previsto realizar, con suficiente antelación a su realización, especificando el número de trabajadores a contratar, la modalidad de los contratos y la duración de los mismos. En casos especiales podrá prescindirse del procedimiento normal, pero dando cuenta a los diferentes Comités de centro o delegados de personal, el día siguiente hábil, de las circunstancias especiales que concurren en el caso, procediéndose en consecuencia.

#### Artículo 3.2 *Formas de contratación.*

La empresa, sin perjuicio de las formas de contratación vigentes en cada momento, encuadrará a su personal en alguna de las siguientes modalidades contractuales:

1. Personal fijo.—Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente una vez superado el período de prueba.

Cuando la empresa tuviera necesidad de cubrir determinados puestos de trabajo con personal fijo y existieran fijos discontinuos desempeñando funciones en esos puestos, se realizará concurso-oposición entre dichos trabajadores para cubrir las plazas necesarias, conforme al procedimiento establecido en el artículo 3.3.

2. Personal fijo-discontinuo o de campaña.—Es aquel que, figurando en el correspondiente escalafón, presta servicios en trabajos fijos discontinuos que no se repiten en fecha cierta, pero que se producen a lo largo de la temporada o campaña tradicional en el Sector de Bebidas Refrescantes, cuya duración máxima está comprendida entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de cada año.

Por necesidades de la producción, coincidencia de festivos, etc., la Dirección de la empresa podrá alterar el inicio y la terminación de la campaña por un tiempo no superior al mes, respetando, en todo caso, la duración máxima de ocho meses. A estos efectos la fecha de inicio y terminación se determinará cada año por la Dirección en el calendario laboral.

Las sucesivas incorporaciones de este personal dentro de la compañía se efectuarán conforme se fuesen necesitando en tiempo y en número, y su cese se producirá según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra, respetando en todo caso, el orden y procedimiento siguiente:

El orden de llamamiento del personal adscrito al escalafón del centro de trabajo se producirá entre los trabajadores del grupo profesional que se necesite, a cuyo efecto se tendrán en cuenta las exigencias del puesto



a cubrir, y la antigüedad del llamado, y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección.

A tal efecto, anualmente se confeccionarán las relaciones de trabajadores fijos-discontinuos por centro de trabajo, entre la empresa y los comités de centro o delegados de personal, determinando la especialidad o puesto de trabajo, grupo profesional, antigüedad y el departamento o sección.

Para acceder al citado escalafón será preciso haber cubierto un mínimo de tres temporadas continuadas de prestación efectiva laboral en el centro de trabajo bajo esta modalidad de contrato desde la temporada 1996 inclusive.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos para incorporarse al centro de trabajo, departamento o sección se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo remitida al domicilio del trabajador que conste en la empresa. Si el trabajador no se incorporase, salvo caso de enfermedad justificada, perderá la condición de trabajador fijo-discontinuo una vez transcurridos ocho días hábiles desde que la carta certificada hubiera sido entregada en el domicilio señalado por el trabajador.

3. Personal eventual.—Es el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración no puede ser superior a ciento ochenta días naturales en el período de los doce meses precedentes.

4. Personal interino.—Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

5. Personal contratado para obra o servicio determinado.—Es el contratado para la realización de una obra o un servicio determinado.

Tienen carácter de trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los correspondientes al suministro y montaje de mostradores, elementos de servicio y publicitarios de los denominados clientes de verano, playa o de ferias o acontecimientos especiales en general.

Igualmente podrá acudir a este tipo de contratación para atender las necesidades derivadas de pedidos extraordinarios de Navidad, o aquellos otros, no previstos en la planificación anual, requeridos por Compañía Coca-Cola o por otras empresas embotelladoras.

Tendrán la misma consideración las actividades de investigación y desarrollo, así como las de análisis e introducción de nuevos servicios o productos en el mercado.

6. Empresas de trabajo temporal.—La empresa podrá recurrir a esta modalidad de contratación, excepto en los casos en que las funciones del puesto a cubrir puedan ser desarrolladas por algún trabajador relacionado en alguno de los escalafones mencionados en el apartado 2 de este artículo que, en esos momentos, no esté prestando sus servicios en la empresa.

A los efectos de una utilización mínima de esta modalidad de contratación, se ampliará de mutuo acuerdo entre empresa y Comités la bolsa de empleo.

En el supuesto de contratación a través de esta modalidad, se participará previamente a los representantes de los trabajadores para que manifiesten lo que consideren oportuno.

### Artículo 3.3 Promoción profesional.

Al objeto de cubrir las plazas vacantes o de nueva creación de un grupo superior, o especialidad profesional a la que le sea exigible una específica formación, siempre que no estén comprendidas entre las que son de libre designación de la empresa, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores sobre la vía a través de la cual se procederá a cubrir dichos puestos, al objeto de recabar su opinión sobre el particular.

El acceso a las plazas, puestos o especialidades a cubrir se realizará por alguna de las siguientes vías:

Mediante libre designación de la empresa.—Se regirán por el presente sistema todos los puestos de personal técnico, y los de especial confianza de la Dirección, así como los correspondientes a los grupos profesionales D, E y F.

Por concurso-oposición o evaluación objetiva.—Se regirán por el presente sistema los ascensos producidos en las distintas especialidades u oficios no contemplados en el apartado anterior, siempre que conlleven cambio de grupo profesional o exijan un período de formación específico que deba ser revalidado mediante la correspondiente evaluación objetiva.

A los fines anteriores, la empresa proveerá la convocatoria de un concurso-oposición al que puedan concurrir todos los trabajadores en plantilla que lo deseen. En caso de discrepancia entre la empresa y el Comité sobre los empleados que pueden ser candidatos al ascenso, las partes podrán acudir a una empresa especializada en selección que dictaminará sobre los aspirantes. Entre todos los trabajadores declarados aptos, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Los Comités de centro o delegados de personal serán informados previamente, de las convocatorias para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante o de nueva creación, así como de los baremos utilizados en la calificación del concurso-oposición. Además, estarán de observadores en el examen y demás pruebas complementarias de la convocatoria mediante algún representante y serán parte activa del tribunal calificador.

Las convocatorias se publicarán, como mínimo, con quince días de antelación a la fecha de realización de las citadas pruebas.

### Artículo 3.4 Formación.

1. Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia y la eficiencia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación personal a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar las posibilidades de promoción y desarrollo profesional.

La empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas. Para ello se comprometen a acudir a los cursos que se organicen a tales fines, de conformidad con lo establecido en el punto 3 del presente artículo.

La formación interna en la empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- El perfeccionamiento profesional para el mejor desempeño del trabajo.
- La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- La mejor adaptación de los nuevos empleados.
- Un mejor desarrollo profesional que posibilite la promoción interna.

2. Se crea la Comisión de Formación con la composición, competencias y normas de funcionamiento que se señalan en el anexo V.

3. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Formación necesaria: Es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Entre otras, se considerará formación necesaria aquella que se derive de la implantación de nuevos sistemas informáticos y nuevas tecnologías. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral o, de no ser posible y tenerse que efectuar fuera del mismo, será retribuida como una hora ordinaria del salario de grupo más complemento de puesto, en estos casos la asistencia del trabajador a los mismos será de carácter voluntario.
- Formación voluntaria: Es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales y/o profesionales en el seno de la empresa o fuera de ella.

## CAPÍTULO 4

### Regímenes de trabajo, jornadas y vacaciones

#### Artículo 4.1 Jornadas.

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio será de cuarenta horas a la semana, a razón de ocho horas diarias por cada día laborable de lunes a viernes.

Para el personal que efectúe jornada continuada, se incluirá dentro de dicha jornada media hora de descanso por el bocadillo, ya se trate de almuerzo, merienda o cena.

El personal del Departamento Comercial realizará su trabajo a tarea. El desarrollo de la misma estará de acuerdo con lo que se determina el artículo 34 del texto refundido sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre sean laborables, se reducirán dichas jornadas en cuatro horas.

Con independencia de la jornada establecida, y previa notificación a los representantes de los trabajadores, se podrán contratar trabajadores

para una jornada diferente, respetando, en todo caso el máximo de la jornada laboral, y el descanso mínimo de doce horas entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente.

Cuando estos trabajadores sean contratados para jornada continuada, tendrán derecho a los descansos establecidos en Convenio.

La empresa podrá establecer una distribución distinta de la jornada mediante pactos individuales o grupales en los que podrán intervenir los representantes de los trabajadores si así lo solicitasen los interesados.

Se acuerda la concesión de un día festivo, además de los legalmente procedentes, que coincidirá con el primer lunes laborable del mes de noviembre.

#### Artículo 4.2 *Vacaciones.*

Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal iniciándose entre los meses de marzo y octubre, ambos inclusive, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Se disfrutarán por turnos rotativos entre todo el personal de los diferentes departamentos, hasta capataz de turno inclusive, según lista confeccionada por los Comités de centro o delegados de personal y aprobada por la Dirección, de acuerdo con el sistema seguido para su confección en el año anterior.

El personal fijo o con contratos superiores a un año tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones a disfrutar dentro del año natural.

El personal con contrato temporal que alcance los seis meses de tiempo de trabajo continuado en la empresa, tendrá derecho, si lo desea, al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan o a percibir las en su finiquito.

El personal contratado de forma temporal percibirá, proporcionalmente al tiempo trabajado, las siguientes cantidades en concepto de gratificación de vacaciones:

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN	
	Pesetas/mes
Grupo A .....	1.447
Grupo B .....	1.690

ÁREA INDUSTRIAL	
	Pesetas/mes
Grupos A y B .....	1.929

No se iniciará el disfrute de las vacaciones anuales cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad transitoria.

La hospitalización de un trabajador durante su período de vacaciones interrumpirá el disfrute de las mismas.

La interrupción de las vacaciones se extenderá, como máximo, hasta el límite del año natural al que éstas correspondan.

## CAPÍTULO 5

### Retribuciones

#### Artículo 5.1 *Retribuciones salariales.*

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo a tiempo u obra, percibirá, en razón de su jornada anual completa de trabajo, el salario establecido de acuerdo a la siguiente estructura:

Salario base de grupo y complementos salariales

#### Artículo 5.2 *Salario base de grupo.*

Es la retribución fija por unidad de tiempo o de obra independientemente de cualesquiera otras circunstancias.

Los salarios anuales para los trabajadores de los distintos grupos profesionales serán los siguientes:

Grupo A: 2.218.208 pesetas.  
 Grupo B: 2.440.048 pesetas.  
 Grupo C: 2.683.376 pesetas.  
 Grupo D: 2.952.272 pesetas.

Grupo E: 3.248.016 pesetas.

Grupo F: 3.570.192 pesetas.

Al efecto del devengo y cobro de los salarios de grupo anteriores, estas cantidades serán satisfechas en dieciséis partes o tramos iguales, doce correspondientes a los meses naturales del año y cuatro de pago periódico superior al mes (pagas extraordinarias), que se abonarán de conformidad a lo regulado en el artículo 5.9 de este Convenio.

No serán de aplicación los anteriores salarios al personal contratado como aprendiz, que será retribuido con una cantidad equivalente al 80 por 100 del salario del grupo A.

Asimismo, tampoco le serán de aplicación al personal contratado en prácticas, que será retribuido con una cantidad equivalente al 80 por 100 del salario del grupo profesional en el que ingrese.

#### Artículo 5.3 *Complementos salariales.*

Son las retribuciones vinculadas a las condiciones personales del trabajador, a su puesto de trabajo y/o a la realización del trabajo en cantidad o calidad, y que no han sido valoradas al determinar su salario base de grupo.

#### Artículo 5.4 *Complemento de puesto de trabajo.*

Son la parte de las percepciones salariales que remuneran la singularidad, peculiaridad o circunstancias determinadas inherentes al puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

Tal y como se recoge en el anexo I, cada función o especialidad queda adscrita a uno de los trece niveles existentes que se corresponden con los complementos de puesto de trabajo que se señalan en el anexo II, excepción hecha del nivel 13 que es discrecional y potestativo de la Dirección General.

Al efecto del devengo y cobro de este complemento, la cantidad correspondiente será satisfecha en doce partes o tramos iguales, correspondientes a los meses naturales del año.

El personal contratado como aprendiz o en prácticas percibirá el 80 por 100 del complemento de puesto de trabajo que le pudiera corresponder.

#### Artículo 5.5 *Complementos personales.*

Son la parte de las percepciones salariales que se derivan de las condiciones personales del trabajador y que no han sido valoradas al fijar su salario base de grupo y su complemento de puesto de trabajo.

Estos complementos se satisfarán en dieciséis partes o tramos iguales, doce correspondientes a los meses naturales del año y cuatro de pago periódico superior al mes (pagas extraordinarias), que se abonarán de conformidad a lo regulado en el artículo 5.9 de este Convenio.

#### Artículo 5.6 *Trabajo nocturno.*

Si por necesidades de la empresa y por el tiempo imprescindible, se estableciese un turno de noche, se abonará un suplemento del 40 por ciento para los trabajadores que realicen su trabajo durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, que se calculará sobre el salario base de grupo y el complemento de puesto de trabajo.

El trabajo se realizará por personal voluntario y en el supuesto de que dicho personal fuera insuficiente para completar técnicamente el turno, se incluirá al personal necesario, de acuerdo con la programación de la Dirección Industrial, previa consulta al Comité de centro.

El turno de noche del Departamento de Almacén percibirá el plus de nocturnidad a razón de cinco días semanales, aunque durante estos cinco días coincida un festivo, para compensar el exceso de trabajo en dicha semana.

Este suplemento no se abonará a los trabajadores a los que expresamente se hubiere contratado para trabajar en ese horario, que verán incrementados su salario de grupo y complemento de puesto de trabajo en un mínimo del 30 por 100.

#### Artículo 5.7 *Plus de asistencia.*

Se crea un plus de asistencia al trabajo en la cuantía de 21.125 pesetas brutas semestrales, para todo empleado de la empresa que haya efectivamente trabajado la totalidad del semestre natural (enero a junio o julio

a diciembre), no siendo computables las faltas de asistencia como consecuencia de licencias retribuidas.

Para los trabajadores que hayan percibido el plus de asistencia los dos semestres del año natural, se incrementará la cantidad total en un 5 por 100, siempre y cuando el nivel de absentismo en la empresa no supere el 3 por 100 en el citado año natural. Cualquier modificación de este porcentaje de incremento estará supeditada a la disminución del absentismo en la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos o con contrato de duración determinada percibirán este plus siempre que hayan efectivamente trabajado, al menos, ciento ochenta días naturales dentro del año en curso, sin causar inasistencia al trabajo que resulte computable a estos efectos. Esta cantidad se percibirá con la liquidación del último contrato formalizado en el año natural correspondiente.

#### Artículo 5.8 *Prima de distribución.*

Las primas de transporte del personal de distribución se recogen en el anexo III del Convenio Colectivo.

Cuando algún miembro del Área Comercial por causas no imputables a su voluntad, por licencia retribuida o por conveniencia de la empresa, quedase sin poder desempeñar sus funciones habituales, se le respetará su salario normal, abonándosele, en concepto de comisiones variables de ese día, la media de las comisiones que haya percibido el mes inmediatamente anterior trabajado. La media será la que resulte de dividir el total de las comisiones del período computado por los días laborables de éste.

#### Artículo 5.9 *Pagas extraordinarias.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todo el personal de la empresa, cada una de ellas en la cuantía equivalente al salario año de grupo más complementos personales, en su caso, dividido por dieciséis.

El abono de las pagas se efectuará en los primeros quince días de marzo, junio, septiembre y diciembre, y será percibido en proporción al tiempo trabajado por quienes hayan ingresado o cesen durante el año en la empresa.

#### Artículo 5.10 *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente, y con el 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.º Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 2.º Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- 3.º Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural: Mantenimiento.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los Comités de centro o delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

En ningún caso el número de horas extraordinarias podrá ser superior a ochenta al año por trabajador, salvo lo previsto en el punto 2.º de este artículo.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme al valor recogido en el anexo IV, salvo condiciones personales más beneficiosas que subsistan como garantía «ad personam».

No obstante lo anterior, las horas extraordinarias trabajadas podrán ser compensadas por acuerdo entre empresa y trabajador, por otras de descanso según el baremo siguiente:

- Por hora laborable y diurna: Una hora y quince minutos de descanso.  
Por hora festiva o nocturna: Una hora y treinta minutos de descanso.

### CAPÍTULO 6

#### Gastos de locomoción, manutención y estancia

#### Artículo 6.1 *Compensación por gastos de desplazamiento.*

En los desplazamientos que el personal tenga que realizar por motivos de trabajo a localidades distintas a las de su centro de trabajo habitual, se percibirán las compensaciones siguientes:

#### a) Gastos de locomoción:

Vehículo propio: 42,25 pesetas brutas por kilómetro recorrido, más los procedentes de peajes y, en su caso, los de aparcamiento debidamente justificados.

Transporte público: El gasto efectivamente realizado y justificado.

#### b) Gastos de alojamiento:

El efectivamente realizado y justificado en uno de los establecimientos acordados por la empresa, incluyendo desayuno.

#### c) Gastos de manutención:

Hasta 1.300 pesetas por cada una de las dos comidas principales, aportando el justificante de pago correspondiente.

Las compensaciones anteriores serán igualmente aplicables a los desplazamientos de los representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones como tales en el ámbito de «COLEBEGA, S. A.», y previa comunicación a la empresa.

Los gastos regulados en este artículo serán compensados o abonados a través de la nómina, sobre la base de las liquidaciones y aporte de justificantes que por períodos de treinta días (de los días 16 a 15 del mes posterior) se realicen.

### CAPÍTULO 7

#### Beneficios sociales

#### Artículo 7.1 *Enfermedad y accidente de trabajo.*

La empresa, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, abonará a los trabajadores, desde el primer día de la baja al decimoquinto, inclusive, el 85 por 100 de su salario base de grupo, complementos de puesto de trabajo y, en su caso, complementos personales del mes anterior a la fecha de baja, en la primera incapacidad transitoria del año natural, siendo ese porcentaje del 80 por 100 en la segunda y sucesivas.

A partir del día decimosexto de la baja, los trabajadores en situación de incapacidad transitoria percibirán, con cargo a la empresa, hasta un máximo del 100 por 100 calculado según lo expresado en el párrafo anterior.

En los supuestos de baja por incapacidad transitoria con hospitalización, y mientras ésta se mantenga, o derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará a sus trabajadores el citado 100 por 100 de su salario normal desde el primer día de la misma.

Para los trabajadores de Distribución, los porcentajes establecidos en los párrafos precedentes se aplicarán sobre su base de cotización del mes anterior.

Si por modificación legal se variase el actual sistema de abono de las prestaciones por incapacidad transitoria, la empresa satisfará los porcentajes y conceptos aquí recogidos, pudiendo compensar las cantidades que con cargo a la Seguridad Social u organismo similar, se abonen al trabajador.

#### Artículo 7.2 *Jubilación.*

Los trabajadores se jubilarán obligatoriamente al cumplir los sesenta y cinco años, siempre que hubiesen cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. Si, cumplida dicha edad, no tuviesen cubierto el período necesario de cotización, la jubilación devendrá obligatoria cuando se alcancen los requisitos necesarios.

Los trabajadores que por imperativo legal o por no reunir los requisitos establecidos en el presente Convenio, no pudieran acceder a la jubilación anticipada, percibirán cinco mensualidades de su salario de grupo que tengan en el momento de producirse la jubilación a los sesenta y cinco años.

Los trabajadores que cumpliendo los requisitos y exigencias legales para jubilarse anticipadamente optaran por jubilarse a los sesenta y cinco años se les abonará la cantidad de 206.000 pesetas brutas de una sola vez.

El trabajador que, teniendo derecho a ello, opte por jubilarse anticipadamente a partir de los sesenta años, podrá hacerlo percibiendo las siguientes cantidades:

A los sesenta años: Cinco anualidades de 1.158.750 pesetas brutas la primera, y las cuatro restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.



A los sesenta y un años: Cuatro anualidades de 1.158.750 pesetas brutas la primera, y las tres restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y dos años: Tres anualidades de 1.158.750 pesetas brutas la primera, y las dos restantes actualizadas con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y tres años: Dos anualidades de 1.158.750 pesetas brutas la primera, y la restante actualizada con el incremento que experimente el IPC.

A los sesenta y cuatro años: Una anualidad de 1.158.750 pesetas brutas.

Estas anualidades se abonarán: La primera, en el momento en que se produzca la jubilación, y las restantes, durante los meses de enero de los años sucesivos.

Para tener derecho a las cantidades acordadas de jubilación que se establecen en el presente artículo, será preceptivo que el operario tenga al menos quince años de antigüedad en la empresa.

Solamente podrá acogerse a estas cantidades anualmente un 5 por 100 de la plantilla fija de la empresa. En el supuesto que se produzcan solicitudes de jubilación anticipada, acogiendo a las cantidades estipuladas en el presente artículo superiores al 5 por 100 de la plantilla, la Comisión Paritaria establecerá quién tiene acceso a las mismas, siguiendo criterios de antigüedad en la empresa, cargas familiares o similares. A los efectos de determinar los aspirantes a estas cantidades, los trabajadores que durante el año natural cumplan las edades establecidas en el presente artículo y piensen acogerse al mismo, deberán solicitarlo a la empresa por escrito antes del 31 de diciembre anterior.

En caso de fallecimiento del trabajador jubilado anticipadamente, las cantidades pendientes de cobro serán percibidas por sus herederos legales, en los plazos establecidos.

Las anteriores cantidades se entienden por años completos, lo que implica que si la jubilación se solicita con la edad cumplida, la cantidad se reducirá proporcionalmente al tiempo transcurrido desde que cumplió la edad, en el primer año que tenga efecto la solicitud.

#### Artículo 7.3 Seguro de vida y accidentes.

La empresa mantendrá concertados los seguros necesarios para cubrir el fallecimiento o la invalidez laboral permanente y total, para los trabajadores que permanezcan ininterrumpidamente durante un año en la empresa, mientras esté vigente la relación laboral, de acuerdo con las siguientes coberturas y capitales:

	Pesetas
a) Invalidez profesional total y permanente .....	1.100.000
b) Invalidez permanente y absoluta por accidente [sumando al capital de a)] .....	2.000.000
c) Fallecimiento por cualquier causa .....	1.100.000
d) Fallecimiento por accidente [sumando el capital de c)] .	3.100.000
e) Fallecimiento por accidente de circulación [sumando el capital de c) y d)] .....	1.100.000

Cuando se produzca cualquiera de los casos que cubre el presente seguro y se haya presentado la documentación exigida por la compañía aseguradora, y ésta se muestre conforme con el abono de la prestación concertada, si en el transcurso de treinta días a contar desde el cumplimiento de estos requisitos, la compañía aseguradora no hiciera efectivo el importe de la referida prestación, la empresa adelantará el mismo al beneficiario del seguro, recuperándolo cuando efectúe el pago la compañía aseguradora.

#### Artículo 7.4 Revisión médica.

La empresa, a través de los servicios médicos que designe, realizará una vez al año un examen médico a cada trabajador que lo desee, entregándose por escrito al mismo el resultado de dicho examen. Los exámenes médicos se realizarán de acuerdo con las normas y disposiciones vigentes y cuantos requisitos sean sugeridos, de manera razonada, por el Comité de Seguridad y Salud y los servicios médicos competentes.

Cuando al efectuar la revisión anual del personal que trabaja con pantalla de ordenador, el facultativo detectara anomalías en la vista, derivadas del uso de la pantalla, y se procediera al cambio de cristales graduados o lentes de contacto no desechables, el gasto consiguiente correrá por cuenta de la empresa.

#### Artículo 7.5 Ayuda por hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

La empresa abonará una ayuda equivalente a 7.174 pesetas, durante doce meses al año, por cada hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, independientemente de las prestaciones de la Seguridad Social.

Para la percepción de esta ayuda, los trabajadores que lo soliciten deberán presentar los justificantes necesarios, de acuerdo con los baremos exigidos por la Seguridad Social que acrediten una minusvalía de al menos un 33 por 100.

#### Artículo 7.6 Préstamos.

«COLEBEGA, S. A.», creará un fondo de 15.000.000 de pesetas, cuya finalidad estará destinada a atender las peticiones que los trabajadores de la empresa puedan realizar en materia de préstamos personales. Estas peticiones se ajustarán a las siguientes normas:

1. Cuantía: Máximo, 300.000 pesetas; mínimo, 100.000 pesetas.
2. Devolución: Quince meses con tres meses de carencia y sin intereses, deduciéndose de su nómina mensual en quince partes iguales. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de la normativa fiscal que considera como ingresos del trabajador los intereses legales dejados de percibir por la empresa.
3. Solicitudes: Las peticiones se harán por escrito y se dirigirán a la Jefatura de Personal correspondiente, en ellas se reflejarán los motivos por los que se solicita el préstamo y la documentación necesaria que acredite la veracidad de los motivos expuestos.

La Jefatura de Personal comunicará la petición al Comité de Estudio, constituido por dos representantes del Comité de centro o delegados de personal y el propio Jefe de Personal. El Comité de Estudio informará a la Dirección que procederá a decidir sobre los préstamos solicitados.

#### Artículo 7.7 Premio especial por años de servicio.

El personal que lleve veinticinco años de servicio ininterrumpido en la empresa, percibirá un premio especial de 79.221 pesetas brutas y por una sola vez.

### CAPÍTULO 8

#### Licencias, permisos y excedencias

##### Artículo 8.1 Licencias retribuidas.

El régimen de licencias retribuidas se regulará con carácter general por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y con carácter especial por lo regulado en el presente Convenio.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) En caso de matrimonio, veintidós días naturales.
- b) En los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y en el nacimiento de un hijo, tres días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 75 kilómetros, la licencia será de seis días naturales.
- c) Dos días en caso de traslado de domicilio.
- d) Un día natural para asistir a la ceremonia de matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por el tiempo imprescindible y hasta un total de ocho horas anuales, para la firma de contratos públicos de carácter privado que requieran la presencia ineludible del trabajador dentro de su jornada laboral; avisando con la debida antelación y entregando el justificante oportuno de la gestión realizada.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que se produzcan en período de disfrute de vacaciones.

Asimismo, disfrutarán del permiso correspondiente para la visita al médico y centros de la Seguridad Social, por el tiempo imprescindible, avisando a la empresa con la debida antelación, si ello fuera posible, y entregando el justificante oportuno de la visita realizada.

Los permisos retribuidos por las licencias lo serán sobre los siguientes conceptos: Salario de grupo, complementos de puesto de trabajo y complementos personales, en su caso.

### Artículo 8.2 *Licencias especiales sin retribución.*

Será potestativo de la Dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionales valorables por la misma, en el supuesto de que el trabajador no disponga ni de licencias retribuidas ni de días de vacaciones.

### Artículo 8.3 *Excedencias.*

Los trabajadores tendrán acceso al régimen de excedencias regulado en el Estatuto de los Trabajadores, pero, además, aquellos que tengan una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por una duración no inferior a un año, ni superior a tres años, no computando el tiempo en dicha situación a ningún efecto.

En el transcurso del primer año y cursada la petición de reingreso por parte del trabajador, la empresa vendrá obligada a su readmisión en el mismo grupo profesional en el que venía desempeñando sus tareas con anterioridad.

La anterior excedencia no podrá coincidir simultáneamente en número superior al 2 por 100 de los trabajadores fijos en plantilla.

## CAPÍTULO 9

### Régimen disciplinario

#### Artículo 9.1 *Faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del centros de trabajo sin permiso dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la falta de asistencia injustificada, las de naturaleza análoga y, en general, la reincidencia o reiteración en faltas leves, dentro del término de seis meses.

Se considerarán faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto consideración a los superiores o a sus familiares, y/o a los compañeros o subordinados; el acoso sexual la deslealtad; el abuso de confianza; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez habitual; toxicomanía cuando incida negativamente en el trabajo; el abuso de autoridad; las de naturaleza análoga, y, en general, la reincidencia o reiteración en faltas graves, dentro del término de un año.

#### Artículo 9.2 *Graduación de sanciones.*

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, según la falta, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita y/o suspensión durante un día de empleo y sueldo.

Por faltas graves: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días; inhabilitación para el ascenso durante un año.

Por faltas muy graves: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y hasta sesenta; inhabilitación para el ascenso durante cuatro años; despido.

#### Artículo 9.3 *Procedimiento y prescripción.*

El régimen disciplinario se aplicará de conformidad con la legislación vigente. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será precisa la tramitación de expediente sancionador, de cuya incoación será notificado el Comité de empresa o delegado de personal del centro y, en su caso, el delegado de la cección sindical correspondiente.

La empresa anotará en el expediente personal de los trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas, pudiendo hacer constar, asimismo, la reincidencia en faltas leves.

Las sanciones impuestas serán consideradas para su cancelación en los siguientes grados: Seis meses para las faltas leves, un año para las

faltas graves y dos años para las faltas muy graves, si éstas últimas no hubieran sido sancionadas con despido. Será indispensable para la cancelación de las notas desfavorables, la no reincidencia durante aquellos períodos de tiempo.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO 10

### Acción sindical en la empresa

#### Artículo 10.1 *Representación de los trabajadores en la empresa. Derechos sindicales.*

La empresa reconoce a los trabajadores elegidos, conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como legítimos representantes de todos los trabajadores adscritos a los centros de trabajo, y tienen, como fundamental misión, la defensa de los intereses de sus representados, la negociación de sus condiciones colectivas ante el empresario, y la colaboración con la empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

La Dirección, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, informará, con carácter previo a su ejecución, de las decisiones adoptadas en relación con las siguientes cuestiones: Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de la misma, reducción de la jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de Formación Profesional, implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

#### Artículo 10.2 *Comité Intercentros.*

1. Se constituye el Comité Intercentros de «COLEBEGA, S. A.», como el órgano colegiado y unitario de representación de todos los trabajadores de la empresa.

2. La composición del Comité Intercentros será de nueve miembros, excepción hecha de lo señalado en el apartado 7.A) de este artículo.

3. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente; correspondiendo la designación de sus miembros al órgano competente, de entre los componentes de los distintos Comités de centro y/o delegados de personal.

4. El mandato de los miembros del Comité Intercentros vendrá determinado por las elecciones sindicales en los distintos centros de trabajo.

5. Una vez constituido el Comité Intercentros se elegirá, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

6. El Comité Intercentros, para el desarrollo normal de su trabajo, podrá estar asistido por asesores de las centrales sindicales representadas en el mismo.

7. Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán:

A) La negociación colectiva en el marco global de la empresa y de cualquier otro tipo de pactos de carácter general, que afecte al conjunto de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las competencias y cometidos, que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centro, delegados de personal y delegados sindicales.

A los efectos de la negociación colectiva este Comité se podrá ampliar hasta doce miembros, designándose por y entre los representantes de los trabajadores los titulares y suplentes, respetando la proporcionalidad obtenida por los sindicatos.

B) Recibir información periódica sobre la marcha general de la empresa, tal y como recoge el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que se regula en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Elegir de entre sus miembros y cesar, en caso, a los componentes de la Comisión de Formación.

Aprobar los planes de formación anuales, siempre y cuando se soliciten subvenciones públicas para llevarlos a efecto.

Ser informado de la política general de la empresa en relación a la formación profesional de sus empleados.



8. Sin perjuicio del Reglamento Interno que el Comité Intercentros elabore y apruebe, las reuniones ordinarias con la empresa serán trimestrales y las extraordinarias se realizarán cuando existan motivos para ello, de común acuerdo entre ambas partes. La parte convocante lo hará por escrito con una antelación mínima de quince días para las reuniones ordinarias y toda la posible para las extraordinarias.

#### Artículo 10.3 *Crédito horario.*

Los miembros de los Comités de centro, así como los delegados de personal, dispondrán del crédito horario para el cumplimiento de sus deberes de representación que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En este crédito quedan incluidas las horas que se empleen en las reuniones o sesiones que celebre el Comité Intercentros constituido en la empresa.

No serán computables, dentro del máximo legal de horas, las que se produzcan con motivo de su designación y participación en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa, o aquellas que se utilicen en reuniones por convocatoria de la empresa.

El anterior crédito horario reconocido a cada representante, podrá ser acumulado anualmente de forma parcial o total por cada uno de los miembros de los Comités de centro o delegados de personal, en otro u otros representantes de esos mismos Comités o delegados de personal.

En el caso de coincidir en una misma persona el cargo de delegado sindical y miembro del Comité de empresa o delegado de personal, su crédito en horas quedará duplicado.

De la acumulación del crédito horario se dará cuenta a la empresa por años naturales y por escrito, tanto del representante o representantes que vayan a acumular más horas de las que anualmente les correspondan según el citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores como del representante o representantes que vayan a cedérselas.

No obstante lo anterior, si por cualquier circunstancia los representantes sindicales se vieran en la necesidad de variar la citada acumulación horaria podrán hacerlo, pero avisando a la empresa por escrito y con quince días de antelación de los nuevos representantes que vayan a acumular las horas, así como de los que vayan a cedérselas. En estos supuestos las horas acumuladas con anterioridad por los representantes sindicales y no consumidas por éstos podrán igualmente ser cedidas.

#### Artículo 10.4 *Secciones sindicales de empresa.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales, de conformidad con el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 10.5 *Otros derechos sindicales.*

1. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho, fuera de sus horas de trabajo, a distribuir información sindical en la empresa, siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo en la misma.

2. Igualmente, los Comités de centro y las secciones sindicales tendrán derecho a un tablón de anuncios.

3. Las centrales sindicales con presencia en la empresa, conforme con lo señalado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán gestionar ante la Dirección, previa manifestación de voluntad de los trabajadores afiliados, el correspondiente descuento en las nóminas de las cuotas de afiliación.

4. Los delegados sindicales que acrediten un 10 por 100 de votos en las elecciones sindicales, dispondrán de las mismas garantías, y recibirán idéntica información que los Comités de centro y/o delegados de personal, y deberán ser oídos previamente, de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de los problemas más importantes de carácter colectivo.

5. Los representantes sindicales tienen derecho a la excedencia forzosa, siempre que resultaran elegidos para cargos dentro del sindicato de relevancia comarcal, provincial, autonómica o estatal, de conformidad con el artículo 9.º 1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

6. Los representantes sindicales designados por sus centrales para participar en negociación colectiva de ámbito superior al de empresa, siempre que la misma fuera afectada directamente por la negociación en cuestión, tendrán derecho al correspondiente permiso retribuido mientras dure tal negociación.

7. Si se produjera una baja en una plaza determinada y existiera necesidad tecnológica de amortizar la misma, la Dirección de la empresa informará al Comité de centro o delegados de personal, en su caso, para que éstos puedan emitir sus razones a favor o en contra de tal decisión.

8. Para asistir en su misión a los Comités de centro o delegados de personal, podrán tener acceso al recinto de la empresa los asesores que los sindicatos estimen conveniente, previa solicitud a la Dirección de la empresa.

9. La empresa informará previamente a los representantes de los trabajadores y delegados sindicales de las concesiones de actividades a terceros que actualmente realice por cuenta propia, siempre que afecte al mantenimiento de los puestos de trabajo de su plantilla actual.

#### Artículo 10.6 *Derecho de reunión y asamblea.*

Los trabajadores de la empresa, en cualquiera de sus centros de trabajo, tienen derecho a reunirse en asamblea.

Esta podrá ser convocada por los Comités de centro, los delegados de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla del centro en cuestión.

La asamblea será presidida por los Comités o delegados mancomunadamente, siendo responsables del normal desarrollo de la misma, así como de las personas, si las hubiera, no pertenecientes a la empresa.

En la asamblea sólo podrán tratarse asuntos que figuren previamente en el orden del día.

La presidencia comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas, no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la asamblea, acordando con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y la asamblea tendrá lugar fuera de la jornada de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa y siempre que se produzcan circunstancias excepcionales y urgentes. En estos casos, se facilitará la celebración de la asamblea causando el mínimo perjuicio a la actividad productiva.

## CAPÍTULO 11

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 11.1 *Seguridad y salud.*

1. La empresa, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), y animada por una clara voluntad de proteger la salud e integridad de todos sus empleados asume el compromiso de dotarse de los medios personales y materiales necesarios y suficientes que le permitan desarrollar una política preventiva eficaz.

Por ello la empresa se compromete a planificar la prevención, realizando una evaluación inicial de riesgos y a su actualización periódica; a elaborar un plan de medidas concretas de acción preventiva, adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, y a asegurarse de que dichas medidas son efectivas para el conjunto de los fines propuestos; y, por último, a informar y formar a los trabajadores para que adquieran un conocimiento del alcance real de los riesgos derivados de su trabajo y de la forma de prevenirlos y evitarlos.

Antes del 1 de enero de 1999, la empresa habrá constituido un Servicio de Prevención propio para hacer frente a los compromisos que asume.

2. El trabajador tiene la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. El incumplimiento por el trabajador de sus obligaciones tendrá la consideración de falta laboral.

Los Comités de centro o los delegados de personal designarán entre sus miembros a los delegados de prevención que les corresponda en función de la plantilla del centro, de conformidad con el artículo 35 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez elegidos los delegados de prevención, se formarán los Comités de Seguridad y Salud donde así proceda, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Comités de Seguridad y Salud estarán formados por los delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa, de forma paritaria, de la otra. Sus competencias serán las señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO 12

**Disposiciones varias**Artículo 12.1 *Privación del permiso de conducir.*

En aquellos casos en que algún trabajador de la empresa cuyo desempeño de su puesto de trabajo conlleve la tenencia de permiso de conducir y éste le sea retirado, por un motivo distinto de una incapacidad física o psíquica, la empresa deberá proporcionarle otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, manteniéndole la misma categoría profesional, ajustándole las retribuciones que le correspondan en las nuevas funciones que desempeñe y reintegrándole en su puesto de trabajo anterior una vez recuperado el citado permiso.

En el caso de que la privación del permiso de conducir fuese decretada por sentencia firme dictada por un Juzgado de lo Penal, derivada de un acto cometido en horario laboral y/o conduciendo un vehículo de la empresa, el compromiso pactado en este artículo tendrá una duración máxima de un año; si bien, en un supuesto superior y una vez cumplida la sanción de retirada del permiso de conducir, el trabajador afectado tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en el puesto de trabajo que ésta le proporcione, considerándose a todos los efectos esta situación como una excedencia.

Artículo 12.2 *Prendas de trabajo.*

Cada año la empresa facilitará a todo el personal de los grupos profesionales A, B y C (excluyendo al personal administrativo) afecto a las Áreas Industrial y Comercial, de forma alternativa, un uniforme de verano o uno de invierno, compuesto por las siguientes prendas, respectivamente:

Tres o cuatro camisas en el Área Comercial o Industrial, respectivamente, más dos pantalones.

Tres camisas y dos pantalones, más una cazadora o americana o similar, más dos corbatas en el caso del personal del Área Comercial, y una camisa más en el Área Industrial.

Además recibirán dos pares de zapatos todos los años, y una prenda de abrigo y/o de resguardo de lluvia cuando resulte necesaria.

El personal mencionado al que la empresa no le facilite el calzado, percibirá la cantidad de 6.232 pesetas dos veces al año, en las mismas fechas que se reciban las prendas de vestuario. La empresa podrá exigir los comprobantes necesarios para controlar que estas cantidades efectivamente se destinan a tal fin.

El personal de laboratorio recibirá sus batas blancas cuando éstas resulten necesarias.

La empresa, junto con los miembros del Comité Intercentros designados por éste, determinará las clases y características de las prendas de trabajo mencionadas en este artículo, dentro de la partida presupuestaria destinada a tal fin.

Todas las prendas de vestuario se entregarán en la primera quincena de los meses de abril y octubre.

Artículo 12.3 *Canon de negociación.*

La empresa descontará de la nómina de los trabajadores fijos de plantilla a la firma del presente Convenio (excepción hecha de aquellos que acrediten su afiliación a cualquier central sindical o de los que en un plazo no superior a treinta días laborables a partir de la firma del presente Convenio manifiesten por escrito a la empresa su decisión de que no se les descuente) la cantidad de 14.000 pesetas de una sola vez y por todo su período de vigencia, en concepto de canon de negociación que se abonará a las secciones sindicales que hayan participado en la negociación del Convenio. Este canon se abonará proporcionalmente a la representación obtenida por cada una de ellas en las últimas elecciones sindicales.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán comunicar su decisión de que no se les descuente el presente canon dentro de los treinta días siguientes a su incorporación al puesto de trabajo, descontándoseles en cualquier caso de forma proporcional al tiempo trabajado y al final de la campaña.

Disposición final primera. *Disposición derogatoria.*

El presente Convenio Colectivo deroga expresa y completamente el anterior de fecha 11 de septiembre de 1996.

Las condiciones pactadas en el Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo

global y atendiendo a todas y cada una de las disposiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resulten más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

Disposición final segunda. *Garantías económicas y excepciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que hubieran estado en plantilla en la empresa al momento de la firma del Convenio de 1996, han incorporado como condición personal más beneficiosa, aquellos complementos económicos procedentes de Convenios anteriores y no regulados en el citado Convenio de 1996, bajo la denominación de complemento personal, complemento del que se restará la cantidad que resulte para cada uno de los nuevos complementos de puesto de trabajo que empiezan a ser aplicados a partir del presente acuerdo, subsistiendo tal diferencia en el mencionado complemento personal como garantía «ad personam». En el supuesto de que un trabajador realizara su actividad laboral en otro puesto de trabajo con complemento (nivel) y se le aplicara la compensación y absorción, si no lo consolidara éste, cuando vuelva a su anterior puesto de trabajo, recuperará el complemento personal absorbido.

Igualmente, a los trabajadores que hubieran ingresado con posterioridad a la firma del Convenio de 1996 y estuvieran en plantilla con contrato indefinido en el momento de la firma del presente Convenio de 1998, les serán respetadas las diferencias entre el salario base de grupo y la cantidad realmente percibida por cada empleado, a tal efecto, dichas diferencias figurarán como complemento personal, al que, no obstante, se restará la cantidad que resulte para cada uno de los nuevos complementos de puesto de trabajo que empiezan a ser aplicados a partir del presente acuerdo, subsistiendo tal diferencia en el mencionado complemento personal como garantía «ad personam».

Iguales garantías salariales tendrán los trabajadores con contrato temporal que hubieran trabajado un promedio de tres meses durante los años 1996, 1997 y 1998.

No obstante lo anterior, los citados trabajadores de ser trasladados, en virtud de la aplicación de la movilidad funcional, a un puesto de trabajo al que se hubiere adscrito un nuevo complemento de puesto y/o incentivo u otra clase de retribución no incluida en dicha condición personal más beneficiosa, éste será absorbido y compensado, no siéndoles de aplicación, hasta una cantidad equivalente a la citada condición personal más beneficiosa.

Disposición final tercera. *Comisión Paritaria.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria para entender de las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio Colectivo.

La Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa, designados de entre los miembros de la mesa negociadora del Convenio, pudiendo ser además nombrados hasta dos suplentes por cada una de las partes.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio.

La Comisión Paritaria, una vez convocada al efecto, estudiará el caso para el cual se reunió, debiendo dictaminar la solución del mismo en un plazo máximo de treinta días.

Si en el plazo señalado no se llegara a un acuerdo, se podrá plantear la cuestión ante los organismos competentes.

De las sesiones que celebre la Comisión se levantará acta en la que se reflejarán los acuerdos que se alcancen.

Ambas representaciones podrán designar asesores que actuarán con voz, pero sin voto.

Disposición final cuarta. *Procedimiento de solución de conflictos.*

Por medio del presente Convenio los representantes de los trabajadores y de la empresa «COLEBEGA, S. A.», se adhieren expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), de fecha 25 de enero de 1996.

Asimismo, para la solución de conflictos individuales, las partes acuerdan que éstos se negociarán, en cada centro de trabajo, entre el Comité de centro o delegados de personal, y la Dirección, si así lo solicita el trabajador afectado. Ambas partes podrán estar asistidas por los asesores que estimen convenientes.

Disposición final quinta. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor.

Disposición transitoria primera. *Nueva estructura salarial.*

La redistribución de los salarios de los trabajadores entre los conceptos de la nueva estructura salarial se hará de la siguiente manera: La diferencia entre el salario real (excluidos, en su caso, los conceptos variables y la antigüedad consolidada) y el salario base de grupo más el complemento de puesto de trabajo que corresponda figurará, en su caso, bajo el concepto de complemento personal como garantía «ad personam», no siendo compensable ni absorbible, excepción hecha de lo dispuesto en el cuarto párrafo de la disposición final segunda, estos complementos personales se incrementarán en lo que se pacte en sucesivos convenios o revisiones salariales.

Disposición transitoria segunda. *Antigüedad consolidada.*

Las cantidades que a la fecha de la firma de este Convenio se vienen percibiendo en concepto de «Antigüedad Consolidada» (complemento personal específico y diferenciado), no serán absorbibles ni compensables, siendo revalorizadas con el incremento que se pacte en los sucesivos Convenios Colectivos o revisiones salariales.

Disposición transitoria tercera. *Retribución variable y movilidad funcional.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2.4.2, tercer párrafo, si algún trabajador, en virtud de la movilidad funcional, fuera cambiado de un puesto de trabajo con algún tipo de concepto variable, en función de la tarea que realice, a otro sin ese tipo de remuneración, el concepto variable se transformará en un complemento personal absorbible y compensable que se calculará conforme al promedio percibido en los doce meses anteriores efectivamente trabajados.

Disposición transitoria cuarta. *Derechos de jornada y horario.*

Aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio tuviesen reconocida, y así la viniesen disfrutando, una jornada laboral inferior a la pactada, y en horario determinado, la mantendrán como condición más beneficiosa «ad personam».

Se respetarán los beneficios colectivos en materia de jornada que disfrutaban por la anterior regulación los trabajadores de la antigua «COLEBEGA, S. A.».

Disposición transitoria quinta. *Derechos por jubilación.*

La Ley 30/1995, en su disposición adicional undécima, impuso a las empresas la obligación de instrumentar los compromisos por los derechos de jubilación, recogidos en el artículo 7.2 de este Convenio, mediante la formalización de un plan de pensiones, un contrato de seguro o a través de una mutualidad de previsión social voluntaria.

La empresa asume el compromiso de cumplir el mandato de la Ley antes de la fecha prevista en la misma, es decir, antes del 10 de mayo de 1999 (salvo que haya una prórroga de este plazo, en cuyo caso se estará a ese nuevo término), reservándose expresamente el derecho a optar por la alternativa que le resulte más conveniente.

Disposición transitoria sexta. *Incrementos salariales 1998.*

Los incrementos salariales para 1998 son para todos los conceptos retributivos fijos del 2,6 por 100. Todas las cantidades que figuran en este Convenio ya han sido revisadas y actualizadas, en su caso, en ese porcentaje. Los complementos personales y la antigüedad consolidada lo serán de forma automática en el porcentaje pactado.

Disposición transitoria séptima. *Incrementos salariales 1999.*

Los incrementos salariales para 1999 serán para el salario base de grupo, el complemento de puesto de trabajo, el complemento personal y la antigüedad consolidada, prima de distribución (anexo III) la suma del índice de precios al consumo real más el 0,3 por 100. En tanto en cuanto se conozca el IPC real y desde el 1 de enero se incrementarán los conceptos salariales en el IPC previsto por parte del Gobierno más el 0,3 por 100 mencionado. Si la previsión del IPC y el realmente constatado a finales de año fuera superior, se abonará la diferencia en el primer trimestre del año siguiente y ésta será la base de cálculo de los salarios para el ejercicio posterior.

Disposición transitoria octava. *Entrada en vigor de los complementos de puesto de trabajo.*

Como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo se producen tres situaciones posibles:

- a) Que el trabajador esté bien clasificado en su grupo profesional.
- b) Que el trabajador esté clasificado en un grupo profesional diferente y por debajo del que le corresponde.
- c) Que el trabajador esté clasificado en un grupo profesional diferente y por encima del que le corresponde.

En cada uno de estos casos se procederá de la siguiente manera:

a) Se aplicará el complemento de puesto de trabajo que le corresponda tal y como se ha descrito en la disposición transitoria primera, y demás artículos o disposiciones concordantes.

b) El trabajador a partir de la entrada en vigor de este Convenio será debidamente clasificado y la diferencia entre su nuevo salario base de grupo y el anterior se detraerá de su complemento personal si lo hubiere, además de aplicársele el complemento de puesto de trabajo que le corresponda tal y como se ha descrito en la disposición transitoria primera y artículos y disposiciones concordantes.

c) Procederá la reclasificación profesional de conformidad con el grupo que le corresponda; no obstante ello y sin renunciar a lo que posteriormente se indica, la empresa, a aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio pudieran afectarles, les mantendrá su salario base de grupo de acuerdo con su clasificación profesional anterior, por lo que el complemento de puesto de trabajo que se les aplique será de un importe que sea tal que sumado a su salario base de grupo no supere el sumatorio que arrojaría el salario base de grupo que les correspondería por su puesto de trabajo y el complemento del puesto que efectivamente desempeñan.

Idéntico tratamiento se le aplicaría en el supuesto de que fuese cambiado de puesto de trabajo dentro del grupo al que efectivamente perteneciera de no aplicársele esta excepción, no suponiendo en este caso encomienda de funciones de grupo inferior a los efectos prevenidos en este Convenio.

En todo caso, el puesto de trabajo en sí, objetivamente, tendrá la clasificación profesional que corresponda de acuerdo con los anexos I y II, de tal forma que si fuese ocupado por persona distinta a la que actualmente está adscrita, no le sería de aplicación esta excepción.

Disposición transitoria novena. *Definición de puestos de trabajo.*

La Dirección de Recursos Humanos definirá y propondrá al Comité Intercentros, todos y cada uno de los puestos de trabajo del anexo I, incorporándose de pleno derecho al texto del presente Convenio cuando así quede acordado entre los representantes de los trabajadores y la empresa.



## ANEXO I

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	NIVEL	INDUSTRIAL	COMERCIAL	ADTVO.-FINANCIERA	DIRECCIÓN / RR.HH.
A	1	ADMINISTRATIVO N1 AYUDANTE INDUSTRIAL MAQUINISTA N1 OPERARIO LIMPIEZA PRODUCCIÓN	ADMINISTRATIVO N1 AYUDANTE COMERCIAL	ADMINISTRATIVO N1	ADMINISTRATIVO N1 AYUDANTE LIMPIEZA VIGILANTE
B	2	ADMINISTRATIVO N2 CARRETERO MAQUINISTA N2 OPERARIO SERVICIO LIMPIEZA	ADMINISTRATIVO N2 G.P.V. N2 REPONEDOR	ADMINISTRATIVO N2	ADMINISTRATIVO N2 ORDENANZA RECEPCIONISTA
B	3	ADMINISTRATIVO N3 ALMACENISTA CARRETERO B CONDUCTOR LAVADOR-ENGRASADOR MAQUINISTA N3 MECÁNICO ENGRASADOR PINTOR TRANSPORTES PLANCHISTA	ADMINISTRATIVO N3 ALMACENISTA COBRADOR CONDUCTOR DISPATCHER G.P.V. N3 MECÁNICO VENDING MONTADOR PUBLICIDAD RELACIONES EXTERNAS N3	ADMINISTRATIVO N3 LIQUIDADOR	ADMINISTRATIVO N3 TELEFONISTA
B	4	ADMINISTRATIVO N4 CAPATAZ N4 CHECKER ELECTRICISTA INDUSTRIAL ELECTRICISTA TRANSPORTES MAQUINISTA N4 MECÁNICO MANTENIMIENTO MECÁNICO TRANSPORTES OPERARIO CALDERAS SANITIZADOR TÉCNICO JARABISTA TÉCNICO LABORATORIO	ADMINISTRATIVO N4 G.P.V. N4 INSPECTOR CALIDAD PREVENTISTA N4 RELACIONES EXTERNAS N4	ADMINISTRATIVO N4 OPERADOR INFORMÁTICO	ADMINISTRATIVO N4
C	5	ADMINISTRATIVO N5 CAPATAZ N5 ELECTRÓNICO INSTRUMENTISTA	ADMINISTRATIVO N5 PREVENTISTA N5 RESPONSABLE ALMACÉN	ADMINISTRATIVO N5 PROGRAMADOR/ANALISTA RESPONSABLE TÉCNICO	ADMINISTRATIVO N5
C	6	ADMINISTRATIVO N6 CAPATAZ N6 COORDINADOR N6 JEFE LABORATORIO SECRETARÍA DIRECCIÓN	ADMINISTRATIVO N6 ADJUNTO A RELACIONES EXTERNAS COORDINADOR N6 MERCHANDISER PREVENTISTA N6 PROMOTOR N6 RESPONSABLE SERVICIO TÉCNICO SECRETARÍA DIRECCIÓN	ADMINISTRATIVO N6 COORDINADOR N6 RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN SECRETARÍA DIRECCIÓN	ADMINISTRATIVO N6 COORDINADOR N6 SECRETARÍA DIRECCIÓN
D	7	CAPATAZ SUPERVISOR ENCARGADO N7 TÉCNICO RESPONSABLE N7	COORDINADOR N7 GESTOR CUENTAS N7 RESPONSABLE N7 SUPERVISOR ALIMENTACIÓN MODERNA TÉCNICO	CONTABLE COORDINADOR N7 JEFE EXPLOTACIÓN RESPONSABLE N7 TÉCNICO	COORDINADOR N7 RESPONSABLE N7 TÉCNICO
D	8	COORDINADOR N8 ENCARGADO N8 RESPONSABLE N8	COORDINADOR N8 DELEGADO RESPONSABLE N8	COORDINADOR N8 JEFE N8 RESPONSABLE N8	COORDINADOR N8 JEFE N8 RESPONSABLE N8
D	9	JEFE N9 ENCARGADO N8	JEFE N9 COORDINADOR N9	JEFE N9 JEFE DEPARTAMENTO N9	JEFE DEPARTAMENTO N9 JEFE N9
E	10	JEFE DEPARTAMENTO N10	COORDINADOR N10 GERENTE ÁREA N10 JEFE DEPARTAMENTO N10 JEFE N10	JEFE DEPARTAMENTO N10	JEFE DEPARTAMENTO N10
E	11	GERENTE N11 JEFE DEPARTAMENTO N11	GERENTE ÁREA N11 JEFE DEPARTAMENTO N11	JEFE DEPARTAMENTO N11	JEFE DEPARTAMENTO N11
E	12	GERENTE N12 JEFE DEPARTAMENTO N12	GERENTE N12 JEFE DEPARTAMENTO N12	JEFE DEPARTAMENTO N12	JEFE DEPARTAMENTO N12
F	13	D I R E C T I V O S			

## ANEXO II

## Complementos de puesto de trabajo

Nivel 1 (grupo A): 49.248 pesetas.  
 Nivel 2 (grupo B): 49.248 pesetas.  
 Nivel 3 (grupo B): 276.000 pesetas.  
 Nivel 4 (grupo B): 545.832 pesetas.  
 Nivel 5 (grupo C): 643.308 pesetas.  
 Nivel 6 (grupo C): 1.053.708 pesetas.  
 Nivel 7 (grupo D): 1.121.424 pesetas.  
 Nivel 8 (grupo D): 1.528.740 pesetas.  
 Nivel 9 (grupo D): 2.022.252 pesetas.  
 Nivel 10 (grupo E): 2.320.812 pesetas.  
 Nivel 11 (grupo E): 3.049.272 pesetas.  
 Nivel 12 (grupo E): 3.933.684 pesetas.

## ANEXO III

## Prima de distribución

## Distribuidores antigua COLEBEGA

	Mercadona — Pesetas	A — Pesetas	B — Pesetas	C — Pesetas	Fleteros — Pesetas
Camión pequeño ...	2.261	2.498	4.401	5.471	1.770
Camión mediano ...	2.647	2.878	5.174	6.422	1.881
Camión 16 Tn .....	2.854	3.093	5.532	6.828	1.991

Gaseoseros con carretilla: 2.498 pesetas.  
 Gaseoseros sin carretilla: 7.732 pesetas.  
 Delegaciones camión pequeño: 6.422 pesetas.  
 Delegaciones camión mediano: 7.732 pesetas.  
 Delegaciones camión 16 Tn: 8.326 pesetas.

## Sector (trabajadores con incentivos variables)

Vendedor: 14.403 pesetas.  
 Ayudante: 14.053 pesetas.

## Distribuidores antigua CEBEGA

Camión pequeño: 2.804 pesetas.  
 Camión mediano: 3.661 pesetas.  
 Camión 16 Tn: 4.208 pesetas.

Cuando el trabajador (distribuidor antigua CEBEGA) no pueda realizar un segundo viaje como consecuencia de la distancia y circunstancias que concurren, la prima a cobrar se verá incrementada en 1.831 pesetas.

## ANEXO IV

## Horas extraordinarias

	Pesetas/hora
<b>Administración:</b>	
Nivel 1 .....	1.901
Nivel 2 .....	1.901
Nivel 3 .....	2.007
Nivel 4 .....	2.113
<b>Industrial:</b>	
Nivel 1 .....	1.901
Nivel 2 .....	1.901
Nivel 3 .....	2.007
Nivel 4 .....	2.113
Niveles 5 y 6 .....	2.218

## ANEXO V

## Comisión de Formación

Estando de acuerdo ambas partes en la importancia que la formación profesional tiene para los intereses de la empresa y sus trabajadores, se constituye la Comisión de Formación como instrumento de trabajo para el desarrollo y potenciación de la misma.

Esta Comisión estará compuesta por cinco miembros, tres nombrados por la empresa y dos designados por el Comité Intercentros entre los representantes de los trabajadores en la empresa, quienes realizarán sus funciones en la Comisión dentro de las que les son propias y con el límite del crédito horario legalmente establecido para su actividad representativa.

## Funciones

La Comisión de Formación tendrá las siguientes competencias:

Ayudar a detectar las necesidades de formación de todo el personal incluido en este Convenio.

Proponer a la Dirección los planes de formación, en base a las necesidades detectadas en la organización, contemplado en esos planes:

El programa y las acciones formativas.

Los participantes en las acciones, por grupos profesionales y centros de trabajo, concretando los criterios de selección de los participantes.

El calendario de ejecución de los planes (lugar, fecha y horario), de acuerdo con las circunstancias de cada caso.

Los recursos y medios necesarios para la realización de las acciones formativas.

Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación.

Solicitar las subvenciones que legalmente fuesen procedentes.

Colaborar en el seguimiento y resultado de los planes, de acuerdo con los objetivos establecidos, y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias en su realización.

## Funcionamiento

La Comisión de Formación se reunirá con carácter ordinario cada cuatro meses, y con carácter extraordinario cuantas veces sea necesario, si existiera motivo para ello.

Esta Comisión elegirá de entre sus miembros un Presidente.

El Presidente convocará las reuniones, fijará el orden del día y moderará el desarrollo de las mismas.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de sus miembros.

De los acuerdos alcanzados se levantará el acta correspondiente, llevándose para su control y registro el correspondiente libro de actas.

La Comisión se podrá convocar con carácter extraordinario por cualquiera de las partes, la cual comunicará al Presidente el objeto de la convocatoria y los temas a tratar que se proponen.

**27797** RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 1998, de la Secretaría General de Asuntos Sociales, por la que se da publicidad al programa de sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, para el cuarto trimestre del año 1998.

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de diciembre de 1995, completado con el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de agosto de 1997, determina los elementos esenciales del régimen de los sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), ordenando a su vez, la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» la cantidad a emitir, el porcentaje que se destine a premios, la distribución de los mismos, el precio del cupón y las fechas de celebración de los sorteos.

Por su parte, el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la ONCE, establece en su artículo 8.3.d) que el Consejo de Protectorado de la ONCE podrá acordar el volumen de emisión que corresponda a cada trimestre, en función del porcentaje de cupones no vendidos que se haya producido en el trimestre anterior.

En cumplimiento de lo dispuesto en los Acuerdos de los Consejos de Ministros antes mencionados, así como en el citado Real Decreto, y previo acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Protectorado en su reunión del día 5 de noviembre de 1998, que actúa por delegación del citado Consejo, procede dar publicidad al programa de sorteos del cupón de la ONCE, con sus características, para los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1998.