

| Número de orden | Nombre y apellidos  | Clase de     |             | Superficie afectada m <sup>2</sup> |
|-----------------|---|--------------|-------------|------------------------------------|
|                 |   | Terreno      | Cultivo     |                                    |
| 7               | Don Antonio Martín Ruiz.  | Rústico.     | Urbana.     | 1 406,00                           |
| 8               | Don Antonio Martín Ruiz.  | Rústico.     | Urbana.     | 2 327,00                           |
| 9               | Don Antonio Martín Ruiz.  | Rústico.     | Urbana.     | 9 149,00                           |
| 10              | Don Antonio Martín Ruiz.  | Rústico.     | Urbana.     | 16 936,00                          |
| 11              | Don Antonio Martín Ruiz.  | Rústico.     | Urbana.     | 2 998,00                           |
| 12              | «Costa Aguilera, S. A.».  | Rústico.     | Urbanizado. | 3 003,00                           |
| 12-A            | Doña Angeles Pérez García.  | Rústico.     | Solar.      | 1 786,00                           |
| 12-B            | «Costa Aguilera, S. A.».  | Urbanizado.  | Terreno.    | 590,00                             |
|                 |   |              | Campos.     | 160,00                             |
| 12-C            | «Pargo, S. A.».   | Urbanizado.  | —           | 6 774,00                           |
| 13              | Don Emilio Durán Guillén.   | Solar.       | —           | 4,8,00                             |
| 14              | Don Juan Cárdenas Sánchez.  | Jardín.      | —           | 77,00                              |
| 14-A            | Doña Teresa García Casanova.  | Jardín.      | —           | 10,00                              |
| 15              | «Pargo, S. A.».   | Urbanizado.  | —           | 1 738,00                           |
| 16              | «Pargo, S. A.».   | Urbanizado.  | —           | 2 438,00                           |
| 16-A            | Doña Emilia, don José, don Francisco, doña Fulgencia y doña Magdalena Escribano Sánchez.                        | Urbanizado.  | Terreno.    | 739,00                             |
|                 |   |              | Casa.       | 200,00                             |
|                 |   |              | Porche.     | 30,00                              |
| 17              | «Pargo, S. A.».   | Urbanizado.  | —           | 4 273,00                           |
| 19              | Don Calixto Sierra Hernández.   | Solar.       | —           | 95,00                              |
| 20              | Doña Elvira Haro Rodríguez.   | Monte.       | —           | 4,00                               |
| 21              | Don Manuel Manzano Martín.  | Secano.      | —           | 607,00                             |
| 22              | Orden Hospitalaria de San Juan de Dios Provincial de Andalucía.   | Urbano.      | Solar.      | 1 801,00                           |
|                 |   |              | Casa.       | 131,40                             |
|                 |   |              | Porche.     | 72,00                              |
| 23              | Doña Elvira Haro Rodríguez.   | Secano.      | —           | 678,00                             |
| 24              | Don Félix, doña María, doña Encarnación, don Antonio, don José, doña Carolina y doña Dolores Espinosa Montilla. | Secano.      | Terreno.    | 5 898,00                           |
|                 |   |              | Casa.       | 106,00                             |
|                 |   |              | Porche.     | 57,00                              |
| 25              | Don Carlos Calvo Valverde.  | Solar.       | —           | 543,00                             |
| 26              | Don Antonio, doña María, don Joaquín y don Luis Sánchez Peña.   | Urbanizado.  | —           | 109,00                             |
| 27              | Doña Isabel Medina Barbajos.  | Solar.       | —           | 1 304,00                           |
| 28              | Don Antonio, doña María, don Joaquín y don Luis Sánchez Peña.   | Solar.       | —           | 934,00                             |
| 29              | «Caleta Real, S. A.».   | Secano.      | —           | 479,00                             |
| 30              | Azucarera Nuestra Señora del Rosario.   | Secano.      | —           | 732,00                             |
| 31              | Don José María Pellejero Brach.   | Secano.      | —           | 889,00                             |
| 32              | Don Fernando Marcos Ferrary.  | Solar.       | —           | 1 266,00                           |
| 33              | Don Antonio, doña María, doña Joaquina y don Luis Sánchez Peña.   | Urbanizado.  | —           | 512,00                             |
| 33-A            | Don Manuel González Trujillo.   | Secano.      | Almendros.  | 384,00                             |
| 33-C            | Don Leonardo Vargas Vascañada.  | Secano.      | Almendros.  | 182,00                             |
| 34              | Don José Gómez González.  | Solar.       | —           | 344,00                             |
| 34-A            | Don Francisco Jorda Martín.   | Solar.       | —           | 19,00                              |
| 36              | Don José Merino Jerónimo.   | Solar.       | —           | 24,00                              |
| 37              | Don Antonio Antequera Martín.   | Secano.      | —           | 376,00                             |
|                 |   | Edificación. | —           | 40,50                              |
| 38              | Don Rafael Ruiz Armada.   | Solar.       | —           | 50,00                              |
| 38-A            | Don Miguel González Román.  | Erial.       | —           | 92,00                              |
| 40              | Don Manuel Romero Izquierdo.  | Regadío.     | —           | 1 024,00                           |
| 41              | Don José Rodríguez Martín.  | Secano.      | —           | 440,00                             |
| 42              | Doña Asunción Prado Alabarse.   | Regadío.     | —           | 758,00                             |
| 43              | Doña Pilar Martín Cuevas.   | Labor.       | Secano.     | 1 182,00                           |
| 44              | Don Antonio Fernández Ruiz.   | Labor.       | Regadío.    | 1 395,00                           |
| 45              | Doña Pilar Martín Cuevas.   | Labor.       | Secano.     | 614,00                             |
| 46              | «Azucarera Guadalfeo, S. A.».   | Labor.       | Secano.     | 378,00                             |
| 46-A            | Don José Calderón Lozano.   | Labor.       | Erial.      | 9,00                               |
| 47              | Doña Angeles Calderón Lozano.   | Labor.       | Secano.     | 114,00                             |
| 48              | Don Ramón Calderón Lozano.  | Labor.       | Secano.     | 17,00                              |
| 50              | Doña Victoria Beltrán Bocanegra.  | Solar.       | —           | 25,00                              |
| 50-A            | Don Manuel Martín Prados.   | Solar.       | —           | 5,00                               |
| 51              | Doña Elisa Calvo Avilés.  | Solar.       | —           | 140,00                             |

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22330

**RESOLUCION de 30 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Establecimientos Industriales Archipiélago, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Establecimientos Industriales Archipiélago, S. A.», recibido en esta Dirección General con fechas 11 y 28 de junio de 1983, suscrito por la Comisión deliberadora el día 23 de mayo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores, y artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 30 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Establecimientos Industriales Archipiélago, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA "ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES ARCHIPÍLAGO" Y EL PERSONAL A SU SERVICIO.-

CAPITULO PRIMERO.- CONDICIONES GENERALES.-

Artículo 1º.- Ámbito personal, funcional y territorial.-

El presente convenio colectivo ha sido pactado conforme a las normas vigentes de derecho positivo para que rija respecto a la totalidad del personal al servicio de la Empresa "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A.", en todas sus categorías, funciones laborales y centros de trabajo en el territorio del Archipiélago Canario.

Artículo 2º.- Vigencia.-

El presente convenio colectivo, que tendrá una duración de un año, entrará en vigor el 1º de Enero de 1983, cualesquiera sea la fecha de su registro y entrada y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 3º.- Denuncia y Prórroga.-

El vigente convenio colectivo podrá ser denunciado, con al menos, cuatro meses de antelación a la fecha de su finalización, fijada el 31 de diciembre de 1983.

En el supuesto de que no se procediese a formalizar dicha denuncia ante las partes y la Autoridad Laboral, el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por un año más, salvo en sus condiciones económicas, tanto de carácter salarial y extrasalarial que se verán incrementadas, automáticamente, en el mismo crecimiento que el experimentado por el índice de precios al consumo medio regional durante 1983.

Artículo 4º.- Carácter de lo pactado.-

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo indivisible, respetándose, en todo caso, aquellas condiciones derivadas de la normativa general y específica del sector, así como de convenio, pacto colectivo, costumbre laboral o derechos adquiridos sean más beneficiosas para los trabajadores, en relación con las aquí pactadas, y condición a condición.

Artículo 5º.- Normas supletorias.-

El presente convenio colectivo constituye la norma fundamental que regulará las condiciones laborales en el seno de la Empresa "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A."

Como normas supletorias actuarán las condiciones más beneficiosas de la Ordenanza Laboral de Industrias Cerveceras y, en su caso, aquellas otras normas de carácter general.

CAPITULO SEGUNDO.- DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6º.- Ingreso.-

El ingreso de personal, tanto con carácter fijo como temporal, exigirá de previa comunicación e informe a los representantes de los trabajadores así como la formalización por escrito de un contrato de trabajo que respetará íntegramente las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo.

El texto del contrato de trabajo será establecido de común acuerdo, entre Empresa y Comité.

En el supuesto de que no se procediese a cumplir con los criterios expresados en párrafos anteriores la contratación se entenderá por tiempo indeterminado y se ajustará, en todos sus extremos tanto a las condiciones aquí pactadas, como las de carácter general que actúan como supletorias.

Artículo 7º.- Modalidades de contratación.-

La Empresa podrá utilizar todas las modalidades de contratación previstas legalmente, si bien sujetos a las siguientes peculiaridades respecto de algunas de ellas:

Los contratos de duración determinada a los que hace referencia el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa complementaria de desarrollo del mismo, se regularán además de por lo legalmente previsto, por las siguientes normas:

- Dichos trabajadores contratados por tiempo determinado, si posteriormente los fueran como fijos de plantilla para el mismo puesto de trabajo ya desempeñado o para otro de igual categoría profesional en la misma sección, no precisarán de periodo de prueba durante un periodo de 6 meses a partir de la terminación del contrato de duración determinado.
- Se tendrá en cuenta el derecho preferente del personal de plantilla en los ascensos.

Artículo 8º.- Extinción del contrato.-

El documento en el que el trabajador declare terminada su relación laboral, deberá ser conocido por el Comité de Empresa por entrega de copia, simultánea a la comunicada al trabajador, antes de la firma del mismo por el afectado.

Artículo 9º.- Periodo de prueba.-

El periodo de prueba a incluir en las cláusulas de los contratos de trabajo tendrá una duración máxima de una semana para el personal especialista y no cualificado y de treinta días para el personal técnico y administrativo.

Artículo 10º.- Garantías en el puesto de trabajo.-

La Empresa respetará, en todo momento, las condiciones y derechos laborales adquiridos por el personal en el desempeño de las funciones propias de su categoría y especialidad laboral.

Tales condiciones no podrán ser modificadas sino previa negociación con la representación de los trabajadores y aceptación por parte del personal afectado.

CAPITULO TERCERO.- PLANTILLAS Y ESCALAFONES.-

Artículo 11º.- La plantilla de personal fijo de la Empresa, que se respetará y cumplimentará en todo momento, será la que se fija en el anexo núm. XII del presente convenio colectivo.

Artículo 12º.- Escalafón.-

Anualmente, la Empresa confeccionará el escalafón del personal fijo a su servicio, con determinación de nombre, apellidos, categoría laboral, departamento, antigüedad y otros conceptos que puedan estar de común acuerdo entre Empresa y Comité.

Dicho escalafón, confeccionado con carácter provisional, será simultáneamente publicado en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo de la Empresa y a la representación de los trabajadores en cada centro de trabajo, para que en el plazo máximo de un mes puedan realizarse las reclamaciones que se estimen pertinentes; pasado dicho plazo, Empresa y representante de los trabajadores se reunirán en cada centro de trabajo para establecer el escalafón definitivo del personal de dicho centro.

La confección de este escalafón se realizará durante el mes de diciembre de cada año, debiendo ser aprobado definitivamente durante el mes de enero del año siguiente.

#### Artículo 13.- Categorías laborales .-

Las actuales categorías y funciones laborales serán respetadas en todo momento por parte de la Empresa. No podrán alterarse las funciones profesionales correspondientes a cada categoría laboral, sin previo acuerdo con el trabajador afectado y negociación con el Comité o Delegados del personal.

#### Artículo 14.- Ascensos y formación profesional.-

Los ascensos en el seno de la Empresa se regirán por medio de concurso-oposición, a controlar por un tribunal calificador que integrará la Empresa y representantes del personal.

Las pruebas, tendrán en todo momento, el carácter de objetivas, pudiendo participar en las mismas todo el personal laboral sin distinción de categoría o función laboral.

El tribunal calificador estará integrado por el Director de la Empresa, o persona en quien delegue, un técnico elegido por el Comité entre una terna presentada por la Empresa, y dos representantes del Comité o Delegados del Personal.

La formación profesional, obligación conjunta de Empresa y representantes del personal, se desarrollará a través de cursos anuales, con gastos a cargo de la Empresa, a concertar con los servicios de Formación Profesional que estén establecidos por la Administración Pública.

En todo caso, se podrán organizar cursos específicos, de ámbito empresarial, destinados a cubrir los objetivos de la mejor y más completa formación profesional de los trabajadores.

Las vacantes, excluidas las categorías o circunstancias que correspondan al personal directivo, que lo será de libre designación, serán cubiertas en la forma que seguidamente se establece.

Para resolver los ascensos al personal cuya promoción no sea de libre designación de la Empresa, se establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos con carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- Total baremo: 100 puntos
- Antigüedad en la Empresa: 15 puntos
- Titulación adecuada y valoración académica: 5 puntos
- Conocimiento del puesto de trabajo: 10 puntos
- Expediente laboral: 5 puntos
- Haber desempeñado función de mayor categoría: 15 puntos.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan (teóricas 15 puntos) (prácticas 35 puntos)
- En iguales condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

#### Artículo 15.- De la organización funcional de la empresa.-

Corresponde a la dirección de la Empresa, como función inherente a la misma, la planificación y dirección técnica y práctica del trabajo.

En todos aquellos aspectos que afecten a la estructura orgánica y funcional, especialmente en cuanto a organización del trabajo, se deberá tener en cuenta que el mismo tiene periodos de intensificación del trabajo en determinadas épocas del año, debiendo establecerse, en la unión conjunta de Empresa y Comité, los mecanismos correctores de tal situación. La mecanización, progresos técnicos y organización del trabajo en el ámbito de la empresa no podrán justificar, ni deberán producir en ningún momento, merma alguna en la situación económica de los trabajadores, antes al contrario, los beneficios que de ello se deriven habrán de utilizarse de forma tal que mejoren, no sólo la economía empresarial, sino también la del colectivo laboral de la Empresa.

#### CAPITULO CUARTO.- JORNADA.-

##### Artículo 16.- Jornada laboral semanal.-

La jornada laboral semanal será la actualmente en vigor.

Se eliminan las excepciones de trabajo en sábados.

##### Artículo 17.- Licencias.-

Las licencias legalmente establecidas, se incrementarán en un día más en los casos de enfermedad grave del cónyuge, conviviente e hijos, así como en aquellos supuestos en que se tengan que producir desplazamientos fuera de la Isla por casos de enfermedad grave o muerte del cónyuge, conviviente, hijos y padres.

##### Artículo 18.- Excedencias.-

Paralelamente a las excedencias reglamentarias, se concederá excedencia con carácter forzoso, con reserva del puesto de trabajo y de la antigüedad, en los supuestos siguientes:

- a) Pérdida del carnet de conducir y por el tiempo que dura tal evento, para el personal que le afecte en el desarrollo de sus funciones al servicio de la Empresa.  
En tales eventos, la Empresa estudiará la posibilidad de ofrecer al trabajador un puesto alternativo, previo estudio entre Comité y Empresa, y aceptación del trabajador afectado.  
En aquellos supuestos de pérdida del carnet de conducir de personal cuya función no esté directamente correlacionada con la obtención de dicho carnet, se procederá a estudiar soluciones alternativas que impidan el quebranto que para el trabajador y su familia representa la suspensión del contrato de trabajo. En tal sentido se seguirá el mismo criterio respecto a la búsqueda de puesto de trabajo alternativo que para el caso previsto en párrafos anteriores.
- b) En los supuestos de detención o prisión preventiva por periodos superiores a los legalmente establecidos y por el tiempo que dura tal situación.
- c) En el supuesto de sentencia judicial firme por período de condena por plazo no superior a los dos años.
- d) En aquellos supuestos en que por causa derivada de invalidez o grave enfermedad del cónyuge o conviviente tenga que procederse a la atención de los hijos o del propio afectado por la situación de enfermedad, y con un máximo anual de una vez.

**Artículo 19.º.- Acción contra el pluriempleo.-**

La Empresa no admitirá en Plantilla ni proporcionará trabajo a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo, a ninguna persona que ya goce de ésta a tiempo total, con la salvedad del personal de alta dirección y personal del Servicio Médico de Empresa.

**Artículo 20.º.- Trabajos de superior e inferior categoría.-**

1.- El trabajador que realice trabajos de superior categoría, percibirá el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

Si la duración de tales trabajos excediere de cuatro meses de forma continuada o cinco alternos, en el período de un año, el trabajador consolidará automáticamente la categoría superior.

2.- En el contexto de los acuerdos sobre plantillas, se garantizará el puesto de trabajo a todo el personal, aunque se produzca variación en las funciones o servicios que viniere desempeñando.

**Artículo 21.º.- Horas extraordinarias.-**

Las horas extraordinarias se regirán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan del horario normal diario y semanal.

Se considerarán horas estructurales las que se deriven de encendido de calderas y operaciones previas a la puesta en marcha de la maquinaria, con antelación al inicio del horario de jornada diaria. Igualmente, tendrán tal consideración las motivadas por eventos excepcionales, catástrofes y circunstancias que se acuerden entre Empresa y Comité en relación a especiales situaciones de producción o distribución inusuales y de incidencia especial para la marca de la Empresa. Con carácter general se acuerda evitar la realización de horas extraordinarias.

**Artículo 22.º.- Vacaciones.-**

Todos los trabajadores incluidos en los ámbitos del presente convenio colectivo tienen derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones durante el año civil. Dicho cómputo se incrementará hasta dos días más en el supuesto acreditado de disfrute fuera de las Islas.

Todo el personal en el momento de iniciar el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, tendrá derecho a la percepción de una cantidad equivalente a 20 días de salario base de convenio.

Tanto el período de descanso semanal como el disfrute reglamentario de las vacaciones anuales, no podrá ser objeto de minoración, anulación o reducción, en ningún caso. Las situaciones de I.L.T., enfermedad profesional, y situaciones derivadas de suspensión de la actividad laboral por causas no imputables al trabajador, o por el ejercicio de derechos constitucionales, no podrá afectar, en ningún caso, al cómputo total del disfrute de las vacaciones, así como a la percepción íntegra de la bolsa de vacaciones.

Las vacaciones se tomarán conforme al Calendario de disfrute pactado entre Empresa y Comité de Empresa dentro de los dos primeros meses de cada año, fecha en que quedará expuesto en el Tablón de Anuncios de la Empresa.

**CAPITULO SEXTO.- REGULACION DEL REGIMEN DISCIPLINARIO.-**

**Artículo 23.º.-** En la búsqueda de una modernización de las normas reguladoras del vigente régimen disciplinario, se establecen criterios que definen no sólo la tipología de las faltas y cuadros de sanciones en el desempeño de las funciones laborales, sino que establezcan, paralelamente, el conjunto de garantías que debe tener el trabajador en el desempeño de tales tareas en el contexto de unas relaciones laborales modernas.

Por ello, se regulan con carácter paccionado los aspectos de la normativa positiva en relación a:

a) **Criterios.-** Como criterios fundamentales, se establecen los siguientes:

• Correlación entre faltas y sanciones, de una parte, y responsabilidades de la Dirección y mandos, de la otra, al objeto de conseguir un justo equilibrio.

• La indeclinable facultad sancionadora que compete a la Empresa, se compensará con el criterio de las máximas garantías procedentes tales para salvaguarda de los derechos de los trabajadores a su servicio.

• Se intenta alcanzar la máxima sencillez y claridad en la descripción de actuaciones tipificadas como faltas, evitándose descripciones prolíjas y detallistas que crean un sentimiento de inestabilidad en el trabajo y posibilitan, en ocasiones, el abuso de autoridad por parte del mando a todos sus niveles.

• Limitar el alcance de las sanciones que afectan a valores y aspectos fundamentales de la vida profesional, impidiendo sus efectos multiplicadores en el tiempo, que se salen del marco específico y puntual de una actuación sancionadora, como instrumento rector de conductas laborales.

• Conferir un papel clave a los representantes de los trabajadores en la defensa de los intereses de sus representados. Intervención en el trámite sancionador de la Empresa para hacerlo más equilibrado.

b) **Tipificación de las faltas.-**

1.- **Leves.-** Son todas aquellas que, sin una grave intencionalidad, afectan de forma aislada, superficial o coyuntural al trabajo; normales relaciones personales o atención al proceso productivo. Se tipifican como tales:

1.1.- La inasistencia al trabajo por tiempo inferior a 15 minutos por causa de retrasos involuntarios o motivados por problemas que afectan al productor. Cuando se trate de trabajadores cuya labor se efectúe en líneas de fabricación, el retraso no será superior a 5 minutos.

1.2.- Conflictos no frecuentes con los compañeros o superiores que supongan ocasionales malos tratos de palabra.

1.3.- Falta de atención por negligencia simple, a instrucciones o normas de trabajo de las cuales no se deriven problemas graves para el proceso productivo.

1.4.- Abandono momentáneo del puesto de trabajo, salvo que sea por causa mayor de tipo físico o fisiológico y, no se haya avisado al superior, existiendo posibilidad real de hacerlo.

1.5.- Falta de higiene personal.

2.- **Graves.-** Son todas aquellas que acrecientan los efectos de las tipificadas como leves, al revestir efectos negativos graves para el proceso productivo o normales relaciones de trabajo. Tipificamos como tales, las siguientes:

2.1.- Faltas de puntualidad y asistencia cuando se reiteren sin justificación de ningún tipo, por más de cuatro veces al mes.

- 2.2.- Falsar las situaciones derivadas de enfermedad, accidente, asistencia de compañeros, etc.
- 2.3.- Ausencia, durante la jornada de trabajo, sin previa comunicación ni justificación de ningún tipo.
- 2.4.- Cometer, con intencionalidad manifiesta, errores o fallos que afecten de forma accidental al proceso productivo o a las normales relaciones de trabajo
- 2.5.- Ausencia reiterada de respeto debido a sus compañeros, superiores, etc.
- 2.6.- Provocar conflictos entre compañeros o con los clientes, que dañen gravemente las relaciones laborales o las lógicas relaciones comerciales de la Empresa.
- 2.7.- No atenerse e incumplir las normas de seguridad e higiene, tanto las establecidas por la Empresa, como las de carácter normativo general.
- 2.8.- Realización de actos contrarios a la dignidad personal del resto de los compañeros, con manifiesta intencionalidad y práctica reiterativa.
- 2.9.- Abuso de confianza con algún cliente.
- 3.- **Muy Graves.-**
- 3.1.- Más de 16 faltas de puntualidad injustificadas durante el año.
- 3.2.- Fraude, deslealtad y abuso de confianza, así como los comportamientos prácticos semejantes, que estén normativamente sancionados por las normas positivas del derecho civil o penal.
- 3.3.- El boicot, claramente determinado, a la producción.
- 3.4.- Las malas relaciones con el resto de los compañeros de trabajo que ocasionen consecuencias graves y daños tanto a los afectados como a instalaciones de la Empresa. En este caso deberá acreditarse tal extremo por Sentencia firme de la jurisdicción correspondiente.
- 3.5.- La reiteración en plazo corto de más de tres faltas graves.

**c) Cuadro de sanciones según la tipificación de las faltas.-**

**Faltas leves.-** Amonestación privada y carta de advertencia.

**Faltas graves.-** Pérdida gratificaciones hasta tres meses; postergación durante un año en el ascenso; suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

**Faltas muy graves.-** Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses; pérdida temporal de los derechos de ascenso hasta tres años; pérdida de gratificaciones durante un año; despido.

Todas estas faltas deberán ser comunicadas a los afectados por la Empresa, por escrito, en el que se detallan los hechos motivadores de la pro-

puesta de sanción, con precisión del día, lugar y hora, así como como cuantos detalles sean de importancia para el perfecto conocimiento del trabajador. Este podrá realizar el pliego de descargo en el tiempo de 72 horas después de la recepción de la comunicación de los hechos que se le imputan, en el que se alegará lo que estime procedente en su defensa.

Al objeto de garantizar un procedimiento eficaz y de plenas garantías para el trabajador, terminada esta fase procedimental, se procederá por la Empresa a la apertura de expediente, en el cual podrá personarse, tanto el trabajador con su asesor o representante sindical, que participará en todos los trámites del expediente.

Terminado el mismo, se dará conocimiento, en el plazo máximo de dos días al Comité de Empresa o delegados del personal, quienes en el plazo siguiente de tres días informarán sobre el mismo y podrán proponer, con base en atenuantes o razones justificadas, la atenuación de la sanción o la manifiesta inexistencia de la misma.

De persistir la Empresa en el ejercicio de su facultad disciplinaria y de no existir acuerdo, se remitirá lo actuado a la Jurisdicción Laboral para la determinación definitiva de la sanción.

En los casos de faltas muy graves, salvo probado perjuicio y peligro, acreditado ante los representantes de los trabajadores, las sanciones quedarán en suspenso hasta la decisión del órgano jurisdiccional competente. En los supuestos de despido, si la Empresa opta por la suspensión de empleo y hasta la sentencia del órgano jurisdiccional, se abonará al trabajador el salario de calificación. De ser rechazada la sanción de despido, se abonarán las diferencias de percepción pactadas. En caso contrario, se procederá a computar las percepciones recibidas desde la fecha en que se produzca el despido a efectos de liquidación.

Quando la propuesta sea de despido, se discutirá el tema, previamente a la comunicación del trabajador, con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Del procedimiento establecido anteriormente se excluirá el trámite de expediente para faltas leves y graves.

**Artículo 24º.- Garantías en el puesto de trabajo.-**

Para que la aplicación del régimen disciplinario, como facultad indeclinable de la Empresa se vea contrapesada con la garantía de los trabajadores en sus puestos de trabajo y en la tramitación procesal y sus resoluciones, todo trabajador que habiéndose realizado la propuesta de sanción despido por la Empresa y resuelto el expediente en la Magistratura de Trabajo con la consideración de improcedente o nulo, el trabajador afectado ocupará de nuevo su puesto de trabajo, con igual categoría, función laboral y derechos adquiridos, sin posibilidad de compensación económica de ningún tipo por parte de la Empresa, salvo expresa voluntad del trabajador y acuerdo en tal sentido con la misma.

En este mismo sentido hay que señalar que no se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de vacaciones, descanso, ascensos definitivos, antigüedad o categoría laboral, al considerarse todos ellos como reducciones que ejercen un efecto multiplicador de plazo y consecuencias muy superiores a las del acto sancionador.

**Artículo 25º.- Multas de Tráfico.-**

Las multas impuestas al personal de conducción por infracción del Código de Circulación, derivadas

del propio proceso del trabajo o por carencia de elementos legales que son imputables a la Empresa, correrán íntegramente por cuenta de ella, aunque sean imputables al trabajador. El resto serán abonados al 50% entre Empresa y afectado. Ello, salvo el supuesto de reincidencia en un periodo no superior a un año.

#### CAPÍTULO SEPTIMO.- ORGANOS Y DERECHOS SINDICALES.-

##### Artículo 26.- Organos sindicales y derechos sindicales.-

Al margen de la regularización más favorable que en su momento se pueda establecer por la normativa legal que se promulgue, la Empresa "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A." y sus trabajadores acuerdan los criterios y organización de la vida sindical en el sentido siguientes:

#### 1.- Criterios.-

- a) respeto mutuo entre las partes que participan en las relaciones laborales.
- b) No ingerencia sindical en asuntos que afecten al colectivo laboral.
- c) No discriminación por pertenencia a cualquier sindicato u organización de carácter socio-político.
- d) Espíritu de diálogo en las mutuas relaciones.

2.- Organos sindicales.- Partiendo de los organos sindicales actualmente existentes se crean por acuerdo entre los trabajadores y con plena aceptación de "Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A.", los siguientes:

a) Comités de Empresa y Delegados de personal. Son los organos representativos y de gestión de los colectivos laborales de los diferentes centros de trabajo; a ellos corresponden las funciones siguientes:

- Ser portavoces de sus respectivas asambleas.
- Gestionar, negociar y ejecutar los acuerdos de las mismas a todos los niveles y en todos los ámbitos en que sean precisos.
- Ser los únicos organos con capacidad representativa de todo el colectivo laboral de los diferentes centros de trabajo de la Empresa.
- Los Comités de Empresa podrán participar en cualquier negociación que a nivel de rama, de isla, regional o estatal afecten a los intereses de sus representados.

b) Sección sindical de la Empresa.- Con las funciones reconocidas en la normativa en vigor.

d) Comité de Convenio, conflictos y relaciones laborales.- Este Comité, integrado por seis representantes de los Comités de centros de trabajo elegidos entre y por los mismos componentes de dichos comités. Sus funciones serán, entre otras:

- Realizar todo tipo de negociación, estudio, discusión y resolución de los problemas laborales y sociales que se produzcan.
- Establecer con la Dirección, reuniones periódicas, en las cuales se estudien situaciones laborales, sociales, etc. y se propongan soluciones a los mismos.

d) Comité de seguridad e higiene.- De acuerdo con la normativa vigente tal Comisión tendrá las funciones específicas que señala la legislación sobre la materia, Estará integrada por cinco representantes de los trabajadores y se reunirá con ella, al menos dos técnicos de la Empresa.

3.- Sobre los derechos sindicales básicos.- Aparte de los derechos más favorables que en su momento pudieran ser determinados por la legislación que se establece, los trabajadores y los representantes sindicales gozarán de los siguientes derechos:

a) Podrán celebrar una asamblea mensual en los locales de la Empresa, fuera de horas de trabajo.

b) Los trabajadores y sus representantes podrán publicar en los tablones sindicales que a los efectos se establezcan en todos los centros de trabajo, libremente, los manifiestos y comunicados que estimen convenientes dentro de la legalidad vigente.

c) Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo, gozarán de protección total respecto a sus ideas, principios u organización sindical y política sin más limitación que el debido respeto a los demás y a las leyes.

d) Son derechos de los miembros del Comité de Empresa, los siguientes:

- Derecho a cuarenta horas mensuales retribuidas por gestiones sindicales, debidamente justificadas.

- Para el uso de este derecho deberán solicitar con 24 horas de anticipación, salvo casos de urgente necesidad, el correspondiente permiso a efectos de prever su sustitución.

- Derecho a utilizar uno de los locales de la Empresa en los centros de trabajo en que sea posible para su reunión.

- Derecho a reunir el personal fuera de horas laborales, en cualquier momento y, sin más exigencia que la simple comunicación a la Dirección de la Empresa con 24 horas de anticipación.

4.- Se denominan secciones sindicales de Empresa las integradas por trabajadores independientes o afiliados a cualquier entidad sindical legalmente establecida que acrediten poseer en la Empresa, al menos el 25% de trabajadores. Corresponderá a la Dirección de la Empresa comprobar el carácter fehaciente de estos datos.

5.- Los representantes de estos trabajadores independientes o secciones sindicales, en proporción de uno por cada veinticinco integrados en el grupo o afiliados a entidades sindicales, acreditados debidamente, serán designados por mayoría de los forjantes del grupo o afiliados a la central, y gozar de los siguientes derechos:

- Información a sus afiliados y trabajadores sobre sus planteamientos sindicales y laborales a través de los tablones sindicales.

- Derecho a 10 horas mensuales dedicadas a su gestión laboral o sindical.

6.- Estos delegados carecerán de capacidad negociadora, de representación y gestión por sí misma, en representación de la totalidad del personal.

**CAPÍTULO OCTAVO.- BENEFICIOS SOCIALES.-****Artículo 27.- Situación de I.L.T. y enfermedad profesional.-**

En las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria o enfermedad profesional, así como en los casos de accidente laboral, el trabajador percibirá a partir del primer día en que se produzca cada de tales eventos, el 100% de su retribución correspondiente a tales efectos las percepciones devengadas por el trabajador con cargo a la Seguridad Social.

**Artículo 28.- Jubilación.-**

Los trabajadores que abandonen la Empresa al pasar a la situación de jubilación, percibirán una ayuda y por una sola vez, consistente en doce mensualidades del salario de convenio, sin que la cantidad a percibir pueda ser inferior a las 650.000 ptas.

**Artículo 29.- Viudedad e Incapacidad Laboral Permanente.-**

En los supuestos de fallecimiento o declaración de Incapacidad Laboral Permanente en todos sus grados del trabajador, la viuda, conviviente, hijos o herederos legales, o en su caso el trabajador, percibirá por una sola vez una ayuda de doce mensualidades del salario de convenio, sin que la cantidad a percibir pueda ser inferior a las 750.000 ptas. Esta prestación será compatible con la póliza de seguros.

**Artículo 30.- Ayudas de estudio.-**

Se abonará, con carácter anual la cantidad de 1.000 ptas. en concepto de ayuda de estudio a todo el personal al servicio de la misma.

**Artículo 31.- Seguro Colectivo de Vida y Accidente.-**

El trabajador percibirá todas las prestaciones que otorga la Ley y como complemento un seguro privado de vida y Accidente que la Empresa concertará con una Compañía de Seguros de Entidad Nacional.

La póliza a suscribir se ajustará a la siguiente normativa:

1.- **Riesgos.-** Cubrirá los riesgos de muerte, e incapacidad permanente total o absoluta para la profesión habitual del trabajador, bien se derive de enfermedad común, o accidente, sea o no laboral.

**2.- Coberturas.-**

- a) **Caso de muerte natural.-** Capital un millón de pesetas.
- b) **Incapacidad permanente total o absoluta para la profesión habitual,** Capital un millón de pesetas.
- c) **Accidente.-** Si el asegurado falleciera por causa de accidente, sea o no laboral, sus beneficiarios cobrarán dos millones de pesetas.

3.- Cualquier grupo de 20 asegurados, podrá aumentar individualmente la cobertura de su póliza así como establecer cualquier otra modalidad de mejora, corriendo a su cargo los suplementos de prima correspondientes.

4.- Para el supuesto de inclusiones en la póliza, la Empresa se compromete a tramitar a la Compañía Aseguradora, los documentos precisos en el plazo máximo de 5 días. Durante el periodo de tiempo que medie entre el inicio de trámite y la aceptación definitiva de los riesgos por parte de la Compañía Aseguradora, la Empresa no será responsable subsidiaria del pago de las prestaciones previstas, hasta un límite máximo de un mes a partir del inicio del trámite.

**Artículo 32.- Comisión Paritaria.-**

**Definición y estructura.-** Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres Vocales económicos y otros tres sociales, nombrados en cada caso de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

**Funciones.-** Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. **Interpretación del Convenio.-** En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, por la Dirección de la Empresa, podrá acordarse tal aplicación, si bien si el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable, deberá abonarse a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.
- 2.- **Conciliación** en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.
- 3.- **Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.** La Comisión interviene preventivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder a su consecuencia.

**Procedimiento.-** Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, tendrán el carácter de ordinarios y/o extraordinarios.

Otorgará tal calificación la Empresa, así como el Comité de Empresa. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días a partir de la recepción del problema planteado, y en el segundo caso en el plazo máximo de tres días a partir de dicho mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir.

**Artículo 33.-** La Empresa y su personal, quedan obligados a establecer revisiones médicas anuales para todos los trabajadores a los que afecte este Convenio.

**CONDICIONES ECONOMICAS:**

**Artículo 34.-** Los diferentes conceptos retributivos quedan fijados durante la vigencia del presente, según se detallan en los anexos siguientes:

|            |   |
|------------|---|
| ANEXO I    | ■ TABLA DE SALARIO BASE DE CONVENIO                             |
| ANEXO II   | ■ COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS PERIODICOS SUPERIOR AL MES       |
| ANEXO III  | ■ PLUS CULTURAL   |
| ANEXO IV   | ■ AYUDA DE ESTUDIOS   |
| ANEXO V    | ■ PLUS DE CONVENIO  |
| ANEXO VI   | ■ PLUS DE TRANSPORTE  |
| ANEXO VII  | ■ PLUS DE ASISTENCIA  |
| ANEXO VIII | ■ PRIMAS DE PRODUCTIVIDAD                                       |
| ANEXO IX   | ■ COMISIONES DE VENTAS, PRIMAS DE TRANSPORTE, Y AYUDA DE COMIDA |
| ANEXO X    | ■ TOPES DE VENTAS DIRECTOS                                      |
| ANEXO XI   | ■ OTRAS PRIMAS.   |

**Artículo 35.- Revisión salarial.-** El incremento de las cláusulas económicas del presente Convenio Colectivo, en cómputo teórico global, representa un incremento del 10% sobre la Masa Salarial bruta de la Empresa correspondiente a 1.982.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el INE u organismo correspondiente que se estableciese, registrase el 30 de Septiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC con el conjunto de los doce meses (enero/diciembre de 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.983, tomando como referencia las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio colectivo. A tal fin, se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

## ANEXO I

| TABLA   | SALARIAL                 |
|---|--------------------------|
| CATEGORIAS LABORALES  | SALARIO CONVENIO MENSUAL |
| AUXILIAR OBRERO Y LIMPIADORA.....                                   | 33.075.-                 |
| AUXILIAR TCO., ADMINISTRATIVO, AYUDANTE OBRERO Y SUBALTERNO 2ª..... | 33.736.-                 |
| OFICIAL 2ª OBRERO.....  | 36.162.-                 |
| OFICIAL 2ª ADMT. Y OFICIAL 1ª OBRERO.....                           | 37.982.-                 |
| INSPECTOR 2ª COMERCIAL.....   | 40.903.-                 |
| OFICIAL 1ª ADMT. Y OFICIAL 1ª JEFE EQUIPO.....                      | 43.825.-                 |
| INSPECTOR 1ª COMERCIAL.....   | 45.285.-                 |
| JEFE 2ª TEC. ADMT. Y COMERCIAL.....                                 | 48.207.-                 |
| JEFE 1ª TEC. ADMT. Y COMERCIAL.....                                 | 55.511.-                 |
| TEC. GRADO MEDIO O JEFE DE SECCION.....                             | 61.355.-                 |
| TEC. GRADO SUPERIOR O JEFE DEPARTAMENTO.....                        | 73.040.-                 |

## ANEXO II

## COMPLEMENTO DE VENCIMIENTOS PERIODICOS SUPERIOR AL MES

En cada uno de los meses de "Julio y Diciembre", el personal afectado por el presente Convenio, percibirá una cantidad equivalente a treinta días de salario Convenio más la antigüedad correspondiente. Dichas gratificaciones se pagarán los días: 19 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

## ANEXO III

## PLUS CULTURAL

Al objeto de compensar los gastos de estudio y perfeccionamiento profesional del personal, la Empresa abonará la cantidad anual de 30.555 pesetas con el carácter de percepción extrasalarial y por una sola vez, que se abonará en el mes de Septiembre.

## ANEXO IV

## AYUDA DE ESTUDIOS

Como compensación extra salarial y en concepto de Bolsa de Estudios, la Empresa abonará a todos sus productores fijos de plantilla el día 15 de Octubre de 1983, una ayuda equivalente a treinta días de salario de Convenio. En caso de cese se pagará la parte proporcional a los meses trabajados, durante la vigencia de este Convenio.

## ANEXO V

## PLUS DE CONVENIO

|  | MENSUAL PESETAS |
|--|-----------------|
| LIMPIADORA JORNADA COMPLETA.....                                   | 2.415.-         |
| AUXILIAR 2ª Y 1ª OBRERO.....                                       | 2.415.-         |
| SUBALTERNO, AYUDANTE OBRERO Y AUXILIAR TECNICO ADMINISTRATIVO..... | 2.415.-         |
| OFICIAL 2ª OBRERO Y SUBALTERNO 1ª.....                             | 1.312.-         |

## ANEXO VI

## PLUS DE TRANSPORTE

| CATEGORIA LABORAL                                | PESETAS MENSUAL |
|--|-----------------|
| AUXILIAR DE 1ª OBRERO Y LIMPIADORA.....          | 6.500.-         |
| SUBALTERNO DE 2ª - AYUDANTE OBRERO-              |                 |
| AUXILIAR TECNICO Y AUXILIAR ADMTVO. ....         | 6.500.-         |
| OFICIAL 2ª OBRERO.....                           | 6.500.-         |
| OFICIAL 1ª OBRERO Y OFICIAL 2ª ADMTVO. ....      | 6.500.-         |
| INSPECTOR DE 2ª COMERCIAL.....                   | 6.600.-         |
| OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO Y OFICIAL 1ª J.E. .... | 4.483.-         |
| INSPECTOR DE 1ª COMERCIAL.....                   | 3.433.-         |
| JEFE DE 2ª TCO. ADMT. O COM. ....                | 3.517.-         |
| JEFE DE 1ª TCO. ADMT. O COM. ....                | 3.683.-         |
| TEC. GRADO MEDIO O JEFE DE SECCION.....          | 3.850.-         |
| TEC. GRADO SUPERIOR O JEFE DEPARTAMENTO.....     | 4.142.-         |

## ANEXO VII

## PLUS DE ASISTENCIA

El personal adscrito a las secciones de Dirección y Administración, percibirán un plus de Asistencia equivalente a 236 pesetas por día trabajado.

## ANEXO VIII

## PRIMAS A LA PRODUCTIVIDAD

| NECTARES - ENVASES 160 GRS.     | CAJAS/DIA | PRIMA POR CAJA |
|---------------------------------|-----------|----------------|
| Cajas/día, 24 unid./día         | 4.000     | 2,07           |
| Cajas/día, 24 unid./día         | 4.400     | 4,15           |
| Cajas/día, 24 unid./día         | 5.000     | 5,54           |
| Cajas/día, 24 unid./día         | 5.200     | 6,93           |
| <b>NECTARES - ENVASES LITRO</b> |           |                |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 3.000     | 2,07           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 3.100     | 3,32           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 3.200     | 4,15           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 3.400     | 5,54           |
| <b>CONFITURAS - 440 GRS.</b>    |           |                |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 1.250     | 5,54           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 1.350     | 9,69           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 1.450     | 11,09          |
| <b>CATCHUP - 340 GRS.</b>       |           |                |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 3.690     | 1,67           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 3.870     | 2,78           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 3.960     | 3,46           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 4.050     | 5,54           |
| <b>CATCHUP - 567 GRS.</b>       |           |                |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 2.520     | 1,39           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 2.610     | 2,78           |
| Cajas/día, 12 unid./día         | 2.700     | 4,15           |

## NOTAS:

- Los rendimientos señalados como caja/día para la obtención de la prima correspondiente son las cajas "vendibles" obtenidas en una jornada de trabajo, a doble turno, considerando las eventuales paradas, cortes de energía, cambios o cualquier otra causa.
- Estos rendimientos se entienden a conseguir con las máquinas, = plantilla de personal y organización de trabajo, existentes al día de la fecha.
- En caso de turno sencillo, las productividades diarias serán el 45% de los rendimientos señalados para la jornada de doble turno.



ANEXO IX

COMISIONES DE VENTAS Y PRIMAS DE TRANSPORTE Y AYUDA DE COMIDA

A) CERVEZA (Para el personal del Centro de Distribución de Las Palmas)

|                          |      |
|--------------------------|------|
| JEFE DE VENTAS.....      | 0,74 |
| INSPECTOR DE VENTAS..... | 1,86 |
| VENDEDOR.....            | 4,33 |
| AYUDANTE.....            | 2,61 |
| VENDEDOR SOLO.....       | 7,44 |

B) NECTARES, CONSERVAS, SALSAS, ETC.

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| JEFE DE VENTAS LAS PALMAS.....    | 0,91 |
| ADJUNTO DE VENTAS LAS PALMAS..... | 1,64 |
| INSPECTOR VENTAS.....             | 1,18 |
| VENDEDOR DE PREVENTA.....         | 9,37 |
| REPARTIDOR DE PREVENTA.....       | 4,26 |
| AYUDANTE.....                     | 2,21 |
| REPARTIDOR/ VENDEDOR SOLO.....    | 6,47 |

C) GALLETAS

|                             |      |
|-----------------------------|------|
| PREVENTA.....               | 7,97 |
| REPARTIDOR DE PREVENTA..... | 3,18 |

D) PRIMAS DE TRANSPORTE

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| TRANSPORTE A MUELLE.....              | 0,17 |
| TRANSPORTE A DEPOSITOS.....           | 0,47 |
| REPARTO A MAYORISTAS Y PROVISION..... | 1,01 |

E) AYUDA DE COMIDA

La ayuda de comida para el personal de ventas será de TRESCIENTAS pesetas diarias.  
 En el apartado C) las comisiones que viene cobrando el resto del personal, serán incrementadas en un 13%.

TOPES DE VENTA DIRECTOS

ANEXO I

CERVEZA

|                          |     |   |                  |
|--------------------------|-----|---|------------------|
| Aumentos s/ año anterior | 5%  | = | 2,85 Ptas / Caja |
| Aumentos s/ año anterior | 10% | = | 4,58 " "         |
| Aumentos s/ año anterior | 15% | = | 6,23 " "         |

REPARTO

|                         | 5%   | 10%  | 15%  |
|-------------------------|------|------|------|
| Jefe de Ventas .....    | 0,08 | 0,13 | 0,19 |
| Adjunto de Ventas ..... | 0,06 | 0,09 | 0,12 |
| Inspector .....         | 0,33 | 0,50 | 0,69 |
| Vendedor .....          | 1,60 | 2,57 | 3,50 |
| Ayudante .....          | 0,80 | 1,29 | 1,74 |
|                         | 2,87 | 4,58 | 6,24 |

LIBBYS

|                            |     |   |                |
|----------------------------|-----|---|----------------|
| Incremento s/ año anterior | 10% | = | 2,39 Ptas/caja |
| Incremento s/ año anterior | 15% | = | 4,00 " "       |
| Incremento s/ año anterior | 20% | = | 4,80 " "       |
| Incremento s/ año anterior | 25% | = | 5,57 " "       |
| Incremento s/ año anterior | 30% | = | 6,37 " "       |
| Incremento s/ año anterior | 35% | = | 7,17 " "       |
| Incremento s/ año anterior | 40% | = | 7,97 " "       |

REPARTO

|                         | 10%  | 15%  | 20%  | 25%  | 30%  | 35%  | 40%  |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Jefe de Ventas .....    | 0,08 | 0,14 | 0,19 | 0,19 | 0,21 | 0,26 | 0,28 |
| Adjunto de ventas ..... | 0,06 | 0,08 | 0,10 | 0,11 | 0,12 | 0,15 | 0,18 |
| Inspector .....         | 0,15 | 0,26 | 0,33 | 0,37 | 0,43 | 0,47 | 0,54 |
| Preventa .....          | 0,97 | 1,62 | 1,94 | 2,24 | 2,59 | 2,87 | 3,19 |
| Vendedor .....          | 0,76 | 1,28 | 1,54 | 1,80 | 2,06 | 2,30 | 2,54 |
| Ayudante .....          | 0,37 | 0,62 | 0,74 | 0,86 | 1,00 | 1,12 | 1,22 |
|                         | 2,39 | 4,00 | 4,80 | 5,57 | 6,37 | 7,17 | 7,97 |

En el supuesto que no se cubran los puestos de Jefe de Ventas y Adjunto de Ventas, la cantidad total de sus topes se distribuirán en partes iguales entre el resto del personal señalado.

ANEXO XI

PRIMA TRIMESTRAL

En el caso de que en algún trimestre natural se produjera en cerveza o en Libbye un incremento del 10% sobre las ventas totales del mismo trimestre del año anterior, se abonará un tope extraordinario de 1,67 pesetas por caja vendida en ese trimestre a la flota ó flotas que lo obtengan.

RESTO DEL PERSONAL: El personal no afecto a comisiones ni primas de producción, percibirá las primas que a continuación se señalan, siempre que se obtenga un incremento del 5% en el conjunto de sus productos en unidades físicas, sobre la venta del mismo mes del año anterior.

| BASE DE CALCULO                                 | PTAS./CAJA |
|---|------------|
| S/C DE TENERIFE - Ventas totales de Empresa     | 0,49       |
| LAS PALMAS - Ventas totales Delegación L.Palmas | 0,66       |

La distribución de tales primas se efectuará en partes -- iguales entre dichos productores.

ALMACEN LAS PALMAS: Dicho personal percibirá una prima -- de 0,58 pesetas por caja vendida, repartida por partes iguales, en proporción a los días trabajados.

ANEXO XII

PLANTILLAS

(Art. 11 Convenio)

| CENTRO-TRABAJO                  | TRABAJADORES |
|---------------------------------|--------------|
| TENERIFE                        | 89           |
| LAS PALMAS                      | 34           |
| ARRECIFE                        | 4            |
| PUERTO DEL ROSARIO              | 2            |
| TOTAL TRABAJADORES EN PLANTILLA | 129          |

22331 ACUERDO de 27 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Instituto Nacional de Servicios Sociales.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para el Instituto Nacional de Servicios Sociales, suscrito por la representación de la Dirección y por la representación de los trabajadores, integrada por miembros de UGT, CC.OO y no afiliados, el día 10 de mayo de 1983, y presentado en este Departamento con fecha 25 de mayo de 1983 en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, así como el informe favorable de la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social, que se incorpora al expediente con fecha 21 de junio de 1983, a los efectos de dar con ello cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto-ley 3/1983, de 20 de abril, en relación con lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 102/1983, de 25 de enero, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 27 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.