

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS AÑOS 2012-2013**

Resolución de 22 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, (código de convenio n.º: 90006852011991) que fue suscrito, con fecha 17 de enero de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de mayo de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2012-2013**

#### **Capítulo I. Naturaleza y Ámbito de Aplicación**

##### **Artículo 1. Naturaleza**

El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de Casbega, y los/las Representantes de los Trabajadores y trabajadoras. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones para ambas partes.

##### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los Centros



de Trabajo establecidos por Casbega, así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Las normas contenidas en este Convenio, por su carácter de mínimas, afectan a todos los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla de la Empresa en el momento de su entrada en vigor y a los/las que se contraten durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en el artículo 2.º

El personal contratado al amparo de la legislación que regula los contratos en Prácticas se registrará por lo dispuesto en la citada legislación.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, salvo aquellas materias reguladas de forma específica.

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

En caso de denuncia, y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, este seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas, salvo todo lo referente a incremento salarial.

## **Capítulo II. Condiciones Generales de Aplicación**

### **Artículo 5. Garantía Personal**

Todas las condiciones económicas y de cualquier orden contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de trabajo de Casbega, comprendidos en su ámbito de aplicación, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

### **Artículo 6. Compensación y Absorción**

Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación, cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

### **Artículo 7. Principio de Igualdad**



La Empresa es firme con su compromiso demostrado de Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley de Igualdad así como en la Política de Igualdad y Conciliación.

Asimismo, se acuerda que continúe la Comisión Paritaria, que quedará constituida e integrada por tres miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y de las trabajadoras y tres de la Dirección. Esta Comisión tendrá carácter consultivo y propondrá un Plan de Igualdad, con objetivos concretos y medidas prácticas orientadas a favorecer la igualdad en todos los ámbitos de la Empresa. Dicha comisión realizará asimismo el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados con carácter trimestral.

Por la Representación de los trabajadores y trabajadoras, se designa a los siguientes:

D.ª María Adoración Morales Domínguez.

D. José Ramírez López.

D. Francisco Galisteo Valle.

Por la Representación Empresarial la Dirección designará las personas que considere oportunos en cada momento.

### **Capítulo III. Organización del Trabajo**

#### **Artículo 8. Competencia**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de Casbega, dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la Autoridad Laboral competente.

Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de Casbega, el Comité de Empresa o Delegados/Delegadas de Personal donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a la representación sindical.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores y trabajadoras, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos y las mismas.

### **Capítulo IV. Sistema de Clasificación Profesional**

#### **Artículo 9. Ordenación Funcional**

Los Trabajadores afectados y las trabajadoras afectadas por el presente Convenio,



en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en los siguientes Grupos y Niveles Retributivos:

a) Grupos Profesionales:

Grupo 0.

Grupo 1.

Grupo 2.

Grupo 3.

Grupo 4.

Grupo 5.

Grupo 6.

Grupo 7.

b) Niveles Retributivos:

Del Nivel 3 al Nivel 11 (ambos inclusive).

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos establecidos en el presente Convenio.

### **Artículo 10. Aspectos Básicos para la Clasificación**

1. Grupo Profesional. Nivel Retributivo.

En este artículo se definen los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa, dentro de las Áreas Funcionales que la integran.

Dichas Áreas funcionales son:

a) Comercial.

b) Industrial/Logística.

c) Administración.

2. Elementos que definen los Grupos Profesionales.

Los factores que determinan la pertenencia a un determinado grupo profesional



son los siguientes:

I. Conocimientos.-Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etcétera.

b) Experiencia: Determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía.-Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que pueden existir en el puesto de trabajo respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considere más apropiada.

III. Complejidad.-Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Esfuerzos físicos: Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.-Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del/de la titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Considera la responsabilidad asumida por quien ocupa el puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa.

b) Capacidad de interrelación: Aprecia la responsabilidad asumida por quien ocupa el puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.-Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros/otras, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

VI. Titulaciones.-Serán las exigidas para cada grupo profesional.

### 3. Régimen Jurídico de los Grupos Profesionales. Descripción

Grupo 0: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas o de apoyo y el



desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo 1: El personal perteneciente a este Grupo Profesional desarrollará aquellas funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradoras y colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de la propia dirección general, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel retributivo: el personal incluido en este Grupo Profesional se encuadrará dentro de los niveles 4 y 3.

Grupo 2: el personal perteneciente a este Grupo Profesional desarrollará aquellas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradoras y colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel retributivo: el personal incluido en este Grupo Profesional se encuadrará dentro del nivel 5.

Grupo 3: el personal perteneciente a este Grupo Profesional desarrollará aquellas





funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradoras y colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional II o Ciclos Formativos Superiores de Formación Profesional, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Alternativamente se encuadrarán dentro de este grupo las personas que teniendo una titulación superior carezcan de experiencia previa práctica aplicable al puesto al que vayan a ir destinadas; deberán estar en posesión de permiso de conducir en aquellos puestos que, a juicio de la Dirección, las funciones a desempeñar lo exijan.

Nivel retributivo: el personal incluido en este Grupo Profesional se encuadrará dentro del nivel 6.

Grupo 4: el personal perteneciente a este Grupo Profesional realizará los trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las trabajadoras y los trabajadores que lo desempeñan, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro/otra u otros/otras trabajadores/trabajadoras.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional II o Ciclos Formativos de Grado Medio de FP, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo. Alternativamente se encuadrarán dentro de este grupo las personas que teniendo una titulación superior carezcan de experiencia previa práctica aplicable al puesto al que vayan a ir destinados; deberán estar en posesión de permiso de conducir en aquellos puestos que, a juicio de la Dirección, las funciones a desempeñar lo exijan.

Nivel retributivo: el personal incluido en este Grupo Profesional se encuadrará dentro del nivel 7.

Grupo 5: el personal perteneciente a este Grupo Profesional realizará las tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su





profesión equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria, Educación General Básica o Formación Profesional I, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo; alternatively se encuadrarán dentro de este grupo las personas que teniendo una titulación superior carezcan de experiencia previa práctica y/o formación específica aplicable al puesto al que vayan a ir destinadas; deberán estar en posesión de permiso de conducir en aquellos puestos que, a juicio de la Dirección, las funciones a desempeñar lo exijan.

Nivel retributivo: el personal incluido en este Grupo Profesional se encuadrará dentro del nivel 8.

Grupo 6: el personal perteneciente a este Grupo Profesional realizará las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria o Graduado Escolar o Formación Profesional I; alternatively se encuadrarán dentro de este grupo las personas que teniendo una titulación superior carezcan de experiencia previa práctica aplicable al puesto al que vayan a ir destinadas.

Nivel retributivo: el personal incluido en este Grupo Profesional se encuadrará dentro del nivel 9.

Grupo 7: el personal perteneciente a este Grupo Profesional realizará las tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o similar; alternatively se encuadrarán dentro de este grupo las personas que teniendo una titulación superior carezcan de experiencia previa práctica aplicable al puesto al que vayan a ir destinadas.

Nivel retributivo: el personal incluido en este Grupo Profesional se encuadrará dentro de los niveles 11 y 10, según el tiempo de permanencia.

La permanencia en cada nivel retributivo vendrá determinada conforme al sistema de promoción establecido en el artículo 13.º 3 del presente Convenio Colectivo.

4. Transposición de las actuales categorías profesionales a los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos



Las actuales categorías profesionales quedarán sustituidas por la adscripción de las mismas a los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos asignados, conforme queda reflejado en el cuadro de transferencias que se acompaña como anexo n.º 6.

## **Capítulo V. Ingresos, Cobertura de Vacantes, Promociones y Ceses**

### **Artículo 11. Ingresos y Período de Prueba**

La edad mínima de admisión de personal se establece en 16 años. Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos, nocivos, nocturnos ni horas extraordinarias.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, se establece de la siguiente forma:

14 días para trabajadores y trabajadoras manuales.

30 días para los técnicos y las técnicas no titulados/tituladas y administrativos/administrativas.

180 días para los técnicos y las técnicas titulados/tituladas.

Finalizado el período de prueba, el trabajador/la trabajadora pasa a ser fijo/fija de la Empresa, salvo en el caso de haber sido contratado/contratada por temporada, eventual, interinidad, obra o servicio determinado, o bajo cualquier otra modalidad de contratación temporal, o Prácticas.

La duración mínima de los Contratos Eventuales será de siete días.

### **Artículo 12. Cobertura de Vacantes**

Son de libre designación de la Empresa, los puestos que impliquen supervisión o mando sobre el personal, incluidos los de Capataz, Monitor/Monitora, los puestos técnicos, los de Preventista, Control, Caja, Secretaria/Secretario, Subalternos/Subalternas y Telefonista, y las vacantes que en los mismos pudieran producirse, serán cubiertos por la Empresa con la persona y en el momento que la Dirección estime oportuno.

En los casos de contratación externa para cubrir puestos de nueva creación, y con anterioridad al inicio del proceso de selección, la Dirección de Recursos Humanos, a través de los tabloneros de anuncios, informará al personal de los puestos a cubrir y requisitos exigidos, con el fin de que las personas que reúnan dichos requisitos puedan participar en el citado proceso de selección.

Para las vacantes que pudieran producirse en el resto de los puestos de la Empresa, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:



1.º) Si la vacante se produce en una sección, taller, etc., con exceso de plantilla o en vías de reestructuración, se amortizará el puesto de trabajo.

2.º) El resto de los casos, será convocada entre el personal del centro de trabajo, perteneciente al grupo y/o nivel inmediatamente inferior al correspondiente al puesto donde se produce la vacante, cubriendo la plaza o plazas, los trabajadores/trabajadoras que, superado el mínimo exigible, obtengan mejor calificación en las pruebas de capacitación que se realizarán al efecto.

En el supuesto de quedar desiertas las plazas convocadas, se realizará una nueva convocatoria entre el personal de grupos y/o niveles inferiores.

Si pese a lo anterior, todas o algunas de las plazas convocadas, quedaran desiertas, la Empresa, antes de acceder a la contratación externa, las convocará en los centros de trabajo donde a su juicio pudiera existir personal disponible con las características personales y profesionales requeridas para el puesto.

En los supuestos de contratación externa, cuando los puestos a cubrir sean puestos no cualificados, (Grupos 6 y 7), se convocará un proceso de selección entre los trabajadores temporeros y trabajadoras temporeras o que hayan trabajado durante el año anterior, en la sección o taller, etc., donde exista la vacante.

La Dirección de Recursos Humanos analizará, junto al resto de Direcciones, las posibilidades de acoplamiento de aquellos trabajadores y trabajadoras que por razones de edad, o que por tener su capacidad física disminuida, no puedan seguir desarrollando su trabajo habitual y, sin embargo, sí podrían realizar las funciones del posible nuevo puesto de trabajo.

### **Artículo 13. Promoción**

Con el fin de estimular el afán de superación profesional y la formación del personal de la Empresa, se establecen los siguientes sistemas de promoción:

1. Promoción por antigüedad.

a) El personal adscrito al Grupo 7 nivel 11, será automáticamente ascendido al Grupo 7 nivel 10 al cumplir seis meses de antigüedad en la Empresa.

b) El personal adscrito al Grupo 7 nivel 10, será automáticamente ascendido al Grupo 6 nivel 9 al cumplir dos años de antigüedad en el grupo y nivel de procedencia

2. Promoción por capacitación.

Al cumplir 3 años de antigüedad en el Grupo 6, nivel 9, podrán solicitar la



realización de las pruebas oportunas que les permitan demostrar su capacitación, una vez superado el mínimo exigible establecido para promocionar al Grupo 5 nivel 8.

Idéntico derecho, y en las mismas condiciones, se reconoce al personal adscrito al Grupo 5, nivel 8, una vez alcanzados los tres años de antigüedad en este Grupo y nivel.

Las pruebas se realizarán en el cuarto trimestre del año en que se cumplan los tres años de antigüedad en el nivel, y las posibles promociones tendrán efecto a partir del 1 de enero del año siguiente.

Las personas que no superen las pruebas, podrán solicitar de nuevo la realización de pruebas de capacitación, transcurrido un año, a contar desde la fecha del examen.

Las promociones realizadas, no supondrán en ningún caso la creación de vacantes respecto del puesto de origen.

La Dirección de Recursos Humanos, realizará anualmente las acciones formativas que permitan la preparación adecuada del personal de la Empresa.

En aquellos supuestos en que el desempeño del puesto de trabajo exija disponer del carnet de conducir, Casbega, abonará por una sola vez los derechos de matrícula y gastos de autoescuela.

El haber superado satisfactoriamente las pruebas de capacitación, no implica la confirmación inmediata en el nuevo puesto, ya que el candidato/candidata deberá pasar un período de prueba semejante al del personal de nuevo ingreso para el puesto de que se trate. Al finalizar éste, la Empresa podrá confirmarlo en el puesto o rechazarlo, de acuerdo con su criterio, pasando notificación al Comité de Empresa.

El personal promocionado, realizará los trabajos que le sean asignados por sus mandos, en función de las necesidades del servicio, aunque dichos trabajos fueran considerados como trabajos de un grupo o nivel inferior.

### 3. Promoción personal sujeto a ciclos de progresión.

Para el desempeño óptimo de los puestos de trabajo de Gestor/a, Preventista, Técnico/a de Grado Medio y Técnico/a Superior, se hace precisa además de la formación académica necesaria, la concurrencia por un lado de formación específica sobre métodos, sistemas y procedimientos de trabajo en la propia empresa, así como el desarrollo práctico de las labores correspondientes a la propia actividad. A tal efecto se establecen respecto de cada uno de los puestos de trabajo antes indicados, dos ciclos previos a la adquisición de la consolidación



definitiva de las cualificaciones necesarias para desempeñarlos. Dichos ciclos que se denominarán primero y segundo, tendrán una duración de tres años, cada uno de ellos, pudiéndose acortar el tiempo de permanencia en cada ciclo cuando a juicio de la Dirección de la Empresa el trabajador o trabajadora haya demostrado tener la formación específica y la experiencia necesaria.

A tal efecto, la empresa desarrollará programas específicos de formación teórica y práctica, adecuados a cada uno de los ciclos anteriormente citados.

Lo dispuesto en el presente Artículo, deroga de forma expresa, cualquier otro sistema de promoción o ascenso que pudiera estar vigente en Casbega.

#### **Artículo 14. Tribunal y Pruebas de Capacitación**

La capacitación, tanto para promociones como para cubrir vacantes del personal de la Empresa, se demostrará a través de examen, para el cual, se constituirá un Tribunal Calificador, con la siguiente composición:

Un presidente o presidenta designado por la Dirección.

Una o un vocal designado por la Dirección.

Dos vocales designados por el Comité de Empresa ó Delegadas/Delegados de Personal, de entre sus miembros.

Una o un vocal designado por la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa o Delegadas/Delegados de Personal.

El Tribunal estará asesorado, sin voto, por el Jefe/Jefa de Desarrollo de Recursos Humanos.

Los exámenes versarán sobre conocimientos profesionales y pruebas psicotécnicas, pudiendo valorarse asimismo otros aspectos profesionales.

Para la puntuación final, el Tribunal tendrá en cuenta la antigüedad de los candidatos y candidatas, a los únicos efectos de deshacer supuestos de igualdad de puntos.

Las puntuaciones a conceder a cualquiera de las materias que integren la prueba, las fijará el Tribunal con antelación a la fecha del examen.

En el supuesto de exámenes de promoción y/o cobertura de vacantes por parte de la Dirección de la Empresa, se fijará la puntuación mínima exigible, en función de cada examen, una vez oído el criterio del Tribunal.

El Tribunal resolverá sobre cualquier posible impugnación referente a las convocatorias y resultados de la prueba.



## Artículo 15. Ceses

En el caso de que un trabajador o trabajadora quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo a Casbega y al Comité de Empresa o Delegadas/Delegados de Personal, con una antelación de 15 días; en caso contrario, le serán descontados los días de retraso habidos en el aviso.

## Capítulo VI. Formación

### Artículo 16. Formación Profesional

Se establece una Comisión de Formación, constituida por tres representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, elegidos por el Comité Intercentros y tres representantes de la Dirección. En el seno de la citada Comisión se redactará el correspondiente reglamento de funcionamiento.

Dicha Comisión analizará los Planes de Formación Interna elaborados por la Empresa, proponiendo, en su caso, las sugerencias que estime oportunas en relación con los mismos.

Asimismo, será informada de los Planes de Formación Continua, de Empresa o Agrupados, existentes en cada momento y de la ejecución de los mismos, vigilando la calidad de la docencia y la efectividad de la misma, en los citados Planes, que se pongan en marcha en Casbega.

Los/Las Representantes de los Trabajadores y de las trabajadoras en esta Comisión serán quienes, en su caso, emitan los informes requeridos por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión de Formación tendrá una reunión trimestral, de un día de duración, a celebrar en la penúltima semana del trimestre.

Las personas que sean designadas por sus Mandos para asistir a Programas de Formación, encaminadas a facilitar el conocimiento y adaptación de nuevos equipos industriales, recibirán la formación, preferentemente en horas de trabajo, percibiendo en concepto de gratificación por formación la cantidad de 12,71 euros por hora de asistencia cuando dicha formación se realice fuera de horas de trabajo.

Todo el personal que asista a cursos de formación en Centros de Trabajo que no tengan establecido servicio de comedor, percibirá, por día de asistencia al curso, la ayuda de comida prevista en el artículo 65.º En los Centros donde exista comedor, el coste de la comida será a cargo de la Empresa.

En todas las acciones formativas contempladas en los Planes de Formación Internos, se establecerá un capítulo dedicado a Prevención de Riesgos Laborales.





La Dirección de Recursos Humanos establecerá las condiciones necesarias para que todos los trabajadores y todas las trabajadoras vayan teniendo, a lo largo de su vida laboral la posibilidad de participar de los planes de formación de la Empresa.

## Capítulo VII. Régimen Económico

### Artículo 17. Incremento Salarial

Para el año 2012, se acuerdan los siguientes incrementos:

- 0,3% sobre valores del 2011, aplicado desde enero de 2012, tal y como se acordó en Convenio Colectivo de 2010.
- Más el porcentaje resultante en función del cumplimiento de los objetivos/programas del presupuesto aprobado para este año, siendo los mismos, los que a continuación se relacionan:

Objetivo	Cumplimiento	Incremento
Programa ventas	Inferior o igual a 90%	0,3%
Programa ventas	Del 90% al 100%	Del 0,3 hasta 0,4% proporcional
Programa producción	Inferior o igual a 90%	0,3%
Programa producción	Del 90% al 100%	Del 0,3 hasta 0,4% proporcional
EBIT (Rtdo. Explotación)	Inferior o igual a 90%	0,2%
EBIT (Rtdo. Explotación)	Entre el 90% y 95%	Del 0,2 hasta 0,3% proporcional
EBIT (Rtdo. Explotación)	Del 95% al 100%	Del 0,3 hasta 0,4% proporcional

Por tanto, el incremento garantizado en función de la tabla anterior, es del 0,8% sobre las tablas y valores del 2011, para todos los conceptos que se relacionan a continuación. Asimismo, y en el caso de que se alcancen el 100% de los objetivos, el máximo alcanzable y consolidable será el 1,2%.

1. Salario Base o salario convenio.
2. Complemento Ad-Personam.
3. Plus Convenio.
4. Capacitación Personal Administrativo.
5. Premio Años Servicio.
6. Premio de Jubilación.
7. Gratificación por Formación.





8. Ayuda Minusvalía.
9. Ayuda de Sepelio.
10. Ayuda Alquiler Vivienda.
11. Traslado Centro de Trabajo.
12. Rotación Vespertina.
13. Plus de Disponibilidad.
14. Plus de Rotación M/T y Nocturnidad.
15. Desplazamiento Jornada (incluye el denominado turno panadero).
16. Complemento Jornada.
17. Complemento Actividad de Mando.
18. Complemento Puesto de Trabajo.
19. Complemento Puesto Trabajo Administrativos de Delegaciones.
20. Complemento Puesto Trabajo Comercial.
21. Comisión Variable.
22. Incentivos de Industrial y Logística.
23. Incentivo Personal Administrativo.
24. Bolsa de Vacaciones.
25. Cambio de Puesto.
26. Subvención Comedor o Ayuda a comida.
27. Dietas.
28. Dietas Traslado.
29. Compensación Festivo (incluye tanto turno preventivo como trabajos en sábado en almacenes como sábados de convenio como Guardias en sábado y/o fiestas locales de SAC).
30. Mantenimiento preventivo mixto.





### 31. Recuperación de festivos.

A partir de estos cumplimientos, CASBEGA está dispuesta a premiar el esfuerzo y abonar un plus, en paga única y no consolidable, consistente en la cuantía resultante de aplicar la diferencia entre el incremento salarial conseguido por la tabla anterior, hasta alcanzar un máximo de un 3% en el caso de que Casbega consiga incrementar un 20% el Resultado de Explotación (EBIT) presupuestado.

Ayuda de Estudios: (este concepto se revisará con un 10% que incluye cualquier incremento de los mencionados).

Para el año 2013: se incrementarán las tablas salariales del año 2012 en el 1,5%.

### **Artículo 18. Ayuda de Minusvalía**

Casbega, establece como ayuda para trabajadoras y trabajadores con cónyuge o hijas/hijos con minusvalía acreditada y beneficiarias/beneficiarios y que perciben subsidio por la Seguridad Social, las siguientes cuantías mensuales:

304,97 € para menores de dieciocho años.

368,26 € para mayores de dieciocho años.

Los trabajadores y las trabajadoras a quienes les haya sido reconocido este derecho y tuvieran la necesidad acreditada de acondicionar su vivienda como consecuencia de las situaciones de minusvalía recogidas en el presente artículo, podrán solicitar la concesión de un anticipo a cuenta equivalente a un máximo de treinta y seis mensualidades de la ayuda a que se refiere el párrafo anterior, que será amortizado mediante deducciones con cargo a las ayudas mensuales hasta alcanzar el importe total anticipado.

### **Artículo 19. Plus de Rotación y Nocturnidad**

Casbega, abonará a los trabajadores y trabajadoras de Industrial y Logística, Calidad y Medio Ambiente, en régimen de turnos rotativos, y a los/las de aquellas secciones, Talleres, etc., que en el futuro tuvieran el citado régimen de turnos rotativos, las cantidades que en el presente artículo se determinan en función de los grupos y niveles salariales de cada uno.

Las citadas cantidades se abonarán por día efectivamente trabajado, incluidos los días laborables comprendidos en el período de vacaciones y permisos retribuidos.

La cuantía correspondiente a los días laborables de vacaciones, se calculará en función de la media percibida por el trabajador o la trabajadora durante los seis meses anteriores.

Los importes del Plus de Rotación y Nocturnidad están calculados teniendo en

cuenta los períodos de trabajo nocturno, por lo que su abono sustituye y compensa a los complementos de Jornada Nocturna y Plus de Rotación de Turnos, vigentes en Convenios anteriores.

	Mañana/Tarde	Noche
Grupo 1, Nivel 4	21,13	63,17
Grupo 2, Nivel 5	19,77	61,42
Grupo 3, Nivel 6	16,97	52,00
Grupo 4, Nivel 7	15,77	47,95
Grupo 5, Nivel 8	14,53	43,70
Grupo 6, Nivel 9	13,58	38,51
Grupo 7, Nivel 10	10,42	29,76
Grupo 7, Nivel 11	9,82	27,68

Los valores referidos en la anterior tabla son valores/día, por lo que el valor hora, será el resultado de dividir por 8 el valor/día.

La asignación del personal a cada una de las Líneas, y dentro de las mismas a los diferentes puestos de trabajo, así como a los puestos de trabajo de los talleres de mantenimiento, almacén, etc., se realizará por la Dirección en función de las necesidades productivas y de organización del trabajo, asimismo los criterios de rotación en los diferentes Turnos de Trabajo (mañana, tarde, noche), serán fijados por la Dirección, en función de las necesidades productivas y de organización.

Quedan excluidas de la percepción del presente Plus, aquellas personas, que aún estando destinadas en secciones con turnos rotativos, bien por derecho adquirido ó a petición propia, están asignadas de forma permanente a un mismo turno de trabajo, en tanto dure esta situación personal.

#### **Artículo 20. Plus Convenio**

El Plus Convenio establecido en el Convenio de 1991, sustituye y compensa a los antiguos Plus de Convenio I, II, III y 87, así como a la gratificación del personal administrativo y de los antiguos niveles 03, 04 y 05.

Los valores del Plus Convenio, para cada uno de los niveles salariales, figuran en los Anexos 1, 2 y 3 del presente Convenio.

#### **Artículo 21. Complemento de Actividad de Mando**

Los/Las Capataces y Monitores/Monitoras que tengan supervisión directa sobre tres o más personas, percibirán la cantidad de 353,90 euros en cada una de las doce pagas mensuales.

## Artículo 22. Incentivos de Industrial y Logística

Este incentivo de Industrial y Logística afectará al personal que percibe sus retribuciones por la tabla de Industrial y Logística, Calidad y Medio Ambiente siendo la fórmula para el pago de los mismos:

Grupos 3 a 7 (niveles 6 a 11): Incentivo Mensual = P + L.

Grupo 2 (nivel 5): Incentivo mensual = L.

P = Producción total comercializable por turno/mes.

L = Movimiento de Palets por recursos ocupados/mes.

Los objetivos los establecerá la Dirección por meses y áreas, teniendo en consideración las cajas físicas comercializables por turno (cajas producidas menos cajas retiradas por calidad imputables a trabajadores/as) y los movimientos de palets por recursos ocupados/mes necesarios para dicha producción.

Se entiende por Recursos Ocupados las carretilleras, carretilleros y LGVs en activo durante el mes. Asimismo se entiende por movimientos de palets todos los movimientos realizados por dichos recursos activos en Cargas y descargas de Terceros, Expediciones, picking, atención a líneas de producción y movimientos tanto en Silo como fuera del mismo.

Los valores en euros mes para el cumplimiento del objetivo de producción al 100% (P) y para el cumplimiento del objetivo de movimientos de palets al 100% (L) serán el resultante de aplicar los incrementos correspondientes a los importes que figuran en la siguiente tabla:

	P	L
Grupo 2, Nivel 5	-	360,90
Grupo 3, Nivel 6	762,96	288,74
Grupo 4, Nivel 7	705,59	240,61
Grupo 5, Nivel 8	649,44	216,54

	P	L
Grupo 6, Nivel 9	605,50	192,49
Grupo 7, Nivel 10	557,88	192,49
Grupo 7, Nivel 11	520,01	192,49

Los crecimientos de los objetivos y abonos correspondientes se realizarán en base a los siguientes tramos:

Cajas físicas/turno	Variación	Cálculo económico	Palets mes	Variación	Cálculo económico
	4,00%	106,00%		4,00%	106,00%
	3,50%	105,25%		3,50%	105,25%
	3,00%	104,50%		3,00%	104,50%
	2,50%	103,75%		2,50%	103,75%
	2,00%	103,00%		2,00%	103,00%
	1,50%	102,25%		1,50%	102,25%
	1,00%	101,50%		1,00%	101,50%
	0,50%	100,75%		0,50%	100,75%
Objetivo 100%	0,00%	100,00%	P 100%	0,00%	100,00% L
	-0,50%	99,65%		-0,50%	99,65%
	-1,00%	99,30%		-1,00%	99,30%
	-1,50%	98,95%		-1,50%	98,95%
	-2,00%	98,60%		-2,00%	98,60%
	-2,50%	98,25%		-2,50%	98,25%
	-3,00%	97,90%		-3,00%	97,90%
	-3,50%	97,55%		-3,50%	97,55%
	-4,00%	97,20%		-4,00%	97,20%

El abono del incentivo (P) será en base al cumplimiento total resultante de la suma de todas las áreas.

### Artículo 23. Incentivos del Personal Administrativo

El personal administrativo de todas las Direcciones y Centros de Trabajo, que percibe sus retribuciones por la tabla de Resto de Direcciones estará sujeto al logro de los objetivos fijados para Producción (Producción total comercializable por turno/mes) y Comercial (Volumen de Cajas Unidad de Casbega) y se calculará en función de la siguiente tabla:

	Producción	€/año	Comercial	€/año
	+ 2,00		+ 1,00	
	2,00%	100,00	100,00%	100,00
	1,50%	75,00	75,00%	75,00
	1,00%	50,00	50,00%	50,00
	0,50%	25,00	25,00%	25,00
A 100%	0,00%		0,00%	
	-0,50%	-12,00	-25,00%	-12,00
	-1,00%	-25,00	-50,00%	-25,00



	-1,50%	-50,00	-75,00%	-50,00
	-2,00%	-75,00	-100,00%	-75,00

El valor en euros mes para el cumplimiento del objetivo al 100% (A) será el resultante de aplicar los incrementos correspondientes a los importes que figuran en la siguiente tabla:

Grupo	A
Grupo 3, Nivel 6	445,82 €
Grupo 4, Nivel 7	412,27 €
Grupo 5, Nivel 8	379,46 €
Grupo 6, Nivel 9	353,78 €

En el caso de que ambos objetivos (Producción y Comercial) superen el máximo de las tablas, se abonará a final de año la cantidad de 154,70 €.

#### **Artículo 24. Incentivos Extraconvenio**

Los sistemas de Incentivos recogidos en el presente Convenio, así como los de Comisiones e Incentivos regulados en los apartados 1 y 2 del Acuerdo, del Acuerdo de 8 de noviembre de 1991, a que se refiere el Artículo 72.º del Presente Convenio, son independientes de los sistemas de primas, incentivos, concursos, etc. que, libremente, la Empresa pudiera establecer por consecución de objetivos de ventas, lanzamientos de productos, acciones promocionales de productos y/o formatos, elementos de mercado, etc..., así como por consecución de objetivos relacionados con rendimientos de materias primas, materiales, calidad de los productos, aumentos de productividad, cumplimientos de programas de producción, etc..., que se regularán por las condiciones específicas que en cada momento decida la Dirección.

Por parte de la Dirección se informará a la Representación de los trabajadores y trabajadoras de la implantación, modificación o supresión de los incentivos extraconvenio, así como, trimestralmente, del grado de consecución de los mismos.

Las cuantías últimas asignadas a los mismos serán revisadas cada año de vigencia con el incremento pactado en Convenio.

#### **Artículo 25. Pagas Extraordinarias**

Se establecen en el presente Convenio cuatro pagas extraordinarias, que serán

abonadas por la Empresa dentro de la primera decena de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, sobre los siguientes conceptos:

Salario Base más Complemento ad Personam más Plus Convenio (Anexos 1, 2 y 3).

### **Artículo 26. Premios por Años de Servicio**

Sin perjuicio de las pagas extraordinarias, Casbega abonará a sus trabajadores/trabajadoras las siguientes gratificaciones por años de servicio en la Empresa: una mensualidad al cumplir los 10 años; una y media al cumplir 15; dos al cumplir 20, y tres al cumplir 25.

El importe de la mensualidad, será la que a continuación se relaciona, en función de los distintos grupos y niveles.

A estos importes, se sumará el importe correspondiente del Complemento ad personam, individual de cada trabajador o trabajadora.

Grupo	Nivel	Comercial	Industrial y logística	Resto direcciones
1	3	2.429,96	2.429,96	2.429,96
1	4	2.076,23	2.076,23	2.076,23
2	5	1.859,50	1.859,50	1.859,50
3	6	1.526,79	1.508,17	1.750,27

Grupo	Nivel	Comercial	Industrial y logística	Resto direcciones
4	7	1.426,19	1.408,82	1.679,88
5	8	1.331,98	1.323,31	1.538,27
6	9	1.274,64	1.277,06	1.347,63
7	10	1.238,96	1.236,58	
7	11	1.156,30	1.150,74	

### **Artículo 27. Complemento Ad Personam**

El personal que preste servicios en la empresa percibirá un Complemento Ad Personam, en función de su permanencia en la misma, aplicable solamente sobre el salario base (anexo n.º 1, 2 y 3, 1.ª columna), calculándose el porcentaje de incremento conforme a la tabla porcentual reflejada en el anexo n.º 5.

### **Artículo 28. Premios de Jubilación**

Todo trabajador y toda trabajadora de Casbega que acceda a la jubilación entre





los sesenta y sesenta y cinco años de edad, percibirá un premio equivalente a seis mensualidades de los siguientes conceptos: Salario Base más Complemento Ad Personam, más Plus Convenio (anexos 1, 2 y 3), siempre que reúna la condición de haber prestado quince años de servicio en la Empresa.

Idéntico premio se concederá a los trabajadores y las trabajadoras que tras 15 años de servicio en Casbegacausen baja en la Empresa como consecuencia de expediente de Invalidez Permanente, Absoluta o Total.

Los Premios establecidos en los párrafos anteriores, así como el regulado en el artículo 29.º (Ayuda de Sepelio), han sido exteriorizados por Casbega, a través de los correspondientes Contratos de Seguro, dentro de los plazos y las condiciones establecidas por la Ley.

### **Artículo 29. Ayuda de Sepelio**

Casbega tiene contratada una póliza de seguro para la cobertura, en caso de fallecimiento del personal activo, de una ayuda de sepelio por importe de 855,72 €.

### **Artículo 30. Cálculo de Salario/día**

Para calcular el salario día, se dividirá el importe total anual de los conceptos: Salario Base más Plus Convenio entre 485 días (anexos 1, 2 y 3).

Para calcular el salario hora, se dividirá el importe total anual de los conceptos: Salario Base, Complemento ad Personam y Plus Convenio entre 1.924 horas, para guardar condiciones de homogeneidad.

El valor hora individual calculado de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, servirá de base para el pago de horas extraordinarias.

### **Artículo 31. Trabajos de Superior Grupo o Nivel.**

A petición de la Empresa, el trabajador/trabajadora deberá realizar trabajos de nivel o grupo superior a los suyos.

Esta situación sólo podrá darse, accidentalmente, en los siguientes supuestos: por ausencias temporales de sus trabajadores/trabajadoras, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, excedencias y situaciones semejantes.

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

Asimismo, como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de nuestra industria; en este caso, tales trabajos no

tendrán una duración superior a seis meses, dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período, ocupando el citado puesto de nivel o grupo superior uno o varios trabajadores/una o varias trabajadoras de niveles o grupos inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

### **Artículo 32. Trabajos de Inferior Grupo o Nivel**

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador o trabajadora a realizar funciones correspondientes a un nivel o grupo inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su nivel o grupo. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados/trabajadoras afectadas, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos trabajadores o dichas trabajadoras. Fuera de los casos anteriores, intervendrán los representantes de los trabajadores/las trabajadoras junto con la Dirección.

## **Capítulo VIII. Jornada Horas Extraordinarias y Vacaciones**

### **Artículo 33. Jornada Laboral**

Con carácter general se establece una Jornada de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive (ocho horas diarias) para la vigencia del presente Convenio, y con los siguientes horarios:

Turno de Mañana:	de 7 a 15 horas
Turno de Tarde:	de 15 a 23 horas
Turno de Noche:	de 23 a 7 horas

En el Mercado Nocturno el horario será de 17:00 a 01:00 a.m. Se abonará las cantidades recogidas en el apartado de plus de rotación de turno de noche.

SAC deberá prestar servicio de 7:00 a 23:00 horas incluidos, festivos locales. En sábado el horario será de 07:00 a 15:00 h. La compensación por trabajo en sábados y/o festivos locales será la siguiente: Plus de compensación por trabajo en sábados, lunes libre y compensación por transporte.

En las Delegaciones Comerciales, excepto en Valladolid, el horario con carácter



general será de 08:00 a 16:00 h.

Se declaran no laborables, en atención a su significación, los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen turno de noche, acumularán dos horas de descanso por cada semana de trabajo efectivo en turno de noche. Una vez el trabajador o trabajadora haya acumulado 8 horas, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso, sin pérdida de retribuciones. Las citadas horas de descanso, se disfrutarán, en función de las necesidades de organización del trabajo, de forma rotativa, de lunes a jueves, en turno de noche preferentemente, y dentro de los tres meses siguientes a su acumulación y en periodos valle de actividad, mediante acumulación de varios días en las fechas señaladas por la Dirección, debiendo disfrutarse antes del 31 de diciembre, excepto la compensación generada durante el último trimestre de cada año natural, compensación que en todo caso, deberá disfrutarse antes del 31 de marzo del año en curso.

De forma excepcional, a petición del trabajador o trabajadora y solicitándolo con una semana de antelación, por motivos personales, se le concederá la citada compensación en turno de mañana o tarde, siempre que lo permita la organización del trabajo, excepción que podrá concederse en dos ocasiones anuales por trabajador/trabajadora, así como en viernes, en cuyo caso se confirmará al trabajador lo mas tardar el lunes de la misma semana.

El personal que realiza turno de Preventivo en fin de semana podrá, asimismo, disfrutar el descanso correspondiente en lunes, martes o miércoles en turno de mañana, o en tarde en caso de preventivo mixto.

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

Durante la vigencia del presente Convenio y en los meses de junio, julio y agosto la Dirección podrá establecer un máximo de cuatro sábados laborables, por necesidades de Producción, así como un Sábado en el mes de diciembre por idéntico motivo, con la limitación de no establecer más de dos sábados laborables por mes y que no se trabajen seguidos los dos últimos sábados de un mes y los dos primeros del siguiente. La asignación del personal para trabajar en sábado se hará de forma rotativa entre el personal del Área. El personal de las Direcciones de Industrial y de Logística, Calidad y Medio Ambiente que trabaje los citados sábados, disfrutará de un día de descanso por cada Sábado trabajado, sin pérdida de retribución alguna y percibirá una compensación de 114,27 €. En el supuesto



de que una fiesta ínter semanal cayese en viernes o lunes no se trabajaría el sábado inmediatamente posterior o anterior.

Dicho día de descanso, compensatorio de los Sábados trabajados en el periodo estival se disfrutarán en viernes o lunes en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre y 1 de enero y el 28 de febrero siguientes, y el correspondiente al mes de diciembre en los meses de enero y febrero siguientes, en la fecha fijada por la Dirección.

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

#### **Artículo 34. Jornada, Horario y Plus de Disponibilidad de Personal Administrativo.**

##### A) Jornada de trabajo.

En los Centros de Trabajo de Fuenlabrada, Las Mercedes y Valladolid, el personal administrativo y asimilado, tendrá una jornada de 40 horas semanales, de lunes a viernes, con una reducción diaria de treinta minutos durante las fechas que se establezcan durante los meses estivales.

De esta jornada, quedan expresamente excluidos, las personas que por contrato individual, y/o resolución administrativa o judicial, tienen establecida una jornada inferior, y las que asignadas a las Direcciones de Industrial y Logística, Calidad y Medio Ambiente, perciban el Incentivo de Industrial y Logística, que realizarán la jornada establecida a título individual o para dichas áreas, en los horarios establecidos individual o colectivamente.

##### B) Horarios de trabajo.

Para el personal no sometido a Turnos Rotativos, se establecen, con carácter general, los siguientes horarios:

1.º) De 7 a 15, de lunes a viernes, con una reducción de 30 minutos diarios durante las fechas que se establezcan en los meses de verano.

2.º) De 8 a 17 con una flexibilidad horaria de entrada de 1 hora entre las 8:00 horas y las 9:00 horas, de lunes a viernes, con una reducción de 30 minutos diarios, durante las fechas que se establezcan en los meses de verano, y una interrupción diaria de 1 hora para la comida.

3.º) En los Centros de Trabajo de Fuenlabrada, Las Mercedes y Valladolid, el personal Administrativo y asimilado, con el horario establecido en el número anterior, durante todos los viernes del año realizará el horario de 7 a 15 horas, con una reducción de 30 minutos a la salida durante los viernes de los meses de julio, agosto y septiembre.

4.º) Jornada intensiva en verano para el personal de jornada partida (1 de julio a 31 de agosto) de 07:00 a 15:00, con una reducción de 30 minutos diarios.

5.º) Intensiva el miércoles Santo (siempre y cuando sigan figurando como festivos el jueves y viernes Santo en el Calendario laboral) y vísperas de fiesta cuando esta caiga en viernes,

Para el personal en régimen de jornada partida, en viernes, el miércoles santo, las vísperas de fiesta cuando caigan en viernes y durante el período de verano, la Dirección establecerá los turnos de rotación necesarios para garantizar la cobertura de la tarde donde sea necesario mantener el servicio.

C) Plus de disponibilidad.

Reconociéndose a la Dirección de la Empresa, la posibilidad, en todo momento, de asignar al personal a cualquiera de los horarios establecidos en el apartado B), en función de las necesidades de organización y/o de trabajo, se establece como compensación para dicho personal, un Plus de Disponibilidad cuyo importe, en función del grupo y nivel, será el equivalente al Plus de Rotación de mañana o tarde, regulado en el Artículo 19.º del vigente Convenio.

La percepción del Plus de Disponibilidad, es incompatible con la percepción del Plus de Rotación y/o del Complemento del Puesto de Trabajo de Delegaciones. Quedan excluidas de la percepción del presente Plus aquellas personas que están asignadas de forma permanente a un mismo turno de trabajo u horario, mientras perdure esta situación personal.

### **Artículo 35. Personal Administrativo de Delegaciones**

El Complemento de Puesto de Trabajo creado en el Convenio Colectivo de 1991 que compensa las diferencias de las Condiciones de Trabajo, Jornada y Horarios, etc. de cada una de las Delegaciones, se actualizará anualmente, de acuerdo con los criterios que se establezcan en la Negociación Colectiva.

Durante la vigencia del presente Convenio el Importe Anual Bruto del citado Complemento se establece en 10.526,03 €.

El Personal de nuevo ingreso se registrará por lo acordado en su Contrato de Trabajo, en función de la Jornada y Horarios que se le asignen.



## **Artículo 36. Turno de Arranque y Preparación de Equipos. Turno de Limpieza**

Con el fin de conseguir, por un lado, corregir las incidencias negativas derivadas de las paradas de fin de semana o de días festivos, del equipo industrial, que permita el inicio de llenado, en cada uno de los grupos de envasado, al comienzo de la jornada laboral de los lunes o día posterior al festivo, y por otro, el aprovechamiento completo de las horas productivas de todos y cada uno de los turnos de trabajo, se establecen los siguientes turnos:

A) Turno de Arranque.

Horarios:

Entrada: 24:00 horas del domingo o festivo.

Salida: 07:00 horas del lunes o día posterior al festivo.

Resto de días laborables de la semana: Horario normal turno noche.

En el caso de existir un día festivo a lo largo de la semana, en martes o miércoles el turno que entró a las 24:00 horas del domingo o festivo trabajará de forma continuada, alternando el turno de arranque en festivo y turno de noche el resto de la semana.

En caso de que el festivo fuera en jueves, descansará la noche anterior a la fiesta y entrará a las 24:00 horas del día festivo.

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

B) Turno Preventivo de Limpieza.

La Dirección establecerá un grupo de trabajo para limpieza industrial que se realizará en turno de mañana de sábado a miércoles para realizar las tareas que desarrollan en los restantes turnos, llamado Preventivo Limpieza.

Dicho turno que estará formado por personal fijo, fijo discontinuo, con carácter voluntario, y/o por personal eventual, realizarán la jornada, horarios y descansos semanales establecidos en el artículo 38.º, percibiendo las compensaciones económicas establecidas en dicho artículo.

C) Dotación personal mínima.

Se establece la siguiente dotación mínima de personal para el turno de Arranque y Preparación de Equipos, con entrada a las 24,00 horas del domingo o festivo y bajo la responsabilidad de un Jefe de Turno:





1 Jefe o Jefa de Línea o de Turno de TBA.

2 en Transformación.

4 en latas, vidrio y Pet.

2 Mantenimiento.

1 en Línea Aséptica (\*).

1 Calidad.

2 Carretilleros-Acopiadores o carretilleras-acopiadoras.

(\*) Sólo en caso de arrancar con productos Asépticos)

(\*\*) En el caso de que el/la responsable del equipo de arranque sea un Jefe/Jefa de Línea, se dotará a Transformación de un operario/operaria más.

Durante todo el año, el turno de arranque (Transformación) preparará lotes o tanques de jarabe terminado, además de la puesta en marcha de los procesos en continuo, así como tratamiento de agua, jarabes simples e isoglucosa.

Asimismo en preparación de líneas se llevará a cabo la carga de producto y prueba de funcionamiento de equipos.

El personal que inicie su jornada a las 24:00 horas del domingo o festivo, percibirá en compensación por el desplazamiento de jornada de ese día (incluida la compensación por transporte), la cantidad de 29,83 euros. La reducción de jornada que se produce por el turno adelantado del primer día laborable o festivo se considerará como trabajada a los efectos económicos.

Cuando por necesidades del servicio, fuese preciso modificar el número de personas asignadas al turno de Arranque y Preparación de Equipos, la Gerencia de Planificación y Mejora Continua informará previamente al Comité de Empresa.

La asignación a los turnos de Arranque y Preparación de Equipos se realizará de forma rotatoria entre todo el personal de las áreas afectadas, salvo lo establecido en el apartado B).

### **Artículo 37. Turno Especial de Carga y Descarga en Almacén de Producto Terminado**

La necesidad de atender la entrega de pedidos a primera hora de la mañana del lunes, así como en las ventanas horarias cada vez más restrictivas de los clientes y las clientas, y evitar de este modo devoluciones, hace necesario disponer de un equipo de carga y descarga en el Almacén de Producto Terminado, con entrada a







las 24:00 horas del domingo y salida a las 07:00 horas del lunes. Este turno se establecerá cuando a juicio de la Dirección se justifique y debe permitir cargar la flota de camiones disponible para atender estos pedidos.

La reducción de esta jornada que se produce por el turno adelantado del domingo se considerará como trabajada a los efectos económicos.

La dotación de este equipo de Trabajo será como mínimo de dos carretilleros o carretilleras (en los meses valle) y un máximo de cuatro carretilleros o carretilleras (el resto del año) y un administrativo o administrativa.

Las personas que realicen este Turno Especial de carga y descarga percibirán en compensación por el desplazamiento de jornada de ese día (incluida la compensación por transporte) la cantidad de 29,83 €.

Este Equipo trabajará de forma distinta durante el resto de la semana:

El Administrativo/administrativa se integrará al turno de noche.

Los carretilleros/carretilleras se incorporarán al turno de madrugada, según consta a continuación:

Turno de madrugada de almacén.

Horario: martes a viernes: Entrada a las 03:00 horas - Salida a las 11:00 horas.

Cobertura y Rotación.

La asignación a este turno será de forma rotativa para todo el personal carretillero asignado a Almacén, salvo que exista número suficiente de voluntarios para poder llevar a cabo el mismo. La garantía de voluntariedad deberá hacerse constar por escrito, estableciendo una disponibilidad para cubrir un período mínimo de seis meses.

En caso de que no existan carretilleros/carretilleras voluntarios/as suficientes y se deba garantizar la cobertura mediante rotación, la misma se realizará con el siguiente criterio de turnos:

Mañana - Madrugada - Noche - Tarde

Compensación:

El horario en su totalidad será considerado como nocturno y por tanto:

- Se compensará la semana con dos horas por trabajo nocturno, que se disfrutarán de acuerdo al Art. 33 del actual Convenio.

- Se abonará el plus de rotación en la cuantía por rotación nocturna asignada en el Convenio Colectivo.

Asimismo, se abonará el plus de transporte correspondiente en los días que se trabaje en el turno anteriormente detallado.

En materia de festivos se estará a lo actualmente establecido para el turno adelantado para el turno que entró a las 24:00 horas del domingo (carretilleros/carretilleras y administrativo/administrativa).

En el caso de que el festivo fuese en martes o miércoles este turno que entró a las 24:00 horas del domingo o festivo trabajará de forma continuada, alternando el turno de arranque en festivo y el turno correspondiente el resto de la semana. El horario en festivo en este caso, será de 24:00 a 07:00 h.

El caso de que el festivo fuera en jueves, descansarán la noche anterior a la fiesta y entrarán a las 24:00 horas del día festivo.

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

### **Artículo 38. Turno de Mantenimiento Preventivo**

Cuando el Proceso Productivo y/o la Organización del Trabajo exijan, a juicio de la Dirección, la realización del Mantenimiento Preventivo a lo largo de todos los días del año, se establecerá un turno especial al efecto.

En el Turno de Mantenimiento Preventivo rotará todo el Personal asignado a Mantenimiento.

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

El trabajo se desarrollará los 365 días del año, excepto Primero de Año, día de Reyes, Semana Santa (jueves, viernes, Sábado y Domingo), Primero de mayo, Nochebuena, Navidad y Año Viejo, así como sábados y domingos inmediatamente posteriores a estas fiestas.

Se trabajará sábado, domingo y festivos en turno de mañana.

El 50% de la dotación continuará trabajando de mañana lunes, martes y miércoles, mientras que el otro 50% lo hará en turno de tarde en los días mencionados. Este último recibirá el nombre de Mantenimiento Preventivo Mixto.

Continuando con la rotación actual, dos personas del turno de mantenimiento preventivo que continúan trabajando de mañana, serán quienes se incorporen a

cubrir el turno adelantado de la siguiente semana. El resto de personal se incorporará, como es habitual, al turno de noche.

Los trabajadores/las trabajadoras asignados/asignadas al Turno de Mantenimiento Preventivo disfrutarán de los Descansos establecidos de acuerdo con el cuadrante fijado, percibiendo por cada sábado, domingo o festivo trabajado, la cantidad de 114,27 € o en el caso de Mantenimiento Preventivo Mixto percibirán por cada sábado, domingo o festivo trabajado, la cantidad de 143,10 €. Asimismo en cada uno de esos días trabajados percibirán en compensación por transporte la cantidad de 14,11 €.

Cuando el viernes anterior al inicio del Turno de Mantenimiento Preventivo sea Festivo, el mismo se iniciará el propio viernes, finalizando el martes posterior.

Para los casos en los que a lo largo de la semana de trabajo existiese una fiesta intersemanal, distinta a las excluidas anteriormente, los días de descanso del personal asignado al turno de Mantenimiento Preventivo, Mantenimiento Preventivo Mixto o al turno de mañana, si éste realiza el turno el día festivo, se establecerán de la siguiente manera:

Fiesta en lunes o martes: La trabajará el personal asignado a Mantenimiento Preventivo descansando miércoles, jueves y viernes posterior. Si la fiesta cae en martes el 100% de la dotación trabajará el lunes en jornada de mañana.

Fiesta en miércoles o jueves: La trabajará el personal del Turno de Mañana que se asigne al Turno de Mantenimiento Preventivo, descansando el miércoles posterior.

En el caso que existiese más de una fiesta en la misma semana, solamente será trabajada una de ellas.

Si por necesidades de producción hubiera que trabajar algún sábado, este no será trabajado por las personas que les correspondiera descansar por haber estado asignadas durante esa semana al Turno de Mantenimiento Preventivo.

Si como consecuencia de los sistemas de rotación de turnos y vacaciones, algún trabajador o trabajadora iniciara vacaciones de verano el miércoles, jueves o viernes de la semana en la que le corresponde su descanso, librará los días correspondientes al sábado y domingo trabajados, por delante del descanso establecido; si el comienzo de vacaciones coincidiera con lunes o martes, no será asignado al turno de mantenimiento preventivo en dicha semana.

### **Artículo 39. Trabajo a Tarea**

El personal de Distribución, Comercialización, Ventas y otros departamentos afines, trabajarán a tarea.

La Empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado o empleada, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y, en especial, cuanto se recoge en el Art.º 33.º del presente Convenio.

El trabajador/la trabajadora que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito, razonadamente, la correspondiente reclamación ante su mando superior inmediato, quien estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será reconocido por el Comité o Delegadas o Delegados de Personal y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

En caso de retirada del carnet de conducir, Casbega, destinará al trabajador o trabajadora a otras tareas que no resulten vejatorias, manteniéndose su grupo y su remuneración salarial normal.

#### **Artículo 40. Horas Extraordinarias**

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, incluidos los derivados de aquellos, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias, derivadas del negocio: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.
4. En ningún caso, las horas superarán los límites legales establecidos.

De todas estas horas, se pasará una información mensual al Comité para su control y conocimiento.

#### **Artículo 41. Vacaciones**

El Personal de Casbega disfrutará sus vacaciones del siguiente modo:

Verano: tres semanas de vacaciones continuadas, empezando en lunes y finalizando en domingo. Los turnos comenzarán la última semana de junio y finalizarán la primera quincena de septiembre, ambos inclusive.

La asignación a las semanas establecidas en los meses de verano se realizará con carácter general de forma rotatoria cada año, según cuadrante y saltos que se



recogerán en el correspondiente documento.

Invierno: Dos semanas de forma rotatoria –empezando en lunes y finalizando en domingo– en cualquiera de los meses en los que a juicio de la Dirección, las necesidades de la organización del trabajo, producción o atención al mercado lo aconsejen, según cuadrante y saltos que se recogerán en el correspondiente documento.

A partir del año 2013, cuando en un mismo periodo de vacaciones establecido por la Dirección coincidan dos festivos, se compensará al trabajador o trabajadora afectados con un día libre a petición del mismo y solicitándolo con una semana de antelación, siempre que lo permita la organización del trabajo. Dicha compensación no será de aplicación en los cambios solicitados por los trabajadores.

En función de las necesidades de organización del trabajo y previa la correspondiente autorización del mando, la Dirección de la Empresa podrá aprobar las solicitudes realizadas por los trabajadores o trabajadoras referidas a intercambiar sus vacaciones por bloques de semana, con otro trabajador o trabajadora, perteneciente al mismo grupo y nivel profesional, con función igual o similar dentro del mismo Área o Sección y según la distribución establecida de grupos en los distintos mercados.

Para cumplir con dicho compromiso en el Área Industrial y Logística es imprescindible la rotación del personal en sus Departamentos, Secciones y/o líneas asignadas para su capacitación para operar en distintos puestos. A estos efectos la Línea de BIB se considerará un línea más de Producción.

Antes del 31 de octubre, la Dirección de la Empresa comunicará a los Comités o Delegadas y Delegados de Personal de cada Centro los meses de invierno vacacionales por Departamentos, Secciones, etc. La asignación de personas a dichos meses será de forma rotativa.

Al objeto de compensar al Personal que disfruta sus vacaciones, parcial o totalmente, fuera del período comprendido entre la última semana de junio y el 15 de Septiembre se establece una Bolsa de Vacaciones, por los 31 días, de 1.136,48 Euros.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la ILT o a la del disfrute del permiso que por la aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que se corresponda.

## Capítulo IX. Enfermedad, Licencias y Excedencias

### Artículo 42. Complemento en Situación de I.T. Derivada de Enfermedad Común

La prestación económica por Incapacidad Temporal, derivada de Enfermedad, será la siguiente:

Distribuc. y Comercial.

Salarios: 100 x 100.

Comisiones: 100 x 100.

Otras Direcciones.

Salarios:100 x 100.

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

Se exceptuarán las horas extraordinarias si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el salario base, Complemento Ad Personam, Plus Convenio y Complemento de Actividad de Mando, que se mantiene respetado.

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

Distribuc. y Comercial.

Salarios: 100 x 100.

Comisiones: 100 x 100.

Otras Direcciones.

Salarios: 100 x 100.

Incentivos: 100 x 100, más la media de las horas del Plus de Rotación y Nocturnidad percibidas por el trabajador o la trabajadora, en los seis meses anteriores a su hospitalización. Igualmente, al personal asignado al Turno de



Mantenimiento Preventivo, se le considerará la media de las cantidades percibidas en concepto de compensación de festivos en los seis meses anteriores a la baja.

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

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

### **Artículo 43. Complemento en Situación de I.T. Derivada de Accidente de Trabajo**

Las prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo, no voluntario ni imputable al trabajador o trabajadora por cualquier concepto, será del 100 x 100 de los conceptos expresados anteriormente, desde el día de la baja.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por la Mutua Patronal correspondiente.

### **Artículo 44. Licencias**

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan:

a) Por matrimonio: 17 días naturales.

b) Cinco días laborables, en los casos de muerte del cónyuge o pareja de hecho, padres e hijos o hijas del trabajador o trabajadora, que podrán hacer uso de los referidos días de forma ininterrumpida desde el hecho causante o solicitar y acordar con su mando la utilización de los días laborables anteriormente citados dentro de los 15 días siguientes al hecho causante.

c) Tres días laborables, en los casos de enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, padres e hijos o hijas o alumbramiento de esposa del trabajador, ampliable un día más en caso de cesárea, que podrán hacer uso de los referidos días de forma ininterrumpida desde el hecho causante o solicitar y acordar con su mando la utilización de los días laborables anteriormente citados dentro de los 15 días siguientes al hecho causante. Cuando el hecho se produzca fuera de la





provincia, el plazo se ampliará a siete días naturales.

d) Dos días laborables, para los casos de muerte de hermanos o hermanas, abuelos o abuelas, padres e hijos o hijas políticos y nietos o nietas del trabajador/trabajadora, que podrán hacer uso de los referidos días de forma ininterrumpida desde el hecho causante o solicitar y acordar con su mando la utilización de los días laborables anteriormente citados dentro de los 15 días siguientes al hecho causante; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cuatro días naturales.

e) Dos días naturales, en los casos de enfermedad grave de hermanos o hermanas, abuelos o abuelas, nietos o nietas y padres políticos de la persona empleada; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cuatro días naturales.

f) Dos días naturales, en los casos de muerte o enfermedad grave de hermanas o hermanos políticos; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cuatro días naturales.

g) Dos días naturales, para la muerte de abuelas o abuelos políticos; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cuatro días naturales.

h) Dos días naturales en el caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos o abuelas, hermanos o hermanas y nietos o nietas).

i) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna previa convocatoria y subsiguiente justificación de la autorización del período convocado, y no exceda de cinco días alternos ó dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.

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

k) Un día, por boda de hijos o hijas, padres o padres políticos, hermanas o hermanos o hermanas o hermanos políticos. Si el día de la boda no fuese laborable, disfrutará el día laborable anterior o posterior, a su elección.

l) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de Formación Profesional, en la forma que se regule en la legislación vigente.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de



trabajo.

n) La mujer trabajadora en el supuesto de parto, tendrá derecho, a un período de suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Al referido periodo se añadirán dos semanas de descanso. Cuando ambos cónyuges o pareja de hecho sean trabajadores de Casbega el derecho de cesión a favor del padre, recogido en la legislación general, podrá incluir la mejora en dos semanas reconocido en el presente apartado para la mujer trabajadora.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del ET., para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

o) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

p) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o





más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

q) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

r) Dos días naturales por nacimiento de nietos

### **Artículo 45. Excedencias**

En los casos de nombramiento por cargo político o ejercicio de cargo sindical, Casbega, deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores/trabajadoras a petición de éstos/éstas.

Por su parte, Casbega, en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador/de la trabajadora, cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que la motivaron, y el tiempo que durase, se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Una vez finalizada la excedencia del trabajador/de la trabajadora, automáticamente será destinado a ocupar su puesto habitual.

Igualmente se concederá excedencia voluntaria, al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de un año en la Empresa, con una duración no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. El tiempo que dicho trabajador/dicha trabajadora permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores y las trabajadoras que no tengan la condición de fijos/fijas.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la Empresa. Solicitado el reingreso por el trabajador o trabajadora que disfrutaba de la excedencia, será destinado o destinada a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar grupo y nivel.

### **Artículo 46. Excedencia Especial**

Los trabajadores/las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto



cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores o trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## **Capítulo X. Salidas, Dietas, Traslados y Desplazamientos**

### **Artículo 47. Salidas y Dietas**

Los viajes que los trabajadores y las trabajadoras de Casbega. necesiten realizar por motivos de trabajo a localidades distintas a las de su centro de trabajo, se registrarán por las siguientes normas:

a) Alojamiento: Hotel de 3 estrellas o similar. Régimen de gastos a justificar. Incluye desayuno.

b) Comidas: 30,22 € por cada una de las dos comidas principales.

El personal que utilice su vehículo particular para realizar viajes o desplazamientos de trabajo, al servicio de la Empresa, percibirá la cantidad de 0,39 € por kilómetro recorrido.

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

Asimismo, se acuerda que, cuando la Empresa precise desplazar provisionalmente trabajadores o trabajadoras de los centros de trabajo de Las Mercedes a Fuenlabrada, o viceversa, ésta abonará la cantidad de 33,74 € por día



efectivamente trabajado, en compensación de los gastos e incomodidades que el desplazamiento pudiera ocasionar al trabajador o trabajadora.

### **Artículo 48. Traslados Geográficos y Desplazamientos**

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

1.º) A petición de la persona interesada, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Trabajador o trabajadora, y por permuta con otro trabajador o trabajadora de distinta localidad, siempre que ambos pertenezcan al mismo grupo y nivel profesional.

2.º) Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, sea preciso cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro de trabajo de la empresa, una vez agotado el procedimiento de cobertura de vacantes, establecido en el presente Convenio, las citadas vacantes se publicarán en los Centros donde, a juicio de la Dirección, pueda existir personal disponible con las características profesionales exigidas para los puestos a cubrir.

En los casos en que las vacantes convocadas sean cubiertas por este sistema, el personal que se traslade percibirá en concepto de Indemnización por Traslado las siguientes cantidades:

a) Abono de los gastos de traslado que comprenden el precio o su equivalente en metálico, si utilizase medios propios, del billete de ferrocarril en primera clase para el trabajador/a, cónyuge e hijos o hijas si los hubiera.

b) Abono de los gastos de traslado del mobiliario del hogar familiar, previa justificación de los gastos ocasionados.

c) Una cantidad, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tabla:

Si entre el Centro de Trabajo de origen y el de destino hay una distancia superior a 50 Kilómetros e inferior a 100 Kilómetros la cantidad de .

17.590,12 €

Si entre el Centro de Trabajo de origen y el de destino hay una distancia superior a 101 kilómetros, e inferior a 150 kilómetros la cantidad de .

19.224,54 €

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

20.597,74 €



Las mismas cantidades les serán abonadas a las personas que pudieran ser trasladadas como consecuencia de lo dispuesto en la legislación vigente para los supuestos de Movilidad Geográfica.

Se entenderá por traslado, a los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, la movilidad con carácter indefinido, entre un Centro de trabajo y otro, que implique la necesidad de cambio de domicilio.

Dadas las características de la Ciudad de Madrid, se considerará traslado los cambios de centro de trabajo que se produzcan entre Las Mercedes con destino a Fuenlabrada o viceversa, siendo de aplicación a los posibles afectados/afectadas lo dispuesto para los traslados entre centros de trabajo cuya distancia este comprendida entre 50 y 100 kilómetros.

En los supuestos en que por necesidades del trabajo, la Dirección de la Empresa desplazara a algún trabajador o trabajadora a un Centro de Trabajo distinto al habitual, por tiempo superior a un mes e inferior a un año, si el desplazamiento implicara la imposibilidad de pernoctar en su domicilio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a optar entre lo establecido en los apartados a) y b) del artículo anterior o percibir una cantidad mensual en concepto de ayuda de alquiler de vivienda, en tanto dure la situación de desplazado.

La citada cantidad, será el importe del alquiler hasta un máximo de 1.063,12 €.

## **Capítulo XI. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 49. Procedimiento**

En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de Casbega, tales como propuesta de despido o sanciones, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa o Delegados/Delegadas de Personal. De todas las comunicaciones enviadas al trabajador o a la trabajadora se remitirá una copia al Comité de Empresa, salvo que el trabajador/la trabajadora solicite por escrito que no se comuniquen los hechos que motivan la apertura de expediente o posible sanción.

Cuando sea llamado cualquier trabajador/trabajadora por la Dirección o Jefe/Jefa de Sección por faltas laborales, éste/ésta podrá acudir junto con dos delegados o delegadas de personal.

En el caso de no comunicar al Comité de Empresa o Delegadas o Delegados de Personal tales sanciones, éstas quedarían sin efecto.

No será despedido/despida ningún trabajador/ninguna trabajadora por motivos políticos o sindicales.



## **Artículo 50. Graduación de Sanciones**

Desde la fecha de la firma del presente Convenio, y durante la vigencia del mismo, las sanciones que puedan imponerse en cada caso, según la falta cometida, serán las siguientes:

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

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días, despido.

## **Capítulo XII. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 51. Comités de Seguridad y Salud**

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

En los Centros de Trabajo de la Empresa con 50 o más trabajadores, se constituirán Comités de Seguridad y Salud, en las condiciones y con las competencias recogidas en la legislación vigente.

En aquellos Centros donde no exista Comité de Seguridad y Salud, la Delegada o Delegado de Prevención será elegida/elegido por y entre los Delegados/las Delegadas de personal y tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

Con el fin de homogeneizar los criterios de actuación y analizar las realizaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuatrimestralmente (enero, mayo y septiembre) se celebrará una reunión conjunta entre las Delegadas o Delegados de Prevención que formen parte de los Comités de Seguridad y Salud y una representación de la Dirección.

### **Artículo 52. Información?Formación**

Siendo conscientes de la incidencia que la formación tiene en la Seguridad y Salud en el Trabajo, al trabajador/trabajadora que se incorpore a Casbega, durante la jornada laboral del primer día de trabajo, se le informará de las características de su puesto de trabajo, instrucciones para la utilización de las máquinas o





herramientas que deba manejar, así como de los elementos de protección personal a utilizar, si fuesen necesarios.

Asimismo, se le informará sobre la Normativa de Seguridad y Salud, de aplicación en el Centro de Trabajo.

### **Capítulo XIII. Representación de los Trabajadores y las Trabajadoras**

#### **Artículo 53. Delegados y Delegadas Sindicales**

En lo referente a este punto, se estará a lo que marca la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No obstante lo anterior y para las Secciones Sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa de su Centro, se acuerda reducir la escala contenida en el apartado 2 del Art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el sentido de considerar 150 el número mínimo de trabajadores/trabajadoras necesarios/necesarias en el centro de trabajo para nombrar un delegado o delegada sindical.

Funciones de los Delegados o Delegadas Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados y las afiliadas al mismo en la Empresa, y servir de elemento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y el presente Convenio a las y los miembros del Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras en general y a las afiliadas y los afiliados al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las afiliadas y los afiliados al Sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores y trabajadoras cuando revista carácter colectivo o de centro de





trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

9. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y de las trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

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

#### **Artículo 54. Funciones del Comité de Empresa o Delegadas o Delegados de Personal**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa o Delegadas o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que



pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. Casbega facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones, o usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia, y la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores y

trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

### **Artículo 55. Garantías Sindicales**

a) Ningún Delegado/Delegada del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados o Delegadas de Personal y el Delegado o la Delegada del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al

efecto.

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

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

Estas horas, se contabilizarán mes a mes y previa comunicación a la Dirección de Recursos Humanos, podrán computarse acumulativamente, con carácter semestral, sin rebasar el máximo total semestral.

### **Artículo 56. Comité Intercentros**

El Comité Intercentros de Casbega, estará compuesto por doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegadas o Delegados de Personal de la Empresa, con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

El Comité Intercentros, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de Trabajo, Delegadas o Delegados de Personal y Secciones Sindicales, tendrán las siguientes competencias:

- 1) Negociación del Convenio Colectivo de la Empresa y de cualquier otro tipo de pacto que afecte a los intereses generales de los trabajadores o trabajadoras de la Empresa de dos o más Centros de Trabajo.
- 2) Designar de entre sus componentes, los tres miembros que forman parte, en representación de los trabajadores y trabajadoras, de la Comisión de Interpretación del Convenio y los tres miembros de la Comisión Informativa Consultiva de Formación.
- 3) Conocer de la información sobre la marcha general de la Empresa y velar por el cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Para el desarrollo de sus funciones, el Comité Intercentros, se reunirá trimestralmente, en la última semana de cada trimestre. Cada reunión tendrá dos días de duración, durante los cuales, se celebrará, al menos, una reunión conjunta con la Dirección de la Empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

Asimismo y durante la Negociación del Convenio Colectivo podrá reunirse en tres ocasiones (un día cada una) con los/as restantes Delegados/as de los Comités de Empresa y/o Delegados o Delegadas de Personal de los Centros de Trabajo.



La Reunión se celebrará en Madrid y deberá ser solicitada al menos con 48 horas de antelación al Departamento de Relaciones Laborales.

### **Artículo 57. Derecho de Reunión y Asamblea**

Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes. No obstante lo anterior, la Empresa concede tres horas anuales para que, aquellos trabajadores y trabajadoras que, encontrándose en proceso productivo, puedan asistir, sin pérdida de retribuciones, a asambleas convocadas con motivo de la negociación del Convenio.

### **Artículo 58. Gastos Representantes Trabajadores y Trabajadoras**

La Empresa, en las condiciones establecidas en el artículo 47.º, asumirá los gastos, de los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras, que a continuación se detallan:

1) Los derivados de los gastos de transporte y comida de los Delegados o Delegadas de Personal de fuera de Madrid para asistir a reuniones con el Comité Intercentros en Madrid y/o con su Sección Sindical (máximo seis reuniones).

2) Los derivados de dos viajes a Delegaciones de los/as Delegados/as del Comité Intercentros, incluidos los Delegados o Delegadas Sindicales, previa presentación, al Departamento de Relaciones Laborales, del Plan de Viaje en el que se hará constar el medio de transporte a utilizar.

En ningún caso se abonarán gastos de transporte a las personas que tengan asignado coche de la empresa. A estas personas tampoco se les abonará la compensación establecida para los desplazamientos entre Las Mercedes y Fuenlabrada o viceversa.

## **Capítulo XIV. Varios**

### **Artículo 59. Prendas de Trabajo**

A) Para el personal de Fábrica, Casbega, facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario, determinado por las normas de seguridad, así como guantes de seguridad, según necesidades.

B) Para el personal de Comercial, Casbega, facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes. Asimismo Casbega, dotará al personal de comercial de dos pares de zapatos al año, unos para verano y otros para invierno, respondiendo los trabajadores y trabajadoras de su correcto uso y conservación.

### **Artículo 60. Características Especiales de Distribución**





Casbega, y sus trabajadores y trabajadoras coinciden en la problemática que supone el servicio a determinados clientes o clientas, por el difícil acceso a cuevas y almacenes, y el consiguiente riesgo de accidente, por lo cual, en estos determinados lugares, habrá que estudiar conjuntamente, entre las partes interesadas, para solucionarlo, la forma más conveniente y que reúna las condiciones más razonables, para evitar dichos impedimentos.

### **Artículo 61. Posibilidad de Cambio de Puesto de Trabajo**

Cuando en un Área Funcional de Industrial o Logística, Calidad y Medio Ambiente, a juicio de la Dirección de la Empresa, existan excedentes de personal, el o la responsable de dicho Área, con el asesoramiento de la Dirección de Recursos Humanos y del Comité de Empresa del Centro de Trabajo, elegirá a las personas que, por su edad, conocimientos y aptitudes, mejor puedan desempeñar una nueva función en otra de las Áreas Funcionales del mismo Centro de Trabajo.

A las personas trasladadas, de un Área a otra, se les respetarán las retribuciones propias de su grupo, nivel y antigüedad, estando en cuanto al resto de condiciones económicas y de jornada a las fijadas para el nuevo Puesto de Trabajo.

El citado personal percibirá, en cada traslado, en concepto de indemnización, y a tanto alzado, la cantidad de 4.099,25 €.

En ningún caso, será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo para los cambios de personas que puedan producirse entre las distintas Gerencias que componen la Dirección Comercial, ya sean dichos cambios por decisión de la Empresa, a petición del trabajador/a interesado/a o derivados de promoción.

Tampoco será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo a los cambios de personas que puedan producirse dentro de cada una de las tres Áreas que a continuación se relacionan; sea cual sea la razón del cambio:

- 1) Área de Producción, que comprende las actuales Secciones de Aséptico, Latas, PET, Vidrio, Calidad y TBA.
- 2) Área de Mantenimiento, que comprende las actuales Secciones de Ingeniería de Mantenimiento, Obra Civil y Mantenimiento de Edificios y Taller de Vehículos.
- 3) Área de Logística, que comprende los Almacenes de Materias Primas, Producto Terminado o cualquier otra que pudiera establecerse.

### **Artículo 62. Organización de Industrial y Logística, Calidad y Medio Ambiente**

Dentro de las Direcciones de Industrial y de Logística, Calidad y Medio Ambiente,





se establecen las siguientes Áreas Funcionales:

- a) Área de Producción, que comprende las actuales Secciones de Aséptico, Latas, PET. Vidrio, Calidad y TBA.
- b) Área de Mantenimiento, que comprende las actuales Secciones de Ingeniería de Mantenimiento, Obra Civil y Mantenimiento de Edificios y Taller de Vehículos.
- c) Área de Logística, que comprende los Almacenes de Materias Primas, Producto Terminado o cualquier otra que pudiera establecerse.

El personal de cada una de las Áreas prestará su servicio en cualquiera de las Secciones que la constituyen, en función de las necesidades de organización del trabajo.

### **Artículo 63. Controlistas de Almacén**

Los actuales Controlistas de Almacén quedan equiparados a Oficiales u Oficiales de 1.ª Administrativo/a y estarán clasificados o clasificadas dentro del grupo 4, nivel 7. Al serles de aplicación el Incentivo de Productividad/Calidad, realizarán la jornada y horarios de trabajo establecidos para dicha área.

En consecuencia, dentro de la organización administrativa de almacenes, cuando las necesidades del trabajo lo requieran, podrán coexistir Auxiliares Administrativos/as, Oficiales/Oficiales de 2.ª, Oficiales/Oficiales de 1.ª Administrativos/as y/o Controlistas.

### **Artículo 64. Trabajo en Almacenes**

El personal, destinado en el Área de Logística, prestará su servicio en cualquiera de los Almacenes existentes ó que pudieran existir, en función de las necesidades del servicio.

La carga y/o descarga de camiones se efectuará en las zonas destinadas, al efecto, por la Dirección de la Empresa (muelles de carga y/o descarga), pudiendo ser ésta, tanto en locales cerrados como al aire libre.

Dichas zonas dispondrán de la señalización adecuada y reunirán las condiciones de seguridad que este tipo de trabajo exige.

### **Artículo 65. Ayuda a Comida para Personal con Trabajo a Tarea**

El personal que realiza su trabajo bajo la modalidad de «trabajo a tarea», percibirán, la cantidad de 13,81 € por cada día, que por exigencias del trabajo, lleguen a su centro con posterioridad a las 1:30 horas y previa presentación de la factura por la comida realizada.



Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación para el Personal que en los citados centros tenga asignado por la Dirección el Sistema de Jornada Partida, jornada desplazada, y personal asistente a cursos de formación.

Los respectivos mandos serán las personas responsables de comunicar mensualmente y dentro del período establecido para modificaciones de la nómina, a la Sección de Administración de Personal, la relación de personas a quienes pudiera afectar lo dispuesto en los párrafos anteriores.

### **Artículo 66. Ayuda de Estudios**

Durante la vigencia del presente Convenio, las trabajadoras y los trabajadores de plantilla que, con independencia de los cursos de formación organizados por la Empresa, estén realizando estudios en centros oficialmente reconocidos, podrán solicitar las ayudas establecidas en el presente artículo en función del tipo de estudios que realicen.

Asimismo, podrán solicitar estas ayudas para sus hijas e hijos.

- Educación Infantil (de 0 a 6 años): 146,96 € /Persona/año.
- De 1.º a 6.º de Primaria y 1.º y 2.º ESO: 176,39 € /Persona/año.
- 3.º y 4.º ESO; 1.º y 2.º Bachillerato; Ciclo Formativo Grado Medio y Superior: 247,29 € /Persona/año.
- Estudios Universitarios, Estudios Universitarios de Postgrado, Técnicos de Grado Medio y/o Superior: 440,52 € /Persona/año.

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

En los supuestos de trabajadoras o trabajadores que realicen estudios directamente relacionados con su trabajo en Casbega, el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, una vez analizados los programas y contenidos de dichos estudios, podrá conceder ayudas económicas en función de los costes de los mismos.

### **Artículo 67. Club Casbega**

A fin de contribuir a la cohesión de la plantilla de Casbega se crea el Club Casbega que tiene por objeto la búsqueda y elaboración de una oferta de bienes y/o servicios, en materia de ocio, viajes, deporte, sanitarios, etc., de los que puedan resultar beneficiarios los empleados y empleadas de Casbega y sus familiares.

## **Capítulo XV. Plan de Pensiones**





## Artículo 68. Plan de Pensiones

Con fecha 12 de diciembre de 1990, fue publicado en el B.O.E. el Reglamento del Plan de Pensiones de Casbega, el cual es conocido y ratificado por los trabajadores/trabajadoras que forman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Ambas partes declaran cumplidos los compromisos adquiridos en esta materia por Casbega, en el Convenio Colectivo de 1990.

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

Se acuerda suprimir el requisito de exigencia de dos años de antigüedad para el derecho opcional y voluntario de acogimiento al Plan de Pensiones, respecto de los trabajadores/as contratados/as como fijos/as de plantilla y por tiempo indefinido.

La incorporación al Plan de Pensiones será efectiva a partir de la fecha en que la empresa tenga constancia formalmente y por escrito de la decisión del trabajador y trabajadora de optar por su incorporación al citado Plan.

El Plan se financiará mediante las siguientes aportaciones:

Casbega, - 4% sobre la Base Reguladora.

Partícipes, - 2% sobre la Base Reguladora.

La aludida Base estará constituida por los siguientes devengos anuales de los partícipes del Plan:

Salario Base, Plus Convenio, Complemento Ad Personam, Complemento de Puesto de Trabajo de los Administrativos de Delegaciones, Complemento de Puesto de Trabajo y Comisiones Variables del Personal de Comercial y Distribución recogidos en el Acuerdo de 8 de noviembre de 1991, Incentivos, Capacitación, Complemento de Actividad de Mando, Diferencia de grupo y nivel, Plus de Rotación y Nocturnidad y el Plus de Disponibilidad.

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

Para el cómputo del límite máximo deberán sumarse las aportaciones voluntarias a las aportaciones obligatorias (6% de la base reguladora), establecidas



anteriormente. De producirse algún exceso de aportación sobre el máximo legal, se reducirá la aportación voluntaria de el/la partícipe hasta respetar el límite del ejercicio establecido.

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

Quedan expresamente derogados los artículos 181 a 191, ambos inclusive, del Reglamento de Régimen Interior, correspondientes al Fondo de Prestaciones Complementarias, al haber sido sustituidos por el actual Reglamento del Plan de Pensiones de Casbega.

## **Capítulo XVI. Comisión de Interpretación del Convenio y Solución Extrajudicial de Conflictos**

### **Artículo 69. Comisión de Interpretación del Convenio**

Para entender de las diferencias que se pudieran suscitar sobre la interpretación y la aplicación del presente Convenio así como de aquellas cuestiones establecidas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse ante la Administración o la Jurisdicción de lo Social, se constituye una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres Delegados/as de personal designados/as por cada una de las partes, con el asesoramiento técnico que consideren preciso. Los/as Representantes de los Trabajadores/as serán elegidos/ elegidas por el propio Comité Intercentros entre sus componentes.

Los Asesores/as designados/as actuarán con voz pero sin voto.

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

De las sesiones que celebre la Comisión se levantará acta en la que se reflejarán los acuerdos, o en su caso las posturas de las partes, de las que se entregarán copia al Comité Intercentros, que será quien tome la última decisión.

Por la Representación de los Trabajadores y de las Trabajadoras, se designa a los siguientes Delegados/as:

D. José María González Sanz.

D. José Luis Encinas Cerrato.

D. Cándido Hernández Martín.

Por la Representación Empresarial la Dirección designará las personas que considere oportunas en cada momento.



## **Artículo 70. Procedimientos y Plazos de Actuación de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.**

Cuando fuera competente la intervención de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio para abordar el estudio y resolución de las cuestiones que son de su competencia, tal como establece el Artículo 69.º del presente Convenio, cualquiera de las partes se dirigirá a la representación contraria instando la celebración de una reunión del pleno de la Comisión Paritaria de Interpretación y aplicación del Convenio, la cual habrá de tener necesariamente lugar dentro de los siete días laborables siguientes a la notificación de la solicitud.

Para la validez de los acuerdos que se adopten se exigirá la mayoría de los votos de cada una de las representaciones.

En el caso de no alcanzarse acuerdo en relación con las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá interesar la práctica de un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de la Fundación SIMA.

## **Artículo 71. Adhesión al ASAC**

Las partes firmantes del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

A tal fin, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (ASAC), que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de la empresa y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de los mismos.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores y/o trabajadoras, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos.

Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador o trabajadora individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores o trabajadoras.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo o las Secciones Sindicales reconocidas en la empresa, y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento.

- Mediación:

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación



preestablecida, salvo la designación del mediador o mediadora y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, ajustándose a lo establecido en el Título II, Capítulo II del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

- Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a una persona tercera y aceptar de antemano la solución que ésta dicte sobre sus divergencias.

El procedimiento de arbitraje se ajustará a lo establecido en el Título, II, Capítulo III del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

**Artículo 72. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, así como la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

De conformidad con lo establecido en el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo fijadas en el presente Convenio Colectivo, así como para los supuestos de no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se procederá como sigue:

- Si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que requieran la modificación o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, la Representación Legal de los Trabajadores en la Empresa, intentará llegar a un acuerdo dentro del período de consultas legalmente preceptivo.

- En el caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter dicha discrepancia a la citada Comisión, quien dispondrá de un plazo máximo de siete días laborables para alcanzar un acuerdo, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. De las sesiones que celebre la Comisión se levantará acta en la que se reflejarán los acuerdos, o en su caso las posturas de las partes, de las que se entregarán copia al Comité Intercentros, que será quien tome la última decisión.

- De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se acogerán al procedimiento de Mediación y, en su caso, Arbitraje previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales ASAC y de no



alcanzarse un acuerdo en este procedimiento se podrá someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

## Capítulo XVII. Disposiciones Finales

### Artículo 73. Función del Mando

Siendo los Mandos de la Compañía, las personas responsables de velar por las condiciones de trabajo del personal bajo su dependencia y considerando la notable influencia que en la consecución y mantenimiento de un adecuado clima laboral tienen las relaciones mando-subordinado, se establece que toda propuesta, queja o reclamación que el personal deba realizar, la canalizará a través de sus mandos directos, quienes vendrán obligados a resolver o gestionar la solución de las cuestiones planteadas.

### Artículo 74. Trabajos de Comercial y Distribución

Durante la vigencia del presente Convenio, la Organización del Trabajo, Sistemas de Comisiones Variables y Cobertura de Vacantes de la Dirección Comercial se regirán, por lo dispuesto en el Acuerdo de fecha 8 de noviembre de 1991, actualizado.

### Artículo 75. Comisión de Seguimiento del Empleo

Con el fin de permitir preservar la imagen de la Empresa, demostrando en la práctica su compromiso social y humano, ambas partes se comprometen a crear una comisión paritaria de seguimiento del empleo en el seno del Convenio Colectivo.

Dicha comisión estará integrada por tres personas por parte de la representación legal de los trabajadores:

D. José María González Sanz.

D. José Luis encinas Cerrato.

D. Francisco Galisteo Valle.

Por la Representación Empresarial la Dirección designará las personas que considere oportunas en cada momento.

### Artículo 76. Normativa Supletoria

En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, regirán las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior o en las disposiciones legales vigentes.



## Capítulo XVIII. Disposición Derogatoria

### Artículo 77. Disposición Derogatoria

El presente Convenio anula y sustituye al Convenio Colectivo del año 2011, firmado el día 14 de julio de 2011 y publicado en el Boletín Oficial del Estado, el día 28 de octubre de 2012.

#### ANEXO I

##### Comercial

Grupo	Nivel	Salario base	Plus convenio	Total
1	3	28.622,58	10.931,44	39.554,02
1	4	24.783,54	9.110,44	33.893,98
2	5	23.589,01	6.837,49	30.426,50
3	6	19.686,65	6.456,81	26.143,46
4	7	18.168,81	6.298,73	24.467,54
5	8	16.936,65	5.913,76	22.850,41
6	9	16.260,32	5.614,77	21.875,09
7	10	15.689,11	5.614,77	21.303,88
7	11	14.366,76	5.614,77	19.981,53

#### ANEXO 2

##### Industrial y Logística

Grupo	Nivel	Salario base	Plus convenio	Total
1	3	28.622,58	10.931,44	39.554,02
1	4	24.783,54	9.110,44	33.893,98
2	5	23.589,01	6.837,49	30.426,50
3	6	19.686,65	6.409,73	26.096,38
4	7	18.168,81	6.384,74	24.553,55
5	8	16.936,65	6.276,64	23.213,29
6	9	16.260,32	6.188,52	22.448,84
7	10	15.689,11	6.085,92	21.775,03
7	11	14.366,76	6.013,56	20.380,32

#### ANEXO 3

**Resto Direcciones**

Grupo	Nivel	Salario base	Plus convenio	Total
1	3	28.622,58	10.931,44	39.554,02
1	4	24.783,54	9.110,44	33.893,98
2	5	23.589,01	6.837,49	30.426,50
3	6	20.286,52	9.050,80	29.337,32
4	7	20.108,30	7.913,81	28.022,11
5	8	18.412,80	7.298,75	25.711,55
6	9	16.107,40	6.707,75	22.815,15

**ANEXO 4****Complemento de actividad de mando**

Grupo	Nivel	Comercial	Industrial y Logística	Resto Direcciones
1	3	28.013,81	25.622,88	25.622,88
1	4	23.060,24	18.789,74	20.498,38
2	5	19.986,11	15.715,06	17.081,55

**Administración: incentivos. Capacitaciones totales**

Grupo	Nivel	Administración General/Grabador	Programador	Operador
3	6	2.382,68	3.983,23	3.503,14
4	7	1.685,47		2.805,93
5	8	1.635,99		2.596,99
6	9	976,39		1.775,51

**ANEXO 5****Tabla % complemento ad personam**

Años	%
2	5
4	10
7	16
10	22
13	28

16	34
19	40
22	46
25	52

## ANEXO 6

### Cuadro de transposición de las actuales categorías profesionales al sistema de grupos profesionales y niveles retributivos

Grupo	Comercial	Industrial	Administración
1	Nivel 3 y Nivel 4. Jefe/a Departamento. Jefe/a Sección.	Nivel 3 y Nivel 4. Jefe/a Departamento. Jefe/a Sección.	Nivel 3 y Nivel 4. Jefe/a Departamento. Jefe/a Sección.
2	Nivel 5. Jefe/a de Unidad. Delegado/a. Gestor/a. Inspector/a. Supervisor/a. Técnico/a Superior.	• Nivel 5. Jefe/a de Unidad. Técnico/a Superior. Gestor/a.	• Nivel 5. Jefe/a de Unidad. Técnico/a Superior. A.T.S. Coordinador/a.
3	Nivel 6. Monitor/a. Preventista. Promotor/a. Gestor/a (2.º ciclo). Técnico/a Sup. (2.º ciclo).	Nivel 6. Capataz/a. Monitor/a. Supervisor/a. Técnico/a Medio. Técnico/a Sup. (2.º ciclo).	Nivel 6. Monitor/a. Técnico/a Medio. Técnico/a Sup. (2.º ciclo). Analista Programad. Coordinador/a.
4	Nivel 7. Oficial/a 1.ª	Nivel 7. Oficial/a 1.ª	Nivel 7. Oficial/a 1.ª



Grupo	Comercial	Industrial	Administración
	Preventista (2.º ciclo). Gestor/a (1.º ciclo). Técnico/a Sup. (1.º ciclo).	Técnico/a Medio (2.º ciclo). Técnico/a Sup. (1.º ciclo).	* Cobrador/a. * Conserje. * Grabador/a. * Operador/a. * Secretaria/o. * Telefonista. * Programador/a. * Gestor/a. Técnico/a Medio (2.º ciclo). Técnico/a Sup. (1.º ciclo).
5	Nivel 8. Oficial/a 2.ª.  Preventista (1.º ciclo).	Nivel 8. Oficial/a 2.ª.  Técnico/a Medio (1.º ciclo).	Nivel 8. Oficial/a 2.ª: * Cobrador/a. * Conserje. * Grabador/a. * Operador/a. * Secretaria/o. * Telefonista. * Gestor/a. Técnico Medio (1.º ciclo).
6	Nivel 9. Ayudante/a.	Nivel 9. Ayudante/a.	Nivel 9. Auxiliar Administrativo/a: * Cobrador/a. * Conserje. * Grabador/a. * Operador/a. * Secretaria/o. * Telefonista. * Gestor/a.
7	Nivel 10 y Nivel 11. Peón/a. Peón/a Especializado/a.	Nivel 10 y Nivel 11. Peón/a. Peón/a Especializado/a.	