

Secretario: El nombramiento del Secretario, elegido de entre las organizaciones firmantes del II Acuerdo, se comunicará al Presidente de la CPSP, en un plazo de diez días desde su elección.

La Secretaría tendrá su domicilio en la sede de la Federación Nacional de Empresas, sita en la Gran Vía, 57, noveno, F, de Madrid. Las funciones que desarrollará el Secretario de la CPSP serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes con siete días de antelación a las reuniones.
- b) Levantar acta, llevar su registro y remisión a FORCEM.
- c) Dar entrada y custodiar la documentación que sea recibida en la Secretaría.
- d) Expedir certificaciones.
- e) Comunicar al Presidente y a FORCEM cualquier cambio que se produzca en la composición del CPSP, en el plazo de diez días desde que le sea notificado.
- f) Redacción del orden del día, junto con el Presidente.
- g) Cuantos otros le sean encomendados por acuerdo de la CPSP para su mejor funcionamiento.

En los casos en que el Secretario no pudiese ejercer sus funciones, ya sea por motivos laborales, personales o de salud, la organización a la que perteneciese el Secretario designará, de entre sus Vocales en la CPSP, al que realizará las funciones del Secretario sustituto, dicha designación será comunicada en el plazo de dos días al Presidente de la CPSP.

#### Vocales de la CPSP:

Las Vocalías de la CPSP estarán desempeñadas por tres representantes de las organizaciones sindicales y tres representantes de las organizaciones empresariales firmantes del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector de la Publicidad. El nombramiento de los Vocales será comunicado al Secretario de la CPSP, en un plazo de diez días desde su elección.

Las funciones que desarrollarán los Vocales de la CPSP serán las siguientes:

- a) Asistencia a las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- b) Ejercer el derecho de voto.
- c) Formular propuestas.
- d) Cuantos otros le sean encomendados por acuerdo de la CPSP, para su mejor funcionamiento.

#### 5.2 Reuniones de la CPSP.

5.2.1 Convocatorias de reuniones de la CPSP: El Secretario convocará a los miembros de la CPSP, bien por escrito (con un mínimo de siete días de antelación) o bien por acta de la reunión anterior a las reuniones que la CPSP celebre.

5.2.2 Redacción del orden del día: El Secretario, junto con el Presidente, redactará el orden del día, que adjuntará junto con la convocatoria, o bien se anejará al acta de la anterior reunión que se haya celebrado.

5.2.3 Reuniones: La CPSP se reunirá, en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario, una vez al trimestre, independientemente de todas aquellas reuniones que tenga que celebrar para atender a las competencias que tiene atribuidas en relación con el análisis, informe o aprobación de los planes y proyectos de formación continua.

La CPSP se reunirá, con carácter extraordinario, cuando así lo soliciten ambas partes.

Las reuniones de la CPSP que tengan que celebrarse con carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, en la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

5.2.4 Quórum necesario: La CPSP quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, un tercio de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

5.2.5 Adopción de acuerdos: Las decisiones de la CPSP se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

5.2.6 Actas de las reuniones: En las actas de las reuniones, que preferiblemente se levantarán en el mismo día de la reunión, deberá señalarse lo siguiente:

- a) Asistencia.
- b) Lugar y tiempo.
- c) Puntos a debatir.
- d) Acuerdos adoptados.
- e) Constancia de votos contrarios, si media petición del interesado.

#### ACUERDO SOBRE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL RELATIVO A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)

Reunidos los representantes de las organizaciones sindicales Federación de Comunicación y Transporte (CC.OO.) y la Federación Estatal de Servicios (FES-UGT) y las organizaciones patronales Federación Nacional de Empresas de Publicidad, la Asociación Empresarial Catalana de Publicidad, la Asociación General de Empresas de Publicidad de Madrid y la Asociación Española de Empresas de Publicidad Exterior, tomando en consideración que:

1. Con fecha de 25 de enero de 1996, las organizaciones sindicales Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores de España (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de otra, suscribieron el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

2. El artículo 3.3 de éste declara que «la aplicación del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de aplicación».

3. En desarrollo del texto citado, el artículo 4.2.a) del Reglamento de aplicación del ASEC incluye como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo el «Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente».

4. En aplicación de los indicados preceptos, y de conformidad con el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este documento, que acreditan disponer de la representatividad exigida por la Ley por haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como su Reglamento de aplicación, vinculado, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

5. Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.2 del ASEC.

6. El ámbito del presente Acuerdo de ratificación es el determinado por el artículo 1 del Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad vigente, afectando a aquellas empresas de publicidad con Convenio propio o vinculadas al sector y en las que se acuerde la adhesión al presente Acuerdo sectorial, siempre y cuando se hallen comprendidos en el ámbito del ASEC (artículo 4).

7. El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

8. El presente Acuerdo se remitirá a la autoridad laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación de conformidad con lo prevenido en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**27795** *RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», para 1998.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», para 1998 (código de Convenio número 9001472), que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 1998 de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General resuelve:

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

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

Madrid, 28 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LEAF IBERIA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El Convenio regula las relaciones de trabajo de la empresa «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», dedicada a la fabricación y comercialización de productos alimenticios, y será aplicable al centro de trabajo sito en la ciudad de Crevillente, y en aquellos otros centros que en el futuro puedan crearse.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las disposiciones del presente Convenio afectan a todo el personal de la empresa y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, excepción hecha de los beneficios «ad personam». No será aplicable al personal a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, a quienes ostenten los cargos de Presidente, Vicepresidente, Director y Gerente de la compañía ni al personal comercial.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

a) Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Todos sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 1998.

b) Duración.—Se pacta un período de duración de un año, fijando su finalización el día 31 de diciembre de 1998.

#### Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

a) Denuncia.—La denuncia del Convenio habrá de hacerse con la antelación de un mes respecto de la terminación del mismo.

b) Prórroga.—Si se desiste de la denuncia, la prórroga del Convenio llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del IPC más el 1 por 100 en el conjunto nacional de los doce meses anteriores y se prorrogará por períodos de vigencia anuales.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones que se pacten en el presente Convenio, constituyen un todo indivisible y por consiguiente, la aceptación de alguna o algunas de las cláusulas y condiciones que se pacten, supone la de la totalidad sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8.

#### Artículo 6. *Exclusión de otros convenios.*

Para el supuesto de que se aprobase un convenio supraempresarial no será aplicable el mismo a «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», singularmente el régimen salarial que en el mismo se pacte.

#### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen, y tanto si se trata de condiciones reglamentarias convenidas, concedidas unilateralmente por «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», establecidas por precepto legal, consuetudinaria o jurisprudencialmente, convenio colectivo o cualquier otro medio, excepto las condiciones personales más beneficiosas o garantías «ad personam».

En análogo sentido las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo, sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

#### Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y cómputo anual.

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### Artículo 9. *Categorías profesionales.*

A todo personal titulado que desempeñe su trabajo dentro de las especificaciones correspondientes al mismo, la empresa lo encuadrará en la categoría adecuada a su título.

En el anexo I se determinan las categorías profesionales con el grupo de cotización a que pertenecen.

#### Artículo 10. *Técnicos titulados.*

Licenciados: Es quien está en posesión de un título universitario superior y desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.

#### Artículo 11. *Técnicos superiores o de grado medio.*

Técnicos: Es quien está en posesión de un título superior o de grado medio expedido por escuela técnica, y desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.

#### Artículo 12. *Técnicos no titulados.*

Jefe de turno: Es quien con dependencia del superior jerárquico cumple con los objetivos que se le asignen realizando la confección de los equipos de producción, su redistribución por posibles cambios en el mismo, control de los procesos productivos, con la vigilancia y seguimiento del plan hasta su total cumplimiento.

Asimismo, se encargará de la confección de los partes de producción y partes de horas, realización de los inventarios semanales y mensuales, gestión de la correcta utilización de los recursos humanos y materiales, colaboración en la implementación de las distintas medidas de seguridad y salud laboral y confección del parte de incidencias. Llevará a cabo una supervisión diaria de las tareas relacionadas con calidad en colaboración con los Inspectores de Calidad cumplimentando en todos los casos la documentación que le exija la Dirección en cada momento. Controlará el exceso de horas extraordinarias sobre la duración de la jornada laboral.

Prestará especial atención a los Grupos Funcionales Homogéneos (GFH) de varios en la imputación de horas, atendiendo a las diversas sugerencias aportadas por el personal encaminadas a una mejora del sistema productivo.

#### Artículo 13. *Administración.*

Jefe de Administración: Es quien con titulación y capacidad suficiente, bajo la dependencia de su superior jerárquico asume el buen funcionamiento de todos los trabajos administrativos del área que se le asigne ejecutando su cometido con iniciativa y responsabilidad.

Oficial de primera: Es el empleado que con Formación Profesional de segundo grado rama Administrativa o formación equivalente tiene a su cargo uno o varios servicios determinados ejecutando su cometido con iniciativa y responsabilidad restringida.

Oficial de segunda: Es el empleado que con Formación Profesional de primer grado en la rama Administrativa o formación equivalente tiene a su cargo uno o varios trabajos específicos ejecutando los mismos con iniciativa y responsabilidad restringida.

Auxiliar: Es el empleado que sin iniciativa propia se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas, pudiendo utilizar ordenador a nivel básico de usuario.

Telefonista: Es quien, con los conocimientos adecuados para el manejo de la central telefónica a su cargo, atiende y contesta con diligencia llamadas nacionales e internacionales de forma adecuada al puesto de trabajo que desempeña. Atenderá los servicios de fax y recepción de visitas cuando ello fuese necesario.

#### Artículo 14. *Obreros.*

Oficial de primera: Es el operario que como persona experta y conectora de las máquinas, útiles y herramientas que de él dependen ejecuta

personalmente con iniciativa y responsabilidad las labores de maquinista en las líneas productivas de mayor dificultad operativa. Asume la responsabilidad de calidad del trabajo que realiza y de la limpieza y conservación de los útiles y máquinas a su cargo.

También se asigna esta categoría a aquel trabajador que, con conocimientos suficientes, interviene en la reparación de las máquinas de taller o fábrica y tiene a su cuidado las instalaciones, medios propulsores, transmisores de movimiento, electricidad, electrónicos y otros de naturaleza análoga.

Oficial de segunda: Es el operario que ejecuta con iniciativa y responsabilidad restringida las labores de maquinista en las líneas productivas con grado de especialización menor que el Oficial de primera. Asume la responsabilidad de calidad del trabajo que ejecuta y de la limpieza y conservación de los útiles y máquinas a su cargo.

También se asigna esta categoría a quien sin llegar a la especialización exigida en un determinado oficio ejecuta los trabajos con suficiente corrección y eficacia.

Especialista: Es el trabajador que habitualmente realiza funciones de menor capacidad formativa en las líneas productivas, trabaja en procesos de fabricación simples y en un corto espacio de tiempo adquiere habilidad suficiente para realizar su trabajo correctamente.

Peón: Es el trabajador que ejecuta labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Contratos de formación: Respecto a esta categoría se está a lo dispuesto en la Ley 63/1997. El mencionado contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/trabajadoras de dieciséis hasta veintinueve años. El salario a percibir será reflejado en la tabla salarial correspondiente.

### CAPÍTULO TERCERO

#### Salario. Conceptos salariales

##### Artículo 15. *Salario base.*

El salario base es el concepto fijo reflejado en la tabla salarial en el anexo I del presente Convenio para respectivas categorías profesionales.

##### Artículo 16. *Salario puesto de trabajo.*

Está compuesto por el salario base más el complemento puesto de trabajo o, complemento personal. En el anexo II queda fijado el importe del salario puesto de trabajo.

a) Complemento puesto de trabajo es aquel que se percibe en los puestos de trabajo valorados.

b) Complemento personal es aquel que percibe el personal técnico, administrativo y el de talleres.

##### Artículo 17. *Antigüedad.*

El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá un complemento por antigüedad consistente en un 6 por 100 del salario base por trienio, con un tope máximo de 10 trienios.

Por aplicación del Convenio precedente, el trienio de antigüedad se verá congelado hasta el 31 de diciembre de 1998, es decir, durante la vigencia del presente Convenio. Los importes que cada trabajador perciba por este concepto serán objeto de los aumentos previstos en los artículos 24 y concordantes del presente acuerdo.

##### Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.*

Estas pagas se abonarán a razón de treinta días de salario base, antigüedad, complemento de puesto de trabajo, y/o complemento personal. Estas pagas serán equivalentes a lo percibido en el último mes trabajado.

##### Artículo 19. *Gratificación extraordinaria de marzo.*

En la gratificación correspondiente al año 1997, se hará efectiva en el mes de marzo de 1998, y será del 10 por 100 del salario base vigente en el año anterior y antigüedad si corresponde. El importe será el resultado de aplicar el citado 10 por 100 sobre cuatrocientos veinticinco días de salario base más antigüedad.

##### Artículo 20. *Incentivos de calidad y/o cantidad.*

En la empresa se hallan establecidos los siguientes incentivos:

A) Producción: Según el sistema implantado, con un máximo del 40 por 100 del salario puesto de trabajo, para productividad de 140 sobre base 100.

Si bien, dentro del sistema, y sin integrar el salario puesto de trabajo, la empresa garantiza el 50 por 100 de la prima siempre que los operarios que la perciban, mantengan la media de productividad que históricamente se viene alcanzando, y no exista una acción voluntaria contraria a la obtención del óptimo que se mantiene para productividad de 140 sobre base 100.

Equipo de Manuales.—La empresa procurará evitar las pérdidas de incentivo que pudieran producirse, formando los equipos lo más correctamente posible, y en caso de que el equipo estuviera incompleto, se abonará la media de prima que este personal estuviera obteniendo habitualmente.

B) De calidad:

Talleres: 26 por 100.

Portería y vigilancia: 28 por 100.

Carga y descarga: 38 por 100.

Limpieza (queda comprendido el puesto de trabajo limpieza-vestuario): 38 por 100.

Transporte interior: 35 por 100.

Ayudante AMP: 34 por 100.

C) Nombramientos de comisión: Con la intervención de la representación de la Dirección y social se creará una comisión en la que participe el trabajador implicado en el proceso, y que estudie y desarrolle un sistema de incentivos de calidad y cantidad, fijándose los pertinentes objetivos. Fijada la comisión, se elaborará en el plazo de tres meses una propuesta y, mientras tanto, se seguirá con el sistema de incentivos actualmente existente.

D) El personal que por necesidades de la empresa trabaje en horas festivas, se le pagará la prima doble. Este apartado afecta al personal de «Dulcigel» y «Calderas», con exclusión de cualquier otro que realice su trabajo en horas festivas, bien por su conveniencia o acuerdo o por estar comprendido su trabajo a turnos en horas festivas. Para el personal mecánico no se aplicará dicho apartado D), si al coincidir un festivo en la semana lo trabaja a cambio de descansarlo otro día previo acuerdo del citado personal con el Gerente de Ingeniería y Mantenimiento.

##### Artículo 21. *Nocturnidad.*

Todas las horas consideradas nocturnas por la legislación vigente serán abonadas con el complemento del 55 por 100 sobre los salarios que resulten en el presente Convenio.

##### Artículo 22. *Pluses «ad personam».*

De acuerdo con lo estipulado en el anterior Convenio, los pluses de puntualidad, asistencia y permanencia, jornada partida, mecanización y ayuda preferencial quedan refundidos bajo un único concepto a efectos de determinar la estructura del salario. Se fijará en el recibo oficial de salarios como «beneficio «ad personam»», determinándose para cada trabajador beneficiario su importe, que se refleja en el anexo III. La cantidad resultante para cada trabajador experimentará los incrementos salariales fijados en el artículo 24 y consiguiente revisión salarial.

##### Artículo 23. *Ayuda familiar.*

En atención a las circunstancias familiares respecto a hijos de los trabajadores, y con el condicionamiento que luego se dice, los empleados de la empresa percibirán esta ayuda de acuerdo con el siguiente baremo:

Para salarios hasta 114.400 pesetas: 3.950 pesetas.

Para salarios hasta 134.300 pesetas: 3.800 pesetas.

Para salarios hasta 153.400 pesetas: 3.700 pesetas.

Para salarios hasta 172.200 pesetas: 3.200 pesetas.

Para salarios de más de 192.100 pesetas: 2.900 pesetas.

Este concepto se considera como beneficio «ad personam», limitándose su abono al cumplimiento de la mayoría de edad.

Ayuda Preferencia.—Todos los empleados que presten los servicios en esta mercantil tendrá una ayuda de 4.400 pesetas mensuales. Dicho plus se considera como beneficio «ad personam», quedando supeditado a lo prescrito en el artículo anterior.

Artículo 24. *Revisión salarial.*

El 1 de enero de 1998 se incrementarán todos los conceptos económicos existentes en una cuantía del 2,1 por 100. Si en el año 1998 el IPC previsto por el Gobierno es inferior al IPC oficialmente constatado por el Instituto Nacional de Estadística para el citado año, se actualizarán los salarios de forma automática con efectos 1 de enero de 1998.

Artículo 25. *Pactos individuales o colectivos.*

Todo pacto económico colectivo después de la firma de este Convenio no será válido si no ha sido pactado con el Comité de Empresa. El incremento individual se intentará comunicarlo simultáneamente.

Artículo 26. *Personal de rotación.*

Al personal que esté prestando trabajo efectivo en la empresa y se halle afectado por un expediente temporal de regulación de empleo en rotación, autorizado por la autoridad laboral competente, le serán abonadas las prestaciones de desempleo mensualmente, como pago delegado, y percibirá, como complemento, una cantidad equivalente a la diferencia entre éste y la remuneración que correspondería a su trabajo efectivo, promediando, a tal efecto, el puesto de la última semana trabajada, así como la prima de los últimos tres meses trabajados.

Se le abonará a los mismos efectos la cantidad que tenga asignada como beneficio «ad personam». Le serán abonadas también completas las pagas extraordinarias de julio y diciembre. La gratificación extraordinaria de marzo, se le abonará en las mismas condiciones que si estuviese bajando.

Este complemento, en todos sus conceptos y en cómputo anual, se efectuará hasta la retribución bruta, en lugar de neta.

Las percepciones de este personal, en caso de enfermedad o accidente, les serán abonadas en las mismas condiciones establecidas en el artículo 27.

### Beneficios asistenciales

Artículo 27. *Incapacidad temporal.*

La empresa garantiza, mientras dure esta situación, deducida la prestación de la Seguridad Social, de modo que nadie perciba por ningún concepto cantidad superior a la que percibiría trabajando.

1.º El 100 por 100 del salario puesto de trabajo (artículo 16) medio del mes anterior la situación de incapacidad y antigüedad si correspondiere.

2.º La prima directa y los concedidos medios alcanzados los días trabajados del mes anterior.

3.º La cantidad que perciba el trabajador como beneficio «ad personam».

4.º La parte proporcional correspondiente a la situación de incapacidad transitoria de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, en las fechas correspondientes al abono de dichas gratificaciones.

5.º La parte proporcional, correspondiente a la situación de incapacidad transitoria, de la gratificación extraordinaria de marzo, en la fecha correspondiente al abono de dicha gratificación.

Perderán el derecho a este beneficio los productores que en esta situación sean examinados por el Médico de la Empresa, o bien, por Facultativo que la misma designe, o Facultativos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional MAZ que, se encuentren, a juicio de éste, en condiciones de prestar su trabajo.

Artículo 28. *Comisión Reguladora de Fondos.*

Todo lo relacionado en este Convenio en materia de ayudas y fondos sociales se regulará por la comisión formada entre una representación de la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 29. *Invalidez y muerte.*

Para todo el período de vigencia del Convenio, los nuevos capitales asegurados serán los siguientes:

Muerte natural: 3.500.000 pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 3.500.000 pesetas.

Muerte por accidente: 7.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de circulación: 10.500.000 pesetas.

El importe a percibir por el trabajador o herederos será hecho efectivo en el plazo más breve posible.

Artículo 30. *Fondos de ayuda.*

La cuantía correspondiente para fondo de asistencia y becas de estudio a partir de estudios superiores será la de un millón de pesetas para el año 1998.

El fondo de asistencia será utilizado exclusivamente para determinados conceptos que no aparecen abonados por la Seguridad Social, como prótesis ortopédicas, gafas y otros.

Los importes procedentes de los descuentos de primas por defectos de calidad pasarán a incrementar el fondo anteriormente mencionado.

Los fondos mencionados anteriormente se harán efectivos en el mes de septiembre de cada año.

En el caso de que algún operario necesariamente tuviera que hacer rehabilitación y en tanto la Seguridad Social no le facilite este servicio, la empresa pondrá todos los medios a su alcance para que no se retrase esta rehabilitación, bien directa o indirectamente.

Para el año 1998 la empresa aportará al fondo de Comité de Empresa, un importe de 300.000 pesetas destinado a los gastos de representación. Este fondo será acumulable.

Artículo 31. *Subvención a disminuidos físicos y psíquicos.*

La subvención de los gastos que se ocasionen en este colectivo, dentro de la normativa aprobada por la comisión existente al efecto, y hasta la cuantía de 80.000 pesetas por el año de vigencia del presente Convenio y por cada disminuido que el trabajador tenga a su cargo.

El importe será abonado en el momento que cada trabajador lo solicite a lo largo del año, y en su defecto, la empresa liquidará la cantidad correspondiente antes del mes de octubre de cada año.

Artículo 32. *Ayudas al estudio.*

La empresa abonará previa justificación, la cantidad de 5.000 pesetas durante la vigencia del presente Convenio en los siguientes casos:

- 1.º Hijos escolarizados en Preescolar.
- 2.º Hijos escolarizados en Enseñanza Primaria.
- 3.º Hijos escolarizados en ESO.
- 4.º Hijos escolarizados en BUP y Formación Profesional.

También alcanza a los trabajadores en esta última fase de estudio. Las ayudas se harán efectivas en el mes de septiembre.

Artículo 33. *Horas extras.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El empleado que realice una jornada superior a la normal podrá acumular las horas para disfrutarlas en descanso mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, si bien, no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria se fija en el anexo II.

Artículo 34. *Jornada.*

Para el período de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral, en cómputo anual, será para 1998 de mil setecientos sesenta horas de presencia en la empresa y en base a ella se confeccionarán los calendarios.

Para el personal de mano de obra directa se mantienen los horarios existentes sin perjuicio de la facultad que le concede la Ley a la empresa para solicitar modificaciones en dichos horarios y jornadas. La empresa

y el Comité de la Empresa se comprometen a estudiar los horarios y jornadas existentes en aras de lograr una mayor productividad.

Se establece un horario intensivo para los meses de julio y agosto. También se admite la jornada intensiva los viernes laborables.

En cada departamento se establecerán los horarios de acuerdo con las necesidades de los mismos.

#### Artículo 35. *Vacaciones.*

Para todo el personal de la empresa, las vacaciones comprenderán treinta días naturales a disfrutar de la siguiente forma:

Veintiún días naturales consecutivos entre los meses de julio a septiembre, inclusive

El resto para compensar posibles puentes y lo que excedan a convenir.

En cualquier caso se elaborará al principio del año el calendario correspondiente.

El período a efectos de devengo de vacaciones será desde el 30 de junio de 1997 al 1 de julio de 1998.

Las vacaciones serán abonadas al salario puesto de trabajo del mes anterior trabajado, incrementado por la prima e incentivo promedio alcanzado en ese mes, con un mínimo del 38 por 100 del salario puesto de trabajo y el complemento que como garantía «ad personam» se ha percibido en el mes anterior trabajado.

Los días no laborables comprendidos en los períodos de vacaciones que sean sábados y festivos se abonará sólo a salario puesto de trabajo.

En caso de incapacidad laboral derivada de accidente, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones.

Éstas se disfrutarán en las mismas condiciones que si el accidente se hubiera producido antes de iniciarse las mismas.

#### Artículo 36. *Licencias y permisos.*

El personal que contraiga matrimonio disfrutará de quince días de licencia retribuida, pudiendo prorrogar el permiso hasta veintiún días, uniendo esta licencia seis días más a cuenta del período de vacaciones.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de la forma hasta el momento establecida, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijos o de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o cónyuge. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, dicho plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días, según las circunstancias apreciadas por la empresa.

En los mismos casos y cuando se trate de parientes hasta segundo grado de afinidad, el plazo será de dos días laborables, ampliándose a cuatro si fuera preciso desplazarse.

Un día en caso de muerte o enfermedad grave de tíos, primos hermanos, sobrinos y cónyuge de hermanos, ampliándose a dos si fuere preciso desplazarse.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo necesario para asistir a la Hermandad de Donantes de Sangre al Hospital de Elche o cualquier centro sanitario de la ciudad, en los casos de urgencia a los efectos de hacer donación de sangre.

Por el tiempo indispensable en el caso de citaciones judiciales personales cuya hora coincida con la jornada laboral.

El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones sindicales o de representación del personal, siempre que medie la oportuna convocatoria y consiguiente justificación del período convocado. Este supuesto no se refiere al uso del crédito horario por los miembros del Comité de Empresa.

Durante estos permisos retribuidos las percepciones económicas serán las mismas que las que percibiera por día realmente trabajado, incluyendo pluses, incentivos y cualquier otro concepto que le corresponda.

#### Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará según su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Faltas leves: Se consideran faltas leves cinco faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes o si el total de los retrasos totaliza más de treinta minutos. Faltar un día al trabajo sin causa justificada. No notificar en tres días hábiles la baja correspondiente a incapacidad transitoria. El abandono del servicio sin causa justificada, si ocasiona perjuicio de alguna consideración podrá ser considerada como grave o muy grave. Pequeños descuidos en la conservación del material, no comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días siguientes de haberse producido éste y las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo. Si tales discusiones produjeren escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Faltas graves: Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo. La embriaguez ocasional. No prestar la debida atención al trabajo encomendado. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada y la reincidencia en faltas leves. Incumplimiento de la normativa sobre salud laboral.

Faltas muy graves: Más de diez faltas de puntualidad sin justificación en el período de seis meses. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de un mes. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa. Las ofensas verbales o físicas a los superiores y a los compañeros de trabajo. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercuta negativamente en el trabajo. Abandonar el trabajo en puesto de trabajo de responsabilidad y la reincidencia en falta grave dentro de un trimestre desde la primera y que hayan sido sancionadas.

Régimen de sanciones: La sanción se hará por escrito y serán por faltas leves, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

Faltas graves: Amonestación por escrito o suspensión de sueldo y empleo desde dos días hasta quince días.

Faltas muy graves: Amonestación por escrito o suspensión de sueldo y empleo de hasta seis meses o despido.

#### Artículo 38. *Cambio de puesto de trabajo.*

En el caso de que el personal de fábrica, en puesto de trabajo valorado, sea destinado a otro de valoración inferior, por necesidades de la producción, se respetará el valor del puesto anterior siempre que el trabajador tuviera en el mismo una antigüedad igual o superior a seis meses, comprendidos en seis bloques, continuados o alternos en el plazo de dos años.

#### Artículo 39. *Revisión médica.*

Se estará a lo establecido en la organización de servicios médicos de empresa. A cualquier empleado de la empresa se le efectuará un electrocardiograma y a aquellos que tengan antecedentes cerebrales se les revisará periódicamente y se les hará un electroencefalograma al menos una vez al año.

La empresa abonará los gastos derivados de un chequeo médico efectuado por la empresa privada que aquélla designe, a los empleados que no apareciendo clara la causa de la dolencia sean propuestos por una comisión integrada por la representación de la Dirección y el Comité. También abonará la empresa el 10 por 100 de la factura del chequeo que presente cualquier empleado.

#### Artículo 40. *Delegados Sindicales.*

Se podrá llevar a efecto la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, en uno o varios de sus componentes, hasta la liberación total de algunos de sus miembros en cómputo mensual, previa comunicación a la empresa.

Los miembros del Comité y Delegados Sindicales tendrán hasta un 20 por 100 de horas semestrales acumulables anualmente.

#### Artículo 41. *Jubilación.*

Jubilación anticipada: En el supuesto de jubilación del personal de la empresa a partir de los sesenta años y antes de cumplir los sesenta y cinco, ésta abonará la diferencia entre la cantidad que satisfaga el Ins-

tituto Nacional de la Salud y el salario base regulador de la jubilación que al trabajador le corresponda en ese momento. La cantidad que resulte quedará inamovible durante el período que exista hasta el momento en que empleado decaiga en su derecho. Si falleciera antes de cumplir los sesenta y cinco, la cantidad que estuviera cobrando de la empresa, pasarla a su viuda/o o herederos legales hasta que el productor hubiera alcanzado la edad de sesenta y cinco años, caso de no haber fallecido. Este artículo será motivo de revisión en cada Convenio sin que en ningún caso queden mermados los derechos adquiridos por los jubilados. Será causa de extinción de este derecho el hecho de que el productor cumpla la edad de sesenta y cinco años.

**Jubilación obligatoria:** Se establece la edad de jubilación a los sesenta y cinco años, siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos para causar la misma.

#### Artículo 42. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, a la que se someterán obligatoriamente las partes, y estará compuesta por tres Vocales de la Comisión Deliberante de los Trabajadores y otros tres de la misma Comisión en representación de Dirección de la Empresa. También se citarán para el caso de que fueran necesarios, por ausencia de sus titulares, sus correspondientes suplentes.

**Funcionamiento:** Esta comisión se reunirá a instancia de parte, con una periodicidad mensual como máximo. Con carácter extraordinario y siempre que la urgencia o la gravedad del asunto así lo requiera podrá reunirse cuando lo solicite por unanimidad, una de las partes, en cuyo escrito de comunicación deberá hacer constar el orden del día y la fecha de la reunión.

**Competencias:**

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
- d) Conciliación preceptiva para la solución de situaciones conflictivas que afecten a los intereses generales de los trabajadores a fin de considerar su licitud como instancia previa, salvo en los casos que requieran tramitación urgente.
- e) Entender de los despidos antes de pasar a la jurisdicción laboral sin que su decisión sea vinculante.

#### Artículo 43. *Organización.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las distintas jefaturas sin perjuicio a los derechos y facultades de audiencia e información reconocido a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se oír al Comité o se recabará su informe cuando el Estatuto de los Trabajadores así lo exija. Para el personal de talleres que necesariamente debe realizar los trabajos de mantenimiento de las instalaciones y maquinaria de la fábrica los sábados, ya que es el día en que ésta está parada y teniendo en cuenta también el tipo de trabajo que el mantenimiento representa, la empresa ofrece:

- 1.º La semana en la que el sábado sea festivo, el personal de talleres que debe realizar el mantenimiento ese día, librará el día de la semana en que normalmente lo hace.
- 2.º En dicho sábado se realizará el mantenimiento con el personal imprescindible, a criterio del Gerente de Ingeniería y Mantenimiento, abriendo el día como extra festivo a éstos y como normal al resto.
- 3.º El personal de mantenimiento que disfruta actualmente de días de libranza junto con el personal de fabricación, consolida este derecho. Se estudiará la posibilidad de que el personal de talleres que libra de lunes a viernes, libre los sábados.

**Secciones:** La unificación de puestos de trabajo por líneas o por equipos continuará durante la vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 44. *Comisión Negociadora.*

La Comisión Negociadora del presente Convenio está integrada por una Comisión Paritaria de siete miembros como máximo en representación de cada parte negociadora.

#### Artículo 45. *Cobro de nómina.*

A partir del 1 de enero de 1998 se procederá al pago de la nómina el último día hábil de cada mes.

#### Artículo 46. *Formación continua.*

Las partes signatarias del presente Convenio asumen el contenido del acuerdo firmado el día 16 de diciembre de 1992 entre los representantes de la patronal y las centrales sindicales sobre formación continua.

La empresa estudiará y elaborará el sistema de formación que mejor se adapte a las peculiaridades de distintos grupos de trabajadores, estableciendo un plan de formación que deberá tener, entre otras, las siguientes funciones:

La promoción social y nivel cultural de los trabajadores, su adaptación permanente a la evolución de las profesiones y de los nuevos puestos de trabajo, logro de la máxima polivalencia, y fundamentalmente el desarrollo de la productividad en el puesto de trabajo y la competitividad en el mercado.

#### Artículo 47. *Movilidad funcional.*

El trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo que no implique cambio de residencia, o serle encomendadas funciones distintas a las que venga desempeñando, cuando concurren razones técnicas, organizativas o productivas. Dichas modificaciones, dentro del respeto a los derechos económicos y profesionales, no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

#### Artículo 48. *Vestuario.*

La empresa proveerá al personal que por su trabajo lo necesite, obligatoria y gratuitamente de batas, monos, gorros y calzado adecuado en número suficiente, cuya duración vendrá determinada por el uso normal de las prendas de trabajo según la sección o equipo en donde se realice el cometido. También dotará al personal de prendas de abrigo y calzado impermeable cuando ello sea exigencia del puesto de trabajo.

#### Artículo 49. *Ingreso, período de prueba, ascensos y ceses.*

**Ingreso:** Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, incluidos reconocimientos médicos, y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

**Período de prueba:** El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será para Peones y Especialistas de quince días, para Oficiales de primera y segunda, profesionales de Oficio y Administrativos hasta un mes. Técnicos no titulados hasta dos meses y Técnicos titulados hasta seis meses.

Durante el período de prueba podrá resolverse la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que exista preaviso, pero sí denuncia, y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

**Ascensos:**

- a) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación de la Dirección de la Empresa.
- b) Para ascender a grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, superación satisfactoria de las pruebas que se propongan y que serán adecuadas al puesto a desempeñar, la permanencia en el grupo profesional.
- c) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

**Ceses voluntarios:** Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con el siguiente plazo de preaviso: Obreros especialistas y Oficiales de Producción, quince días; personal Comercial y Administrativo, un mes; Técnicos titulados y no titulados un mes.

Artículo 50. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Dirección de la Empresa puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñe funciones de categoría superior y no proceda el otorgamiento de ésta, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva que corresponda.

Si por necesidades perentorias el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 51. *Comité de Salud Laboral.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que adopten legal y reglamentariamente.

A través del Comité de Salud Laboral se llevará a efecto y con la participación de los trabajadores la formulación de la política de prevención y el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas. Por ello se utilizará la ropa adecuada, medidas de protección y accesos, determinados por el Comité citado.

En cuanto a la constitución del Comité de Salud Laboral y funciones del mismo, se estará a lo que determine la Ley vigente en cada momento.

Artículo 52. *Solución voluntaria de conflictos.*

Ámbito: Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra-personales o colectivos.

Procedimientos:

- Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria interpretadora del Convenio.
- Mediación.
- Arbitraje.

Mediación: El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y formalización de la avenencia que en su caso se alcance.

Este procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito presentándose copia a la autoridad laboral a los efectos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Arbitraje: Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero su divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El acuerdo promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito y constará al menos del nombramiento del árbitro o árbitros designados, cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo, domicilio de las partes afectadas y firma de éstas.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido al arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

A la resolución, si procede, se le aplicará el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. *Legitimación.*

Ambas partes componentes de la Comisión Negociadora se reconocen mutuamente capacidad legal para pactar el presente Convenio.

ANEXO I

Tabla de salarios Convenio de Empresa

Categorías	Grupo cotización	Enero 98 Salario Convenio
<b>Técnicos titulados:</b>		
Gerentes .....	1	134.158
Licenciados .....	1	134.158
Directores .....	1	134.158
Jefe de Servicio .....	1	134.158
Técnicos .....	2	115.511
Jefe de Sección .....	3	115.511
Jefe de primera de Organización .....	1	134.158
<b>Técnicos no titulados:</b>		
Jefe de Turno .....	4	104.351
Encargado de Línea-Equipo .....	4	104.351
Ayudante técnico .....	4	93.165
Auxiliar de Laboratorio .....	7	85.800
Técnico de Organización de segunda .....	5	104.351
<b>Proceso de Datos:</b>		
Jefe de Proceso de Datos .....	2	122.978
Analista .....	3	111.267
Programador .....	3	97.153
Operador .....	5	93.165
<b>Administración:</b>		
Jefe de Administración de primera .....	3	122.978
Jefe de Administración de segunda .....	3	115.504
Oficial administrativo de primera .....	5	104.351
Oficial administrativo de segunda .....	5	93.165
Auxiliar administrativo .....	7	85.800
Contrato Formación segundo año .....	11	68.040
Contrato Formación primer año .....	12	68.040
Telefonista .....	7	85.800
<b>Mercantiles:</b>		
Jefe de Ventas .....	3	122.978
Inspector de Ventas .....	4	115.504
<b>Obreros:</b>		
Oficial de primera de Producción .....	8	3.110
Oficial de segunda de Producción .....	8	2.864
Oficial de primera Prensista .....	8	3.110
Oficial de segunda Prensista .....	8	2.864
Especialista .....	9	2.696
Oficial de primera Impresor .....	8	3.110
Oficial de segunda Impresor .....	8	2.864
<b>Servicios Auxiliares:</b>		
Oficial de primera Mecánico .....	8	3.110
Oficial de segunda Mecánico .....	8	2.864
Oficial de primera Electricista .....	8	3.110
Oficial de segunda Electricista .....	8	2.864
Contrato Formación segundo año .....	11	2.268
Contrato Formación primer año .....	12	2.268
Chófer de primera .....	8	3.110
Chófer de segunda .....	8	2.864
<b>Subalternos:</b>		
Personal de Limpieza .....	10	2.696
Vigilante .....	6	2.696

**Incremento del precio de la hora extra diurna correspondiente al concepto antigüedad.  
Enero 1998**

Categoría	6 por 100	12 por 100	18 por 100	24 por 100	30 por 100	36 por 100	42 por 100	48 por 100	54 por 100	10 ó más 60 %
Oficial de primera de Producción .....	49,03	98,06	147,09	196,10	245,13	294,16	343,18	392,21	441,25	490,28
Oficial de segunda de Producción .....	45,16	90,29	135,45	180,59	225,74	270,88	316,04	361,17	398,05	451,48
Oficial de primera Prensista .....	49,03	98,06	147,09	196,10	245,13	294,16	343,18	392,21	441,25	490,28
Oficial de segunda Prensista .....	45,16	90,29	135,45	180,59	225,74	270,88	316,04	361,17	398,05	451,48
Especialista .....	42,52	84,99	127,50	170,02	212,50	255,01	297,51	340,01	382,52	425,02
Oficial de primera Mecánico .....	49,03	98,06	147,09	196,10	245,13	294,16	343,18	392,21	441,25	490,28
Oficial de segunda Mecánico .....	45,16	90,29	135,45	180,59	225,74	270,88	316,04	361,17	398,05	451,48
Oficial de primera Electricista .....	49,03	98,06	147,09	196,10	245,13	294,16	343,18	391,21	441,25	490,28
Oficial de segunda Electricista .....	45,16	90,29	135,45	180,59	225,74	270,88	316,04	361,17	398,05	451,48
Cont. Formación 18 años .....	39,90	79,78	119,67	159,55	199,47	239,37	279,26	319,15	359,04	398,92
Cont. Formación 17 años .....	39,90	79,78	119,67	159,55	199,47	239,37	279,26	319,15	359,04	398,92
Cont. Formación 16 años .....	39,90	79,78	119,67	159,55	199,47	239,37	279,26	319,15	359,04	398,92
Chófer de primera .....	49,03	98,06	147,09	196,10	245,13	294,16	343,18	392,21	441,25	490,28
Chófer de segunda .....	45,16	90,29	135,45	180,59	225,74	270,88	316,04	361,17	398,05	451,48
Vigilante .....	42,52	84,99	127,50	170,02	212,50	255,01	297,51	340,01	382,52	425,02

**ANEXO II**

**Precio puesto de trabajo y horas extras  
Enero 1998**

Puesto	Precio diario	Precio hora/extr.	Precio H. ext. noc.
159	3.186,70	836,50	1.296,58
172	3.448,54	905,24	1.403,13
175	3.502,18	919,31	1.424,93
178	3.555,80	933,39	1.446,76
181	3.609,45	947,47	1.468,59
183	3.645,20	956,86	1.483,13
185	3.680,96	966,26	1.497,70
186	3.698,83	970,94	1.504,96
187	3.716,71	975,64	1.512,25
188	3.734,62	980,34	1.519,53
189	3.752,49	985,03	1.526,79
190	3.770,36	989,73	1.534,08
192	3.806,11	999,11	1.548,62
195	3.859,75	1.013,18	1.570,42
196	3.877,62	1.017,88	1.577,71
199	3.931,28	1.031,96	1.599,54
200	3.949,15	1.036,64	1.606,80
202	3.984,90	1.046,05	1.621,37
205	4.038,53	1.060,13	1.643,20
207	4.074,31	1.069,51	1.657,74
208	4.092,19	1.074,21	1.665,03
209	4.110,06	1.078,90	1.672,29
210	4.127,93	1.083,58	1.679,55
211	4.145,81	1.088,26	1.686,81
212	4.163,70	1.092,96	1.694,09
213	4.181,57	1.097,66	1.701,38
214	4.199,46	1.102,35	1.708,64
215	4.217,34	1.107,05	1.715,92
216	4.235,23	1.111,75	1.723,21
217	4.253,10	1.116,43	1.730,47
218	4.270,97	1.121,13	1.737,75
219	4.288,85	1.125,83	1.745,04
220	4.306,72	1.130,51	1.752,30
221	4.324,61	1.135,21	1.759,58
222	4.342,48	1.139,92	1.766,87
223	4.360,37	1.144,60	1.774,13
224	4.378,25	1.149,30	1.781,41
225	4.396,14	1.153,98	1.788,67
226	4.414,01	1.158,68	1.795,96
227	4.431,89	1.163,38	1.803,24
228	4.449,76	1.168,05	1.810,47
229	4.467,63	1.172,75	1.817,76
230	4.485,52	1.177,45	1.825,05

Puesto	Precio diario	Precio hora/extr.	Precio H. ext. noc.
231	4.503,40	1.182,13	1.832,30
232	4.521,29	1.186,83	1.839,59
233	4.539,16	1.191,53	1.846,88
234	4.557,03	1.196,22	1.854,13
235	4.574,92	1.200,92	1.861,42
236	4.592,80	1.205,62	1.868,71
237	4.610,67	1.210,30	1.875,96
238	4.628,54	1.215,00	1.883,25
239	4.646,43	1.219,70	1.890,54
240	4.664,33	1.224,38	1.897,79
241	4.682,20	1.229,07	1.905,06
242	4.700,07	1.233,77	1.912,34
243	4.717,95	1.238,47	1.919,63
244	4.735,84	1.243,17	1.926,91
245	4.753,71	1.247,83	1.934,14
246	4.771,58	1.252,53	1.941,43
247	4.789,46	1.257,23	1.948,71
248	4.807,33	1.261,92	1.955,97
249	4.825,24	1.266,62	1.963,26
250	4.843,11	1.271,32	1.970,54
251	4.860,98	1.276,00	1.977,80
252	4.878,86	1.280,70	1.985,09
253	4.896,75	1.285,40	1.992,37
254	4.914,62	1.290,09	1.999,63
255	4.932,49	1.294,79	2.006,92
256	4.950,37	1.299,47	2.014,18
257	4.968,24	1.304,17	2.021,46
258	4.986,15	1.308,87	2.028,75
259	5.004,02	1.313,55	2.036,01
260	5.021,90	1.318,25	2.043,29
261	5.039,77	1.322,95	2.050,58
262	5.057,66	1.327,64	2.057,84
263	5.075,53	1.332,32	2.065,10
264	5.093,41	1.337,02	2.072,38
265	5.111,28	1.341,56	2.079,42
266	5.129,17	1.346,40	2.086,93
267	5.147,06	1.351,10	2.094,21
268	5.164,94	1.355,79	2.101,47
269	5.182,81	1.360,49	2.108,76
270	5.200,68	1.365,17	2.116,01
271	5.218,57	1.369,87	2.123,30
272	5.236,45	1.374,57	2.130,59
273	5.254,32	1.378,31	2.136,38
274	5.272,19	1.383,96	2.145,13
275	5.290,08	1.388,66	2.152,42
276	5.307,97	1.393,34	2.159,68
277	5.325,85	1.398,04	2.166,96
278	5.343,72	1.402,74	2.174,25



Puesto	Precio diario	Precio hora/extr.	Precio H. ext. noc.
279	5.361,59	1.407,42	2.181,51
280	5.379,47	1.412,11	2.188,76
281	5.397,36	1.416,81	2.196,05
282	5.415,23	1.421,49	2.203,31
283	5.433,10	1.426,19	2.210,59
284	5.451,00	1.430,87	2.217,85
285	5.468,87	1.435,57	2.225,14
286	5.486,76	1.440,27	2.232,42
287	5.504,63	1.444,96	2.239,68
288	5.522,51	1.449,66	2.246,97
289	5.540,38	1.454,36	2.254,25
290	5.558,27	1.459,04	2.261,51
291	5.576,14	1.463,74	2.268,80
292	5.594,02	1.468,44	2.276,08
293	5.611,91	1.473,12	2.283,34
294	5.629,80	1.477,83	2.290,63
295	5.647,67	1.482,53	2.297,92
296	5.665,54	1.487,21	2.305,17
297	5.683,42	1.491,89	2.312,43
298	5.701,29	1.496,57	2.319,69
299	5.719,19	1.501,27	2.326,97
300	5.737,06	1.505,98	2.334,26
301	5.754,95	1.510,66	2.341,52
302	5.772,82	1.515,36	2.348,81
303	5.790,71	1.520,06	2.356,09
304	5.808,58	1.524,74	2.363,35
305	5.826,46	1.529,44	2.370,64
306	5.844,33	1.534,14	2.377,92
307	5.862,22	1.538,83	2.385,18
308	5.880,09	1.543,53	2.392,47
309	5.897,97	1.548,23	2.399,75
310	5.915,86	1.552,91	2.407,01
311	5.933,73	1.557,61	2.414,30
312	5.951,61	1.562,31	2.421,58
313	5.969,50	1.566,99	2.428,84
314	5.987,37	1.571,71	2.436,16
315	6.005,24	1.576,36	2.443,36
316	6.023,12	1.581,06	2.450,64
317	6.041,01	1.585,76	2.457,93
318	6.058,88	1.590,44	2.465,19
319	6.076,77	1.595,14	2.472,47
320	6.094,64	1.599,85	2.479,76
321	6.112,52	1.604,53	2.487,02
322	6.130,41	1.609,23	2.494,30
323	6.148,28	1.613,93	2.501,59
324	6.166,15	1.618,61	2.508,85
325	6.184,03	1.623,31	2.516,14
326	6.201,92	1.628,00	2.523,39
327	6.219,81	1.632,70	2.530,68
328	6.237,68	1.637,40	2.537,97
329	6.255,56	1.642,10	2.545,25
330	6.273,43	1.646,78	2.552,51
331	6.291,32	1.651,46	2.559,77
332	6.309,19	1.656,15	2.567,03
333	6.327,07	1.660,85	2.574,31
334	6.344,94	1.665,55	2.581,60
335	6.362,81	1.670,23	2.588,86
336	6.380,72	1.674,93	2.596,14
337	6.398,80	1.679,63	2.603,43
338	6.416,47	1.684,31	2.610,69
339	6.434,34	1.689,01	2.617,97
340	6.452,23	1.693,72	2.625,26
341	6.470,11	1.698,40	2.632,52
342	6.487,98	1.703,10	2.639,80
343	6.505,85	1.707,80	2.647,09
344	6.523,73	1.712,48	2.654,35
345	6.541,63	1.717,18	2.661,63
346	6.559,51	1.721,87	2.668,89
347	6.577,38	1.726,57	2.676,18
348	6.595,25	1.731,27	2.683,46
349	6.613,13	1.735,95	2.690,72
350	6.631,02	1.740,63	2.697,98

**Precio hora extra mensual.  
Enero 1998**

Sueldo	Precio hora extra diurna	Precio hora extra nocturna
96.086	840,75	1.303,17
97.909	856,71	1.327,91
98.647	863,17	1.337,91
99.965	874,70	1.355,78
100.470	879,11	1.362,62
101.529	888,37	1.376,97
102.006	892,55	1.383,45
103.121	902,31	1.398,58
103.294	903,83	1.400,93
104.185	911,62	1.413,01
105.280	921,20	1.427,86
105.650	924,44	1.432,88
106.000	927,51	1.437,64
106.394	930,94	1.442,96
107.916	944,28	1.463,63
109.609	959,07	1.486,57
110.991	971,17	1.505,32
112.302	982,65	1.523,11
112.610	985,33	1.527,26
112.771	986,74	1.529,45
112.912	987,98	1.531,36
113.629	994,25	1.541,09
114.755	1.004,10	1.556,35
115.257	1.008,49	1.563,17
117.391	1.027,17	1.592,12
118.460	1.036,52	1.606,60
121.203	1.060,52	1.643,81
121.659	1.064,53	1.650,02
122.183	1.069,10	1.657,11
122.832	1.074,79	1.665,92
123.942	1.084,49	1.680,96
127.064	1.111,82	1.723,32
127.832	1.118,54	1.733,74
128.898	1.127,85	1.748,17
129.607	1.134,07	1.757,81
132.438	1.158,84	1.796,21
132.871	1.162,61	1.802,05
136.097	1.190,85	1.845,82
137.125	1.199,84	1.859,76
139.239	1.218,34	1.888,43
141.709	1.239,95	1.921,92
142.909	1.250,44	1.938,19
147.702	1.292,39	2.003,21
151.756	1.327,87	2.058,20
156.866	1.372,57	2.127,48
158.632	1.388,03	2.151,45

**ANEXO PLUSES «AD PERSONAM»/98**

Los complementos que integran los pluses «ad personam» son los siguientes:

Concepto	Cuantía anual	Cuantía mensual
P. J. P. ....	84.870	7.072
P. Mecanización ....	61.764	5.147
P. A. P. ....	78.684	6.557
A. Preferencial ....	51.780	4.315

Disposición final.

A los efectos de lo prevenido en el artículo 26.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO AL SALARIO HORA ANUAL

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

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

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima (COLEBEGA, S. A.)» (código de Convenio número 9010632), que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 13 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

**CAPÍTULO 1**

**Extensión y ámbito**

**Artículo 1.1** *Ámbito territorial.*

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

**Artículo 1.2** *Ámbito personal.*

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

**Artículo 1.3** *Ámbito temporal.*

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

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

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