



CONVENIO COLECTIVO DE CONTAINERS DEL MEDITERRÁNEO. S.A.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio afectará al conjunto de los trabajadores/as de la Empresa COMESA. Los preceptos de presente Convenio afectan a todas las categorías profesionales de la Empresa mencionada en este Artículo. Excepto para el Director, Subdirector, y siguientes personas, que en su momento la Empresa decidió nombrarlos personal de confianza, los cuales negociarán independientemente sus lemas económicos:

- José Marín Márquez.
- . Pedro Delgado Morales.
- . Juan Manuel Herrera Rodríguez.
- . Elisa Sánchez Rodríguez.
- . Francisco Buendía Monje.
- . Antonio Sánchez Jiménez.
- Manuel García Carrasco.
- . Miguel L10ret Linares.
- . Santiago Sánchez Zumaquero.
- . Andrés Coronil Rodríguez.
- . Francisco Trigo Ferradas.

Artículo 2. Vigencia y duración

El Acuerdo tendrá una duración de 4 años, desde el 01.01.02 hasta el 31.12.05, excepto en aquellos artículos que se acuerde un período de vigencia distinto. El presente Convenio tendrá carácter retroactivo desde el 01.01.02, excepto para los conceptos para los que se establezca otro plazo de iniciación. Las partes quedan facultadas a proceder a la denuncia del presente Convenio, con un preaviso de un mes como mínimo antes de que se produzca el vencimiento del mismo. Denunciado o vencido el mismo continuará aplicándose en todos sus términos, en tanto entre en vigor el nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 3. Paz Laboral





Durante todo el período de vigencia, ambas partes, acuerdan no llevar acabo ningún tipo de presión para variar cualquier norma del presente Convenio, ya sea jurídica, administrativa o social, que puedan perjudicar al proceso normal de trabajo.

Artículo 4. Comisión Mixta Paritaria

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria que será integrada por 8 componentes (4 por el Comité de Empresa y 4 por la Dirección de la Empresa) y sus respectivos asesores. Las representaciones serán designadas proporcionalmente, al porcentaje de representatividad ostentada en la Comisión Negociadora. Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio, velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo de los demás temas previstos en las leyes y las diferentes Artículos del propio Convenio.

El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Paritaria, superficialmente motivado, debiendo concretaren todo caso el objeto de la reclamación y pretensión de la parte.

A partir de la recepción de dicho escrito, la Comisión Paritaria, se reunirá cuantas veces sea necesario y recibirá cuanta información de todo tipo sea conveniente, debiendo resolver en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción del escrito de reclamación.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán:

Por parte de la Empresa:

Juan Ureta Pérez.

José Bernal Melgar.

Santiago Sánchez Zumaquero.

José Eduardo Alonso Cabezuelo.

Por parte del Comité de Empresa:

Juan Manuel García Cabrera.

Diego M. Torres Pérez.

Juan Isidro Gil Lara.



Eugenio Trujillo Gil.

El interesado solicitará por escrito dirigido a la Comisión Paritaria la actuación de la misma y si en el plazo de un mes ésta no se hubiera pronunciado quedará expedido su derecho a accionar ante la jurisdicción competente.

Capítulo 2. Condiciones Económicas

Artículo 5 Retribuciones

Los incrementos salariales se aplicarán teniendo como base los salarios del año 2001 convenientemente ajustados. Los porcentajes de subidas salariales serán los siguientes:

AÑO 2002: 0%

AÑO 2003: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2004: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2005: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

Artículo 6. Sistema De Producción

El presente Plus de Producción quedará regulado de la siguiente forma:

1.- **AMBITO TEMPORAL:** El Plus de Producción empezará a devengarse desde el día en que realmente se comience a trabajar con el presente Sistema de Producción (02.07.02), sin que, en ningún caso, éste tenga efecto retroactivo. Este Plus se abonará en la nómina del mes natural siguiente al del devengo

2.- **AMBITO PERSONAL:** EL Plus de Producción únicamente lo percibirán aquellos trabajadores que intervengan directamente en la producción, y cuyas funciones se realicen en algunos de los siguientes puestos:

1. Reparadores de Contenedores DRY.
2. Reparadores de Contenedores FOAM.
3. Reparadores de Contenedores REEFER UNITS.
4. Reparadores de Contenedores UVE REEFERS.
5. CARRETILLEROS.
6. MECANICOS.



7. PUERTA (COMESA CORTIJO REAL)
8. MONITORING (Personal de no Confianza)
9. PLEGADORNALMACENEROS.
10. ABREPUERTAS.
11. LAVADERO.
12. REPARACION DE TOLDOS.
13. CONDUCTOR DE FURGONETA

3.- CONDICIONES PARA EL DEVENGO DEL PLUS DE PRODUCCION:

Las condiciones para percibir el Plus de Producción serán las siguientes;

1. El número de contenedores reparados en los puestos de DRY, FOAM y REEFER UNITS, será, únicamente, el que se tenga en cuenta para devengar y cuantificar el correspondiente importe del Plus de Producción. Como única excepción a lo anterior, se considerarán a todos los efectos como contenedores reparados, a los FOAM considerados como OK. No serán computados, en ningún caso, los contenedores de Ventas o Redelivery, así como las reparaciones de Live Reefers, ya que estas actividades son servicios, no reparaciones.

2. Además del número de contenedores reparados en dichos puestos, y de los tipos mencionados, se establecen los siguientes requisitos adicionales para poder percibir el Plus de Producción:

2.1. Que el total de contenedores reparados en FOAM alcance, al menos, 620 contenedores al mes, excepto en los meses de Julio y Agosto en los que el mínimo será de 500 contenedores reparados al mes.

2.2. En ningún caso, se podrán computaren DRY más de 2.000 contenedores reparados al mes.

2.3. Que la suma de los contenedores reparados en DRY, FOAM y REEFER UNITS sean de, al menos, 2.920 contenedores al mes.

4. CUANTIFICACION DEL PLUS DE PRODUCCION; Para proceder a dicha cuantificación se aplicará lo siguiente;

1. Si se cumplen los requisitos necesarios para devengar el Plus de Producción, el montante mensual global será el resultado de multiplicar el número total de contenedores reparados por DRY, FOAM y REEFERUNITS por o, 11 euros(19Pts.), en su nivel inicial, por la cantidad que le correspondiera y, a su vez,





por el número de operarios en puestos de trabajo de DRY, FOAMYREEFER UNITS (inicialmente 57 operarios). Este importe será el máximo a distribuir entre el número de trabajadores indicados en el punto 2 de éste Apartado.

2. El reparto del Plus resultante deberá ser acordado con el Comité mediante una fórmula que, como Anexo, formará parte de éste Convenio Colectivo. Dicha fórmula se establecerá de forma permanente durante toda la vigencia del mismo. Inicialmente, se deberá tener en cuenta para dicho reparto a los siguientes colectivos, puestos y número de trabajadores:

GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO QUE PERCIBIRAN PLUS DE PRODUCCION	Nº TRABAJADORES
GRUPO A	DRY, FOAM, REEFER UNIT Y CARRETELLEROS..	68
GRUPO B	UVE REEFERS ..	05
GRUPO C	MECANICOS..	04
GRUPO D	RESTANTES PUESTOS	15
	TOTAL..	92

3. En el caso de que la suma contenedores reparados al mes en los puestos de DRY, FOAM y REEFER UNIT superara los 2.919, serán de aplicación las siguientes escalas: ESCALA A APLICAR DURANTE TODO EL AÑO. SALVO EN LOS MESES DE JULIO Y AGOSTO:

Nº DE CONTENEDORES REPARADOS EN DRY, FOAM Y REEFER UNIT		Nº MINIMOS DE CONTENEDORES FOAM REPARADOS	Nº DE CONTENEDORES TOPE EN DRY	PREO EURO
DESDE	HASTA			
0..	2.919 ..	0 ..	0..	0
2.920..	3.019 ..	620 ..	2.000 ..	0, 11
3.020..	3.119 ..	720 ..	2.000 ..	0, 14
3.120..	3.219 ..	820 ..	2.000 ..	0, 17



3.220	3.319	920 ..	2.000 ..	0, [9
3.320	3.419..	1.020 ..	2.000 ..	0, 19
3.420	3.519 ..	1.120 ..	2.000 ..	0, 19
1520	1.220..	1.220 ..	2.000 ..	0, 19
3.620	3.719..	1.220 ..	2.000 ..	0, [9
3.720	3.819	1.420 ..	2.000 ..	0, [8
8.820	>] 919	1.520 ..	2.000 ..	0, J7

ESCALA A APUCAR DURANTE LOS MESES DE JULIO Y AGOSTO:

Nº DE CONTENEDORES REPARADOS EN DRY, FOAM y REEFER UNIT DESDE	HASTA	Nº MÍNIMO DE CONTENEDORES FOAM REPARADOS	Nº DE CONTENEDORES TOPE EN DRY	PRECIO EURO
>0...	2.919..	0..	0..	0
2.920	3.019	500	2.000..	0, 1[
3.020	3.1 [9..	600....	2.000..	0,14
3.120	3.219..	700..	2.000..	0, [7
3.221)..	3.319..	800	2.000 ..	1), 19
3.320	1419..	900..	2.000..	0, 19
3.420..	3.5[9..	1.000	2.000	0,[9
3.520	3.619..	1.100	2.000	0,[9
3.621)..	3.719..	1.200 ..	2.000..	0, 19
3.720	3.8[9..	1.300..	2.000..	0, [8
3.820..	>3.9[9 ..	1.400..	2.000..	0, [7

4. si no se alcanzaran todos los requisitos en alguno de los tramos de la anterior escala, el precio por contenedor a aplicar será el correspondiente a aquel tramo en el que se cumplan la totalidad de los mismos.

5. Todas las magnitudes que intervienen en el cálculo del sistema de Producción podrían ser revisables, a la vista de los datos que se obtuvieran durante los primeros tres meses de efectos de este Sistema. Para ello se establecerá una Comisión de Estudio de la Producción compuesta por 2 miembros del Comité de Empresa y 2 representantes de la Empresa. Durante el primer trimestre tras la firma del Acuerdo, dicha Comisión se reunirá 1 vez al mes, y, posteriormente, 1 vez al semestre.

6. En cómputo trimestral, la media de contenedores Dries reparados no podrá superar las 2.5 horas de reparación por unidad. Para los contenedores Reefer 80x, teniendo en cuenta idéntico período de cómputo, la media de contenedores reparados no podrá superar las 10.5 horas de reparación por unidad. En caso de que se superasen esas medias, se aplicarán las siguientes fórmulas para calcular el Número de Unidades Reparadas, tanto en Dry como en ReeferBox:

$$\frac{\text{Nº Dry reparados} \times \text{Promedio horas reales de Producción}}{2,5 \text{ Horas}} = \text{Número de Unidades Reparadas en Dries}$$

B.- Fórmula para Reefer Box:

$$\frac{\text{Nº Reefer Box reparados} \times \text{Promedio horas reales de Producción}}{10,5 \text{ Horas}} = \text{Número Unidades Reparadas en Reefer B}$$



Para obtener la cantidad resultante en concepto de Producción, se multiplicará el Número de Unidades Reparadas, obtenidas de las fórmulas anteriores, por el precio promedio por contenedor que se hubiera obtenido en el trimestre que se hubiera tomado como referencia.

7. Cuando el personal de Dry haya realizado los 2.000 contenedores, como número máximo permitido, repararán contenedores Reefer Box.

5.- SITUACIONES ESPECIALES:

1. Durante las situaciones de Baja por IT ya fuera derivada de contingencias comunes o profesionales, Licencias, Permisos, Compensatorios, etc. no se percibirá Plus de Producción.

2. Durante las vacaciones los 57 puestos productivos, aunque no estén todos trabajando, realizarán como mínimo la misma producción que la establecida para la totalidad de esos puestos. La producción que realicen la utilizarán para redistribuirla entre sus compañeros que están de vacaciones, según las reglas de reparto establecidas por el Comité ya probadas en este Convenio Colectivo, en ellas se incluye también al personal que trabaje en el Sistema de 5º Turno. En este punto tan sólo existirá como excepción a la regla general la producción a abonar a los Carretilleros durante sus vacaciones, en donde se utilizará la fórmula establecida en el antiguo Acuerdo que con ellos se tenía estipulado. Los 19 trabajadores restantes (mecánicos y restantes puestos del Cuadro contenido en el párrafo 2 del artículo 6.4) cobrarán durante sus vacaciones un Plus de Producción de 131 euros/mes (21.800 Ptas.), siempre que se esté trabajando con Sistema de Producción a lo largo del año, y que se cumplan los mínimos de Producción establecidos. Si, por cualquier circunstancia, imputable a los trabajadores, se dejara de trabajar con el Sistema de Producción, todo el personal dejaría de percibir el plus de Producción normal y el que se perciba durante vacaciones. Durante los meses de Julio y Agosto el número de contenedores Reefer Box a reparar será de 500 unidades/mes, o el exceso de las 100 unidades en cada uno de los tramos posteriores, y el resto de los meses del año el mínimo de reparaciones exigidas para los mismos será de 620 unidades/mes, o el exceso de las 20 unidades en cada uno de los tramos posteriores (Ver Tablas explicativas en Art. 6.4.3).

3. En situación de disfrute de Permiso por Crédito Sindical, se garantizará el 100% a efectos del devengo de la Producción para todas las categorías que lo perciben actualmente. Teniendo efectos esta garantía desde el 02.07.02

4. Si la plantilla existente en un mes concreto, o fracción, en los puestos del Grupo A (Reparadores de DRY, FOAM y REEFER UNIT), fuera superior a los 57 trabajadores inicialmente considerados, el incremento proporcional de plantilla supondrá también el incremento proporcional en el número requerido de



contenedores reparados en DRY FOAM y REEFER UNLT; asimismo, implicara el incremento proporcional del número mínimo de contenedores FOAM reparados. En el caso de que disminuya el número de 57 trabajadores productivos, por causas ajenas a la Empresa, no supondrá la disminución del número de unidades mínimo a reparar en cada línea de reparación.

5. La naturaleza salarial del Plus de Producción será, a todos los efectos, de Complemento por Cantidad de Trabajo, sin que, además, su importe pudiera ser utilizado para el cálculo de cualquier otro devengo.

6. En el caso de que se superaran los 2.000 contenedores Dries reparados en un mes concreto, el exceso de esos 2.000 contenedores Dr es reparados se abonarán al precio que correspondiera en ese mes. Sin embargo, dicho exceso de 2.000 contenedores no se tendrá en cuenta para la aplicación de la escala contenida en el apartado 3 del artículo

6.4.

7. Los contenedores Dry de carretera (OKY Lavados), a pesar de no intervenir en ningún cálculo, cantidad, tramo o escala, se abonarán a 1, 50 euros (250 Ptas) por unidad incrementando el montante mensual a pagar por Producción.

8. Las reparaciones especiales a presupuesto que se realicen en contenedores de cualquier tipo, a pesar de no intervinieren ningún cálculo, cantidad, tramo o escala, serán realizadas por personal de esta Empresa fuera de jamada. Por dichos trabajos se percibirá por los trabajadores que los realicen una cantidad a tanto alzado a concretar para cada reparación, aunque no se percibirán horas extras. Se intentará un reparto equitativo entre la plantilla de este tipo de trabajo, con objeto de beneficiar a los trabajadores de forma equitativa, pudiendo crearse a tal fin una Bolsa de trabajo en la que serán incluidos los trabajadores Dry o Foam a los que le interese.

9. Los Jefes de Equipo percibirán, en concepto de Producción, la misma cantidad que le correspondiera a los trabajadores incluidos en el Grupo A(incluyendo lo establecido para el periodo vacacional) del Cuadro contenido en el artículo 6.4.2, siendo abonada directamente por la Empresa siempre que se esté aplicando el incentivo de Producción

6.- REVISIONES DE PRECIOS POR CONTENEDOR:

AÑO 2003: Los precios establecidos por contenedor en el 2002 se incrementarán en el

IPC real con el que se cierre ese año.

AÑO 2004: Los precios establecidos por contenedor en el 2003 se incrementarán

en el

IPC real con el que se cierre ese año.

AÑO 2005: Los precios establecidos por contenedor en el 2004 se incrementarán en el IPC real con el que se cierre ese año.

Artículo 7. Plus De Transporte.

Los porcentajes de subidas para este concepto serán los siguientes:

AÑO 2002: 0%.

AÑO 2003: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2004: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2005: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

Artículo 8. Complemento salarial

Los porcentajes de revisión para este concepto serán los siguientes:

AÑO 2002: Se seguirá manteniendo lo acordado en el J Convenio Colectivo de Containers del Mediterráneo S.A.

AÑO 2003: Se seguirá manteniendo lo acordado en el I Convenio Colectivo de Containers del Mediterráneo S.A., más el incremento del IPC real del año 2002.

AÑO 2004: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2005: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

Artículo 9. Salario Mínimo Convenio

Todo trabajador contratado por la Empresa, acogidos al presente Convenio, en virtud de un contrato de carácter especial y no se ajuste en la práctica a lo contratado tendrá garantizado como mínimo un salario igual al de peón, que figura en las retribuciones de este Convenio. Para el contrato en prácticas y de aprendizaje, se estará a su propia regulación.

Artículo 10. Plus De Festivo

Se acuerda un complemento (Plus) por trabajo en día festivo, en la cantidad de 42, 41 euros (7.057 Ptas) por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral por la Legislación vigente y de los tres festivos negociados en el presente Convenio (24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero),

excepto para trabajadores sujetos a cuadrantes de rotación de 4º y 5º Turno, ya que tienen un plus específico pactado para ellos. Para el personal a 2º Turno si viene a trabajar Sábado, Domingo o Festivo se le abonará este plus por día trabajado, mas las horas extraordinarias que realice. Los porcentajes de revisión para este concepto serán los siguientes:

AÑO 2002: 0%

AÑO 2003: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2004: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2005: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

Artículo 11. Pagas Extraordinarias

Para este concepto se seguirá manteniendo lo acordado en el I Convenio Colectivo de Containers del Mediterráneo S.A.

Artículo 12. Premio De Antigüedad

El Premio de Antigüedad se percibirá por años de servicio, y se devengará a partir del mes siguiente en el que el trabajador cumple el citado año, dicho importe consistirá en una cantidad absoluta, igual para todas las categorías profesionales, quedando establecido en 11, 54 euros brutos (1.920 Ptas.) por años de servicio a abonar mensualmente, A partir de los 10 años de antigüedad, el cómputo se realizará por trienios y por valor de 34, 62 euros brutos (5.760 Ptas) mensuales por trienios de servicio cumplido desde los 10 años. En todo caso, el tope será de 25 años. Se respetarán las antigüedades superiores a 25 años y se incrementarán en el porcentaje que cada año incrementen los salarios. En lo casos en que un trabajador esté cobrando antigüedad en el periodo intermedio de algún trienio, se le congelará en los años que viniera percibiéndolo y se reanudará cuando se cumpla el trienio completo. La fecha inicial para su detenninación será, en todos los casos, la del ingreso en la Empresa. Los porcentajes de revisión para este concepto serán los siguientes:

ANO 2002: 0%.

AÑO 2003: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2004: IPe real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2005: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

Artículo 13. Anticipos

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir los



Viernes, en sus respectivos centros de trabajo, hasta el 90% de la retribución devengada acordada previamente, en concepto de anticipo.

Artículo 14. Transportes Y dietas.

El personal que para cumplir una misión determinada, tuviera que desplazarse a otra localidad o al extranjero se le abonarán todos los gastos previa justificación del trabajador. Cuando el trabajador, de acuerdo con la Empresa, haga prestación de su vehículo a ésta, las condiciones económicas serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos. Si un trabajadores desplazado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador dispondrá de dos días laborables, elegidos por él, para asuntos relacionados con el desplazamiento otras lado. Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezcan régimen de desplazamiento disfrutará de un día laborable de Compensatorio independientemente de las vacaciones reglamentarias y/o descansos compensatorios generales que pudieran corresponderle por el propio Calendario de Tumos.

Artículo 15. Personal Femenino

El personal femenino afectado por este Convenio percibirá ornalo sueldo igual al personal masculino, y sus derechos serán exactamente los mismos en todos los sentidos. sin ningún tipo de distinción.

Artículo 16. Bajas Por Enfermedad Y accidente De Trabajo.

Si el porcentaje de absentismo anual (teniendo en cuenta para ello el cómputo anual de horas a realizar) del personal afectado por el Convenio, (excluido el personal de confianza a efectos de cómputo), considerado individualmente, resultara igualo inferior al 4,00%, se complementarán por parle de la Empresa las prestaciones de Seguridad Social por n, derivada de Contingencias Comunes, desde el primer día del

Hecho Causante, hasta 1.803,04 euros/mes (300.000 Ptas.). Al personal Administrativo le será aplicada la misma regla, a excepción de la cantidad a garantizar, ya que percibirán, como máximo, lo establecido en su Base Reguladora de la Prestación económica por IT por Contingencias Comunes. Si el porcentaje de absentismo anual referido resultara superior al 4,00%, se complementarán las prestaciones de Seguridad Social por IT, derivada de Contingencias Comunes, desde el primer día del Hecho

Causante, hasta un máximo de 1.352, 28 euros/mes (225.000 Ptas.). Los párrafos anteriores de este Artículo surtirán efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo (02.07.02). En caso de accidente de trabajo, la Empresa garantiza a sus trabajadores el 00% del Salario Base Convenio y de la Antigüedad, en su caso, desde el primer día.



Personal encuadrado en Sistema de Trabajo a 5 Turnos: El personal que actualmente está encuadrado en el Sistema de 5 Turnos de realizar, oficialmente, las 1.760 horas/año establecidas en este Convenio para el año 2002, o las que en el futuro se reduzcan por efecto de este Convenio. De cualquier manera, este personal realizará sólo las horas que realmente le corresponda de acuerdo con el calendario anual elaborado por la Empresa para cada uno de los años de vigencia del Convenio. Los porcentajes de revisión de los precios establecidos para este concepto tanto para las modalidades de 2, 4 ó 5 Turnos serán los siguientes:

Artículo 17. Plus Peligroso, Tóxico Y Penoso

La Empresa abonará la cantidad de 4,48 euros brutos (745 Ptas.) diarias como abono de una sola circunstancia, para todos los trabajadores que lo venían percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio. Los porcentajes de revisión para este concepto serán los siguientes:

ARO 2002: 0%.

AÑO 2003: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2004: IPe real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2005; IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

Artículo 18. Trabajo A Turnos

El hecho de que un trabajador perciba este plus, aunque no lo realice, conlleva que la Empresa, por razones organizativas, lo podrá reubicar en el sistema de turnos que se le está abonando. La regulación concreta de cada una de las modalidades de Sistemas de Trabajos a Turnos quedará de la siguiente forma:

Personal encuadrado en Sistema de Trabajo a 2 Turnos: Los trabajadores encuadrados en un sistema de Segundo Turno recibirá el importe recogido en la tabla salarial del

Anexo I.

Personal encuadrado en Sistema de Trabajo a 4 Turnos: EL personal de Convenio asignado a Monitoring (Pedro Bustamante y Juan Cano) realizará un sistema de trabajo basado en el 4º Turno, del cual se adjunta calendario. En el mismo también se incluirá a F.I. Herrera Rodríguez. Para todos ellos se establece un Plus de 4º Turno de 2.704, 55 euros/año (450.000 Ptas). Dentro del mismo ya se contemplan el Plus Festivo que remunera todos los festivos que tuviese que trabajar al año, así como la prestación de servicios en Sábados y/o Domingos. Por lo tanto, en este Plus de Turnos estarán incluidos ambos conceptos. Las



vacaciones del personal a 4º Turno se tendrán que disfrutar en 2 ciclos como máximo, previo acuerdo con la Empresa.

Personal encuadrado en Sistema de Trabajo a 5 Turnos: El personal que actualmente está encuadrado en el Sistema de 5º Turnos de realizar, oficialmente, las 1.760 horas/año establecidas en este Convenio para el año 2002, o las que en el futuro se reduzcan por efecto de este Convenio. De cualquier manera, este personal realizará sólo las horas que realmente le corresponda de acuerdo con el calendario anual elaborado por la Empresa para cada uno de los años de vigencia del Convenio. Los porcentajes de revisión de los precios establecidos para este concepto tanto para las modalidades de 2º, 4º ó 5º Turnos serán los siguientes:

AÑO 2002: 0%.

AÑO 2003. IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2004: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2005: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

Artículo 19. Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base según Convenio, y se le regulará de acuerdo con las siguientes normas.

A) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente, por las horas trabajadas.

B) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

C) Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Este artículo no afectará al personal que tiene acordado un Plus de 59 Turnos.

Artículo 20. Fondo Económico

La Empresa establece un fondo económico en la cuantía de 9.015,18 euros (1500.000 Ptas). Esta cantidad podrá ser solicitada por el trabajador en caso de necesidad. En todos los casos se estudiará por parte de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores la asignación de la misma.

Habrá que evaluar y negociar por ambas partes los criterios de reparto.



Capítulo 3 Condiciones De Trabajo

Artículo 21. Movilidad Funcional.

En relación con la Movilidad Funcional, se estará a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22 Jornada De Trabajo.

La Jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el periodo de vigencia del Convenio será la siguiente:

AÑO 2002:	1.760 horas/año
AÑO 2003:	1.756 horas/año
AÑO 2004:	1.752 horas/año
AÑO 2005:	1.748 horas/año

Para dichos años, y para el cómputo anual de jornada anual mencionado, se considerará como trabajo efectivo la media hora de bocadillo. Los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero se considerarán festivos independientemente de los 14 ya existentes. La Empresa y los Representantes de los Trabajadores negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación, cuando existan trabajos a turnos. El cuadro horario se fijará dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio, de común acuerdo entre al Empresa y los trabajadores. Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidas de un periodo de consultas de 15 días con los Representantes de los Trabajadores para llegar a acuerdos en su implantación. La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificado por el Empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación de al menos 30 días de la fecha de su efectividad. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan. En caso de conflicto de calendarios o formación lo hará la Comisión Paritaria.

La petición de Descansos Compensatorios se solicitará con, al menos, 7 días de antelación como requisito para que sean autorizados.

Artículo 23. Horas Extraordinarias

Con las limitaciones estable das en el Artículo 35.2 del Estatuto de los



Trabajadores, los precios de las horas extraordinarias que se realicen serán los siguientes:

CATEGORIA	2.002	2.002
OFICIAL DE 1º	10,54 euros	1.754 Ptas.
OFICIAL DE 2º	10, 19 euros	1.695 Ptas.
OFICIAL DE 3º.	9,83 euros	1.636 Ptas.
PEONES9	14 euros	1.520 Ptas.
ADMINISTRATIVOS	9,83 euros	1.636 Ptas.

_ Los porcentajes de revisión para este concepto serán los siguientes:

ANO 2002: 0%

AÑO 2003: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2004: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

AÑO 2005: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

Artículo 24. Vacaciones Anuales

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todo el personal afectado por el presente Convenio. Como máximo se disfrutarán en dos periodos de tiempo. El personal que disfrute de las vacaciones en periodos partidos, se empezarán a computar el primer día laborable de cada periodo. La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la Empresa y tos Representantes de los Trabajadores. El calendario de vacaciones se publicará en la Empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes al menos, del comienzo del disfrute. Las vacaciones se disfrutarán, obligatoriamente, dentro de cada año natural, no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica. Los días de vacaciones serán retribuidos durante las vacaciones, conforme al promedio obtenido por el trabajador en salarios, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos en últimos tres meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Respecto al abono del Plus de Producción durante las vacaciones, sé estará a lo regulado para ellas en el Artículo 6 de este Convenio Colectivo.

Artículo 25. Fiestas

Todas las fiestas, oficiales, nacionales, autonómicas o locales, que figuren en el calendario laboral, serán no recuperables.

Artículo 26. Clasificación Profesional



. El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, tal y como establece el acuerdo alcanzado al efecto el 30 octubre de 1995 entre CONFE METAL, U.G.T. YCC.OO. La clasificación del personal por grupos profesionales tal y como refleja el mencionado Acuerdo, se establece y acuerda en el Anexo I de este Convenio, no estando la Empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran. Cualquier duda, incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

Capítulo 4. Condiciones Sociales

Artículo 27.Licencias Especiales

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

1.- Por matrimonio 17 días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.

2.- Por natalidad: 3 días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

3.- Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador y su cónyuge y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales. Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia: 3 días naturales más.

4.- Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el segundo grado: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador necesite efectuar desplazamiento fuera de los límites de la provincia, al efecto, serán de 4 días naturales.

En cualquier caso, se considerará el impreso en instituciones sanitarias como enfermedad grave. Estos días comenzarán en cualquier momento durante el periodo de hospitalización, pero deberán ser disfrutados todos los días de forma continuada. En todo caso, se requerirá justificación de la hospitalización.

5.- Por primera comunión de hijos, hermanos, siempre que éstos convivan con el trabajador que se celebre en día laborable: 1 día.

6.- Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

7.- Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día natural





8.- Por traslado de domicilio habitual: 1día natural

9.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Estatuto de los Trabajadores, Art. 37.3d).

10.- Para acompañamiento del cónyuge o hijos. a centros de diagnósticos a instancias del SAS, a centro del SAS o concertado, cuya localización exceda de los 70 Km. del domicilio del trabajador: Un máximo de 3 días al año.

Artículo 28. Excedencias

El trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a un año, tendrá derecho, obligatoriamente, a la excedencia voluntaria por periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores que ostenten cargo sindical de carácter provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia forzosa en los términos que se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Prendas De Trabajo

La Empresa dotará a su personal fijo y eventual, sin distinción de edad ni sexo, de dos prendas de trabajo por cada seis meses, adecuadas a las misiones que tengan asignadas. El vestuario de invierno constará de un jersey, un gorro de lana y un chaquetón, a entregar una sola vez al año. Esta entrega habrá de coincidir con la temporada de otoño--invierno. En ningún caso, se admitirá la sustitución por cantidades en metálico aparte. No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como las que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, la Empresa concederá cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras. Aparte las prendas de trabajo no llevarán ningún rótulo, salvo que exista acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical de la misma, de no llegar a acuerdo, se usará una tarjeta plastificada que indique a la Empresa y al trabajador. Las medidas de dicha tarjeta no excederán de 130 x 75 mm. Se portará en zona visible, a poder ser en el lateral izquierdo superior de la prenda de trabajo. Esta no será cosida a la misma.

Artículo 30. Personal Con Capacidad Disminuida.

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidad disminuida pasará a efectuar otros trabajos en la misma Empresa con la retribución que tenía en el anterior. Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad. la Empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la Representación Sindical, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación

profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo. Si coma, consecuencia de accidente de trabajo enfermedad no infecto contagiosa, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajador, la Empresa, de acuerdo" con los representantes sindicales, acoplará necesariamente al trabajador al puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo. En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 10% de la plantilla de la Empresa, siempre que los trabajadores afectados hubieran pasado el Tribunal Médico.

Artículo 31. Bolsa De Estudios Y Ayuda A Disminuidos

-AYUDA ESCOLAR: 2002: 122,00 euros (20.300 Ptas.) (Para hijos mayores de 4 años)

- HIJOS DISMINUIDOS: 2002: 69,12 euros MES (11.500 Ptas.)

Los porcentajes de revisión para este concepto serán los siguientes:

- AÑO 2002: 0%
- AÑO 2003: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.
- AÑO 2004: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.
- AÑO 2005: IPC real del año anterior, sin revisión salarial al final del año.

A partir de los 16 años en que la enseñanza deja de ser obligatoria, para proceder al pago de esta cantidad, el trabajador está obligado a presentar, en el Departamento de Recursos Humanos, un certificado que justifique que su hijo/a está estudiando en un centro oficial.

Artículo 32 Seguro De Vida

Se acuerda que todos los trabajadores acogidos a este Convenio, disfrutarán de una póliza de cobertura por seguro de vida, el capital asegurado será:

CONTINGENCIAS	2.002	2.003	2.004	2.005
Muerte natural o Incapacidad	24.040,48 euros	30.050, 60 euros	36.060.62 euros	42,070, 85 euros
Permanente Absoluta	(4.000.000 Pts.)	(5.000.000 Pts.)	(8.000.000 Pts.)	(7.000.000 Pts.)
Muerte por accidente	48.080,96 euros	60.101,21 euros	75.121.45 euros	90.151. 82 euros
	(8.000.000 Pts.)	(10.000.000 Pts.)	(12.000.000 Pts.)	(15.000.000 Pts.)



Entrará en vigor los 15 días a partir de la firma del Convenio. En los supuestos de muerte, serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o en su defecto los llamados a sucederle por orden legal de la sucesión "ab intestato". La Empresa sólo vendrá obligada al pago del seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en este Artículo. La Empresa resultará subsidiariamente obligada al pago de estas prestaciones, única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía Aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pago, quiebra legalmente declarada, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación de asegurados. En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, la Empresa lo comunicará a la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio, a efectos de encontrar una posible solución. Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, la Empresa contratará en el plazo de 15 días, desde la fecha de la firma del presente Convenio, una nueva póliza, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio.

Capítulo 5. Clausulas De Empleo

Artículo 33. Personal De Plantilla

Para mejor control de la plantilla, la Empresa se obliga a fijar en los centros de trabajo el escalafón general de sus productores, con expresión de: categoría, especialidad y antigüedad, e indicando si es fijo o eventual y si están sujetos a contratos de trabajo. Los escalafones se harán por triplicado ejemplar. Uno será expuesto en el tablón de anuncios, otro quedará para la Empresa y el tercero será entregado a los Representantes de los Trabajadores, los cuales, a su vez, deberán firmar dichos escalafones. Se harán públicos cada seis meses y se publicará el primero a los treinta días siguientes a la firma del Convenio.

Artículo 34. Promoción

El Peón y Auxiliar Administrativo que a la firma del Convenio lleve en la Empresa cuatro o más años en la misma categoría profesional, pasará a percibir los emolumentos de la categoría de Especialista o la, de Oficial de 2ª Administrativo, respectivamente. Los Especialistas, Oficiales de 3ª y Oficiales de 2ª, al cumplir cinco años de servicios en la Empresa, con dicha categoría, tendrán derecho a solicitar, y tomar parte, en un examen de promoción. Si obtuvieran la aprobación y existiera plaza vacante en la categoría superior correspondiente, pasarán a ocuparla y de no haber vacante comenzarán a percibir los salarios correspondientes a la misma, continuando en su categoría anterior con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca. Se mantiene la categoría de Oficial de



la Especial y pertenecerán a ella los oficiales que sepan desarrollar con toda perfección las condiciones establecidas en el mencionado anexo para su categoría y especialidad.

Artículo 35. Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vienen obligados a poner en conocimiento de la misma dichas circunstancias, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: 12 días. El Cumplimiento del plazo de preaviso, dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial. Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho periodo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario de cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

La Empresa vendrá obligada a preavisar con los mismos plazos que el trabajador, en caso de terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 36. Contratos De Trabajo.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley. Asimismo en los diferentes tipos de contrato se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente. Todos los contratos de trabajo de duración determinada deberán concretarse por escrito y de ellos firmarán, al menos, cuatro ejemplares de los que uno se entregará al trabajador y otro a los Representantes de los Trabajadores. El personal eventual se limita al 20% de la plantilla de trabajadores fijos. Los contratos de formación y en prácticas tampoco podrán exceder el 15% de la plantilla de trabajadores fijos de la Empresa. Los contratos eventuales podrán tener, como máximo la duración que establezca, en cada momento, el Convenio Provincial del Metal de la Pequeña y Mediana Empresa de la Provincia de Cádiz y tan sólo admitirán una prórroga desde su inicio.

Se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborables desde su puesta en libertad. Esta condición sólo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas por dos veces, y en los de condena privativa





de libertad por una sola vez.

Artículo 37. Comisión De Seguimiento Y Vigilancia

Se crea una Mesa o Comisión de seguimiento y vigilancia para el cumplimiento de la legislación en materia de contratación, seguridad y salud, con estudio de todas las irregularidades en dicha materia a efectos de conseguir que se apliquen los elementos correctores oportunos. Esta Comisión será fundamentalmente técnica, y estará compuesta por un máximo de tres miembros por cada parte. Esta Comisión podrá ser convocada a instancias de cualquier de las partes.

Artículo 38. Acción Sindical En La Empresa.

La acción sindical en la Empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS-ley 11/85 de 2 Agosto BOE del 8/8/85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la Empresa acepta que el crédito de horas mensuales retribuidas sea de 25 horas mensuales, para los miembros del Comité de Empresa, que determina el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se acumularán en cómputo trimestral. Estas horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular en uno o varios miembros de sus componentes, sin rebasar el máximo total determinado por Convenio, pudiéndose quedar revelado o revelados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración. No se computará dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la Empresa en negociaciones con el Empresario, previa petición dirigida por escrito al mismo.

Artículo 39. Garantía

Si algún trabajador viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas de las aquí establecidas, aquéllas les serán respetadas.

Artículo 40. Plus De Jefe De Equipo.

El Jefe de Equipo efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc.

En un número no inferior a tres ni superior a ocho. El Jefe de Equipo que no efectúe trabajo manual, podrá tener un número ilimitado de trabajadores bajo sus órdenes. El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada. El Plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que se haya tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del



puesto de trabajo.

Artículo 41. Despidos

Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas por delitos comunes, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia sea absolutoria, el trabajador se incorporaría a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborales. Igualmente no será motivo de despido faltar al trabajo por detención del trabajador cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o políticos sociales ajenos a la Empresa y que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral. Siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes o al sobreseimiento del expediente siempre que el trabajador carácter público y personal (Estatuto de los Trabajadores, Art. 37.3d).

10.- Para acompañamiento del cónyuge o hijos. a centros de diagnósticos a instancias del SAS, a centro del SAS o concertado, cuya localización exceda de los 70 Km. del domicilio del trabajador: Un máximo de 3 días al año.

Artículo 42. Absorciones.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos los conceptos retributivos regulados en este Convenio, únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasan la cuantía de los conceptos de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio.

Disposiciones Adicionales VARIAS Primera. DESGASTE DE HERRAMIENTAS. La Empresa facilitará, obligadamente, a sus trabajadores las herramientas necesarias para efectuar sus labores.

SEGUNDA.- FORMACIÓN CONTINUA. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan incorporar íntegramente, asumiéndolo, el acuerdo de 10 de marzo de 1994. Por el que se acordó, constituir la "Comisión Paritaria de Formación Continua".

La Comisión Paritaria regulada en el Art 4º del presente Convenio queda facultada para renovar y desarrollar cuantas iniciativas sean conducentes a la aplicación de dicho acuerdo, y queda incorporado al Convenio como anexo del mismo.

TERCERA.- CLAUSULA DE EMPLEO. En el caso de tener que acometer una reestructuración o desaparición de COME5A, por causa no imputable a los Trabajadores, el Grupo Maersk se compromete a reemplazar el sobrante de



personal en algunas de las Empresas del Grupo y, prioritariamente en Algeciras, teniendo en cuenta, obligatoriamente, las dos premisas siguientes:

- Existencia de puestos libres.
- Cualificación requerida para desarrollar los mencionados puestos por parte del personal afectado, o disponibilidad para recibir la formación adecuada.

El plazo de la presente cláusula expirará en conexión con el plazo del Convenio que se firme.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2.002 (Euros)

PERSONAL OBRERO	SALARIO BASE	PLUS TRANS.	PLUS TURNO
PEON	29,24 euros	0,37 euros	[,23 euros
ESPECIALISTA	30, [3 euros	0,38 euros	1,23 euros
MOZO ALMACEN	30, 13 euros	" 0,38 euros	1,23 euros
PROFESIONALES DE OFICIO			
OFICIAL 1' A	31, 25 euros	0,40 euros	1,27 euros
OFICIAL 1'	30, 90 euros	0,39 euros	1,26 euros
OFICIAL 2'	30, 54 euros	0,38 euros	1,24 euros
OFICIAL 3'	30,27 euros	0,38 euros	[,23 euros
PERSONAL SUBALTERNO			
ALMACENERO	908,80 euros	0,37 euros	1,23 euros
VIGILANTE	893,05 euros	0,36 euros	1,21 euros
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
OFICIAL 1'	971,50 euros	0,40 euros	1,32 euros
OFICIAL 2'	948,93 euros	0,40 euros	1,29 euros
AUXILIAR	909,69 euros	0,37 euros	[,24 euros

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2.002 (Pesetas)

PERSONAL OBRERO			
PEON	4.982	6[203
ESPECIALISTA	5.013	63	205
MOZO ALMACEN	5.0[3	63	205
PROFESIONALES DE OFICIO			
OFICIAL 1' A	5.200	" 66	212
OFICIAL 1'	5.141	65	209
OFICIAL 2'	" 5.05[63	207
OFICIAL 3'	5.037	63	205
PERSONAL SUBALTERNO			
ALMACENERO	151.21 [62	205
VIGILANTE	148.59 [60	202
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
OFICIAL 1'	161.644	67	219
OFICIAL 2'	157.888	66	215
AUXILIAR	" 151.359	61	206