

ANEXO II

Tabla salarial

AÑO 1986

GRUPOS PROFESIONALES

Categorías profesionales	Grupo Tarifa	Conceptos				
		Salario base	Salario mensual	Antigüedad tiempo completo	Plus Convenio	Complemento sueldo
Producción						
Cond. horno oficial 1. ^a	8	40.531	71.099	2.431	-	-
Cond. horno oficial 2. ^a	8	40.531	66.327	2.431	-	-
Oficial 2. ^a laboratorio.....	8	40.531	61.554	2.431	-	-
Ayudante laboratorio.....	9	40.531	59.160	2.431	-	-
Especialista.....	9	40.531	59.160	2.431	-	-
Supervisor producción.....	9	40.531	56.773	2.431	-	-
Espec. fem.....	9	40.531	55.573	2.431	-	-
Peón.....	10	40.531	55.573	2.431	1.000	-
Auxiliar producción.....	10	40.711	46.857	2.442	1.500	-
Oficinas						
Oficial Administrativo 1. ^a	5	40.531	71.099	2.431	-	-
Oficial Administrativo 2. ^a	5	40.531	61.554	2.431	-	-
Cajera.....	5	40.531	61.554	2.431	-	-
Operadora proceso de datos.....	5	40.531	66.114	2.431	-	-
Telefonista.....	7	40.531	56.775	2.431	-	-
Secretaria departamento.....	7	40.531	55.182	2.431	-	-
Auxiliar Administrativo.....	7	40.531	52.462	2.431	-	-
Ventas						
Vendedor.....	5	47.089	-	2.342	20.610	-
Repartidor.....	8	45.446	83.201	2.431	-	-

El Plus Convenio, a las categorías que afecte, es por quince pagas anuales.

30334 RESOLUCION de 4 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 4 de noviembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «ASTURBEA, S. A.»

Artículo 1.º **Ámbito territorial y personal.**-El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que pertenece a la plantilla de la «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima», en todos sus Centros de trabajo.

Art. 2.º **Vigencia y duración.**-Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1986 y su duración será de dos años, excepto en lo concerniente a las condiciones económicas reflejadas en los artículos 11, 12, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27 y 28, que serán revisadas desde el 1 de enero de 1987.

Art. 3.º **Denuncia.**-Se prorrogará tácitamente de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación de, al menos, tres meses.

Art. 4.º **Organización del trabajo.**-Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo y de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las

facultades correspondientes al Comité de Empresa recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º **Clasificación del personal.**-Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas si la necesidad de la industria no lo requiere. Asimismo son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido de su competencia profesional.

El personal que presta sus servicios en esta Empresa se clasificará:

a) Según permanencia:

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

a-2. Personal no fijo.-El que está sujeto a alguno de los contratos de trabajo de duración determinada recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o en la legislación que en el futuro regule dicha clase de contratos.

b) Según su categoría:

Quedarán integrados en los siguientes grupos profesionales:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Subalternos.
- IV. Obreros.

Grupo I. Personal técnico.-Es el que realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializadas. Quedan comprendidos dentro de este grupo:

1.º Titulados:

- a) De grado superior.
- b) De grado medio.

2.º No titulados:

- a) Encargado general o Jefe de departamento.
- b) Encargado de sección.
- c) Encargado de grupo.

1. Técnicos titulados:

a) De grado superior.-Son aquellos que, poseyendo un título superior universitario o de Escuela Técnica Superior, se encuentran unidos a la Empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer función específica para las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

b) De grado medio.-Con análogas circunstancias a las específicas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado los Ingenieros técnicos y Arquitectos técnicos, así como los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados sociales y los Maestros industriales.

2. Técnicos no titulados:

a) Encargado general o Jefe de departamento.-Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderán ante la Empresa de su gestión.

b) Encargado de sección.-Es aquel que desempeña las mismas funciones que el Encargado general o Jefe de departamento, pero limitada a una sección determinada de la Empresa.

Queda encuadrado dentro de esta categoría el Jefe de equipo de proceso de datos o de informática, entendiéndose por tal al Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de fabricaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

c) Encargado de grupo.-Es el que realiza las funciones del Encargado de sección, limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo. Los del departamento de distribución deberán acompañar, para su adiestramiento, a los Oficiales de distribución en los camiones.

Grupo II. Personal administrativo.-Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Comprenderán las categorías siguientes:

a) Oficial de primera.-Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas, tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los siguientes trabajos: Cajero, entendiéndose por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio, y taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado 100 palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Queda equiparado a la categoría de Oficial de primera el responsable de las máquinas básicas de informática, quien tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos correspondientes por parte de los operadores de máquinas básicas (grabadoras, unidades de ordenador y reproductoras), controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o menús precisos para la programación de las citadas máquinas básicas.

b) Oficial de segunda.-Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial de primera en las funciones de éste así la importancia de la Empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales, documentación de personal, taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Quedan equiparados a la categoría de Oficial de segunda los operadores de grabación, que asumen el manejo y funcionamiento de las máquinas grabadoras, así como la creación de los paneles de los distintos trabajos que les sean encomendados, así como los operadores de máquinas básicas de informática, con adecuado conocimiento de las técnicas precisas para la clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de los ficheros.

c) Auxiliar.-Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Que-

dan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda.

Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipara a la categoría de Auxiliar la Telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en las dependencias de la Empresa. Podrá encomendársele la realización de tareas sencillas administrativas durante aquellos períodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen incompatibles con su función principal.

Igualmente se encuadran dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla, y los Grabadores y Verificadores, que tienen a su cargo el manejo de las máquinas grabadoras, verificadoras y clasificadoras.

Grupo III. Personal subalterno.-Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requieren, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo, en todo caso, las responsabilidades inherentes al cargo.

Como tales figuran:

a) Ordenanza.-Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado de los locales de oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se le encomienden dentro y fuera de los locales de la Empresa, copiar documentos a prensa, recogida y entrega de correspondencia y aquellos otros trabajos elementales que se le encomienden.

b) Portero o Vigilante.-Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la Empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el interior como en el exterior de los repetidos locales, tomando nota del movimiento de personas y vehículos que se produzcan a través de los accesos encomendados a su cargo. El Vigilante, previos los trámites pertinentes, podrá ser nombrado Guarda Jurado.

c) Personal de limpieza.-Es el que se ocupa de aseo y limpieza de los locales de la Empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado. Tendrán también a su cargo el lavado, secado, planchado y conservación, en su caso, del vestuario de trabajo que se facilite al personal.

Grupo IV.-Personal obrero.-Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico, comprendiendo las siguientes categorías:

a) Capataz de turno.-Es la persona que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabora además con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros trabajadores, hasta un máximo de treinta, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

b) Oficial de primera.-Es el trabajador que, con gran dominio de su oficio o profesión, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza.

b-1. En fabricación.-Tendrán a su cargo, con responsabilidad según la dimensión de la empresa, todas o algunas de las siguientes funciones:

Cuidado de la disciplina, seguridad e higiene del personal que puedan tener a sus órdenes, entretenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones, cuyo proceso deben conocer a la perfección para obtener los adecuados rendimientos.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados.

Vigilancia, cuidado y control de la producción y de su correcto estibaje, de las cargas y descargas de los vehículos propios y ajenos, de la recepción de mercancías de cualquier tipo destinadas a la Empresa y de que el personal a sus órdenes mantenga limpias y en orden todas las dependencias.

b-2. En distribución.-Sistema de autoventa: Se ocupa de las operaciones necesarias para efectuar la distribución de los clientes de la Empresa, conduciendo y cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo que se le asigne y efectuando los trabajos oportunos como rotación del producto, selección de envases, cobro y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas, publicidad y otros propios de un vendedor, informando diariamente a sus superiores de su gestión.

Sistema de preventa: Quedarán encuadrados en esta categoría tanto el preventista, que realiza fundamentalmente actividades de

promoción y prospección de ventas y publicidad, tomando nota de los pedidos a servir posteriormente, como el vendedor-distribuidor que se encarga de efectuar la distribución de la mercancía, complementando en su caso las acciones promocionales y procediendo al cobro y liquidación de la mercancía.

b-3. En servicios complementarios o auxiliares.-Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de Mecánicos de taller, Ajustadores, Electricistas, Carpinteros, Pintores, Rotulistas, Fontaneros, Albañiles, Conductores, etc., que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el completo conocimiento y práctica de su oficio.

c) Oficial de segunda.-Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

c-1. En fabricación.-Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como llenadoras, dosificadoras, taponadoras y saturadoras; igualmente, en su caso, las carretillas elevadoras para las que se exija carne de conducir.

c-2. En distribución.-Es el que ayuda en sus cometidos al Oficial primera, pudiendo realizar parte de sus tareas y sustituirle temporalmente.

c-3. En servicios complementarios y auxiliares.-Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del Oficial primera.

d) Peón Especialista-Ayudante.-Es el que ayuda a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aislada-mente otros de menor importancia.

d-1. En fabricación.-Realizarán las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado y transporte. Asimismo deberán realizar operaciones de movimiento manual o con utilización de medios mecánicos en las líneas de embotellado y anexo, de envase, materias primas y auxiliares, productos terminados y semielaborados y cualquiera otra misión análoga.

d-2. En distribución.-Auxiliar a los oficiales de distribución en el cumplimiento de sus misiones.

d-3. En servicios complementarios y auxiliares.-Ayudarán a los Oficiales en los trabajos propios de éstos, efectuando otros de menor categoría.

e) Peón.-Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

Estos apartados de clasificación profesional (que vienen recogidos a partir de la Orden de 14 de mayo de 1977), no modificarán las tareas o funciones que el personal de la Empresa Asturbega viniera desarrollando habitualmente hasta la firma del presente Convenio Colectivo.

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

Art. 6.º *Trabajos de superior categoría.*-El trabajador que realice las 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, y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Todos los trabajadores, mientras realicen funciones superiores, tendrán la retribución que corresponde a dicha categoría en todos los conceptos.

Art. 7.º *Ingresos y ascensos.*-El ingreso y ascenso de los trabajadores en la Empresa se ajustarán a lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores en estas materias. En cuanto al período de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de dicho Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.º *Jornadas.*-La jornada laboral será de ocho horas diarias, excepto para el personal que trabaje a tarea, cuya jornada en cómputo anual deberá ser similar a la del resto de los trabajadores (cuarenta horas semanales). Dicha jornada se realizará de lunes a viernes. En caso de jornada continua, el tiempo de trabajo efectivo será de siete horas cuarenta y cinco minutos.

Art. 9.º *Horarios.*-Las Empresas someterán a la aprobación de la autoridad laboral oportuna los correspondientes horarios de trabajo de su personal, previo informe del Comité de Empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 10. *Horas extraordinarias.*-Las realizadas por causa de fuerza mayor y las definidas como estructurales, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y el Comité, a fin de que obtengan la bonificación de la cotización según el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta originados por la demanda, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y aquellas cuyo carácter estructural se derive de la naturaleza del trabajo de que se trata, siempre que no sea posible su sustitución por contrataciones temporales previstas por la Ley.

En los trabajos por equipo, la libre aceptación individual para la prestación de horas extraordinarias vendrá siempre condicionada a la decisión, por mayoría, de los que integran el equipo o servicio afectado. Asimismo, cuando por circunstancias especiales no se hubiese concluido, a la finalización de la jornada ordinaria, el proceso de producción programado, los productores que presten su servicio en puestos afectados por dicho proceso deberán realizar las horas extraordinarias precisas para su conclusión, al objeto de evitar que se perjudiquen las primeras materias o productos semielaborados en curso de fabricación.

Art. 11. *Trabajo en sábados.*-El personal de distribución que realice jornada normal un sábado percibirá 8.230 pesetas, además de las comisiones que le correspondieran o un promedio, en el caso de no haberlas.

El personal de Publicidad y Relaciones Públicas que trabajen un sábado o día festivo percibirán a cambio una dieta de 2.000 pesetas y un día de descanso. Cuando trabajen dos días festivos consecutivos (sábado y domingo), percibirán, por el primer día, lo anteriormente indicado, y por el segundo día, 8.230 pesetas (sin día de descanso).

Art. 12. *Vacaciones.*-Todo trabajador tiene derecho cada año a un período de vacaciones de treinta días naturales o veintidós laborales, comunicándose con el tiempo necesario, considerándose a estos efectos como laborales aquellos que no sean sábados, domingos o festivos, o la parte proporcional que corresponde en el caso de no llevar trabajando el año necesario para el disfrute de este derecho.

Todo trabajador que lo solicite y sea autorizado por la Empresa para disfrutar vacaciones íntegramente (aunque sean fraccionadas), durante los meses de enero, febrero, marzo, octubre y noviembre, percibirá una prima de 20.000 pesetas.

La hospitalización de un trabajador durante este período de vacaciones interrumpirá el disfrute de las mismas, interrupción que se extenderá, como máximo, hasta un límite de tres meses inmediatamente siguientes a la finalización del año natural.

La hospitalización de un trabajador no hará que prescriba su derecho al disfrute de su período vacacional, siempre que le sea posible disfrutarlas dentro del primer trimestre natural del año siguiente al de su devengo.

Art. 13. *Licencias retribuidas.*-a) Tres días laborales, por nacimiento hijo, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y padres políticos. Si convivieran en el domicilio del trabajador, por enfermedad grave o fallecimiento de los nietos, abuelos, hermanos y tíos (también del cónyuge).

b) En estos casos, el tiempo necesario para desplazamiento, si el hecho ocurre fuera de la provincia.

c) 1. Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos, abuelos, hermanos y tíos.

2. Un día natural por enfermedad grave o fallecimiento de nietos, abuelos y tíos.

3. Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos.

En todos los casos de este apartado c) también se incluyen los del cónyuge.

d) Un día natural por cambio de domicilio actual.

e) Quince días naturales por matrimonio del trabajador.

f) El resto de los supuestos, de acuerdo con la legislación contractual aplicable.

Art. 14. *Excedencias.*-Uno.-La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical, de ámbito regional o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Dos.-El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Tres.-Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo,

a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Cuatro.-El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Art. 15. *Traslados*.—El traslado de un productor desde un centro de trabajo de la Empresa a otro situado en localidad distinta, se podrá realizar por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

En el supuesto de traslado por necesidades de servicio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. *Faltas y sanciones*.—En este artículo se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral («Boletín Oficial» de 1 de junio de 1977).

Art. 17. *Personal con capacidad disminuida*.—Los trabajadores que fuesen declarados en situación de incapacidad permanente tendrán los derechos recogidos en el Real Decreto 1451/1983 o en la legislación vigente.

Art. 18. *Privación del carné de conducir*.—En aquellos casos en que un trabajador, que para el desarrollo de la funciones de su puesto de trabajo precisara la posesión del carné de conducir, sea sancionado por infracciones de circulación con la privación de dicho permiso por un período igual o inferior a tres meses, la Empresa le proporcionará otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, conservándole la categoría pero no las comisiones y reintegrándose a su anterior puesto de trabajo concluido el plazo de privación del carné.

En estos supuestos, los trabajadores de la Empresa que hubieran de sustituir al trabajador privado del carné de conducir, lo harán de forma interina durante dicho período.

Art. 19. *Salarios*.—Una vez actualizada la tabla salarial de 1985, en el 1,18 por 100, según cláusula del AES por aumento del IPC, la misma será incrementada en un 8,56 por 100.

Art. 20. *Revisión salarial*.—Según la prevista en el AES para 1986.

Art. 21. *Antigüedad*.—El personal fijo de esta Empresa disfrutará de aumentos periódicos, en porcentajes a aplicar en cada categoría sobre el salario base recogido en las tablas del anexo, hasta alcanzar las siguientes cuantías:

Doce bienios del 5 por 100 cada uno.

Cuatro quinquenios del 10 por 100 cada uno.

Art. 22. *Pagas extraordinarias*.—Los trabajadores de Asturbega disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias:

En los meses de julio, octubre y en Navidad consistentes en el salario base y antigüedad que a cada uno corresponda según las tablas del anexo 1, más un plus de paga extraordinaria de 5.500 pesetas.

Las pagas de beneficios y vacaciones consistirán en el 50 por 100, cada una, de los conceptos salario base, antigüedad y plus Empresa, que para cada categoría corresponda según las tablas del anexo. La paga de beneficios se abonará en el mes de marzo.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional del tiempo trabajado.

El personal de baja por accidente o enfermedad percibirá el 100 por 100 de las pagas extraordinarias siempre que en ningún caso supere en el total anual de retribuciones las que hubiera percibido de estar en activo.

Art. 23. *Disminución del absentismo*.—Con objeto de que la eficiencia y rendimiento sean correctos, y en orden a una disminución del absentismo, cualquiera que fuere su motivación, se establece, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente prima:

Una prima en cuantía de las pesetas brutas anuales y lineales para cada uno de los trabajadores, que se señala en la siguiente escala, en función del absentismo:

Absentismo inferior a 14,9999 días: 31.500 pesetas.

Absentismo de 15 a 15,9999 días: 29.500 pesetas.

Absentismo de 16 a 16,9999 días: 26.000 pesetas.

Absentismo de 17 a 17,9999 días: 22.000 pesetas.

Absentismo de 18 a 18,9999 días: 17.600 pesetas.

Absentismo de 19 a 19,9999 días: 12.500 pesetas.

Absentismo de 20 a 20,9999 días: 9.000 pesetas.

Absentismo de 21 a 21,9999 días: 6.250 pesetas.

Absentismo de 22 días en adelante: 0 pesetas.

Para el cálculo de los días de absentismo de la anterior escala, se dividirán el número de días de baja o faltas de asistencia al trabajo, tanto por enfermedad y accidente como por cualquier otra causa, excepto vacaciones, permisos legales y posibles sanciones de suspensiones de empleo y sueldo, entre el número de trabajadores promedio de plantilla fija en la Empresa a lo largo del año.

A estos efectos, solamente se considerarán los trabajadores que consten en plantilla como fijos de Empresa. Si algún trabajador entra a formar parte de la plantilla como fijo o cesa en tal condición a lo largo del año, se incluyen sus faltas de asistencia por meses completos, si en cada uno de ellos prestó sus servicios activos durante más de quince días naturales, no considerándose este mes, si trabajó quince o menos de quince días naturales.

No se computará como personal fijo a estos efectos, al que estuviere disfrutando de excedencia.

Art. 24. *Incentivo de equipo*.—Este incentivo se estableció en 1981 con una reestructuración que hizo el Departamento Comercial de su Sala de Ventas dejando una serie de equipos homogéneos. En aquel año consistía en 0,50 pesetas por caja a repartir entre las personas que componían cada equipo que alcanzaba la cuota. El personal que no entraba en esos equipos percibía 12.000 pesetas anuales.

Estas cantidades se han ido actualizando, siendo en 1985 de 0,745 pesetas caja y 17.904 pesetas respectivamente.

Los equipos que se establecieron entonces han dejado de ser homogéneos dándose en 1985 fuertes diferencias entre unos y otros que alcanzaron la cuota. Por ello se elimina este incentivo incluyendo a cambio en el fijo de los que lo dejan de percibir las 17.904 pesetas que actualizadas ascienden a 19.648 pesetas.

Art. 25. *Sobrecuota vendedores preventiva*.—Cuando el preventista alcance la cuota mensual, los vendedores de su equipo percibirán una sobrecuota de 0,55 pesetas caja.

Al objeto de que el resto del personal no salga desfavorecido comparativamente:

El vendedor de autoventa incrementará sus comisiones (previamente actualizadas) en 0,50 pesetas por caja.

A todos los demás trabajadores de la Empresa se le incluirán en sus retribuciones (plus) 25.000 pesetas anuales.

Art. 26. *Seguro*.—El personal fijo de plantilla disfrutará de un seguro adicional de accidentes (sean o no laborales) con indemnización por muerte e invalidez permanente en los términos que se recogen en la póliza número 542.941 suscrita con la «Compañía Nacional Hispánica Aseguradora, Sociedad Anónima», de 1.500.000 pesetas por trabajador.

Art. 27. *Bolsas de estudio*.—ASTURBEA otorgará a los hijos de los trabajadores de la Empresa que cursen estudios desde 5.º de EGB, hasta 3.º de Formación Profesional o COU (ambos inclusive), así como a los hijos subnormales que acudan a algún Centro de Formación (sin límite de edad), la cantidad de 9.000 pesetas.

Art. 28. *Diets*.—Todo el personal que por necesidades del servicio tenga que comer fuera de su residencia habitual, percibirá en su caso las siguientes cantidades:

Por almuerzo: 800 pesetas.

Por cena: 800 pesetas.

Por alojamiento con desayuno: 2.425 pesetas.

Como se venía realizando hasta la fecha, se exceptúan de este régimen los preventistas, vendedores, candidatos, ayudantes y gestores, que percibirán en concepto de sobriedad 240 pesetas por día trabajado, en los días que la ruta e instrucciones de venta establecidas por la Empresa obliguen a efectuar el almuerzo a partir de las catorce horas fuera de la zona donde está situado el Centro de trabajo (sectores exteriores), percibirán cada uno de ellos 560 pesetas en concepto de ayuda por comida.

Art. 29. *Prendas de trabajo*.—La Empresa facilitará al personal de distribución y publicidad, cada dos años, las siguientes prendas: Una cazadora, dos camisas de invierno, tres camisas de verano, dos pantalones de invierno, dos pantalones de verano y una prenda de agua.

Personal de Producción y Almacén: Dos chaquetillas y dos pantalones todos los años y un buzo cada dos años.

Asimismo, al personal de Producción, Almacén y Talleres se les provee de un par de botas anuales de seguridad, según las necesidades del puesto de trabajo.

Personal de Talleres: Dos fundas anuales.

Personal de Administración: Dos chaquetillas y dos pantalones cada dos años.

Al personal de Almacén, Talleres y Producción, cuando salgan a efectuar algún trabajo y sea necesario, se les proveerá de una prenda de agua.

Art. 30. *Reconocimiento médico.*—Todos los trabajadores podrán realizar una revisión médica general una vez al año, teniendo derecho a conocer el informe que de la misma resulte.

Art. 31. *Derechos de representación y sindicales.*—Además de los reconocidos en la legislación vigente, y los que en el futuro puedan promulgarse en la materia, Asturbega pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios para insertar comunicados, e igualmente facilitará un local para el desarrollo de las actividades propias de su cometido.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros, a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las anteriores detracciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa.

Sin rebasar el máximo legal, las horas de representación asignadas a los miembros del Comité podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, a los solos efectos de asistir a congresos o cursos organizados por las Centrales Sindicales. No se podrán acumular horas de los miembros del Comité a los Delegados de personal o viceversa.

Art. 32. *Comisión paritaria.*—La Comisión paritaria de vigilancia y control del presente Convenio Colectivo, estará formada por dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal y dos miembros de la Dirección de la misma, ambas partes podrán estar asistidas por un Asesor.

Art. 33. *Cláusulas adicionales.*—Lo previsto en este Convenio tendrá carácter preferente y excluyente de cualquier otro Convenio de ámbito local, provincial o nacional que pueda celebrarse. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán los aumentos de retribuciones o mejoras de cualquier tipo que se establezcan por normas legales, Convenio o disposiciones oficiales de carácter general o no, siempre que apreciadas en su conjunto y en cómputo anual y global sean superiores a las que determinen dichas normas legales o disposiciones aludidas.

ANEXO TABLA SALARIAL

	Salario mensual	Plus mensual
Administración:		
Jefe Sección	70.268	54.414
Oficial 1. ^a	61.933	42.731
Oficial 2. ^a	60.743	36.093
Auxiliar Administración	56.212	31.949
Guarda	54.787	24.610
Cocinera	56.212	26.121
Producción, Almacén, Pintura y Carpintería:		
Jefe Sección	70.268	45.467
Capataz	61.933	45.201
Oficial 1. ^a Transporte propio	59.550	42.970
Oficial 1. ^a Mecánico Electricista y Producción	59.550	38.490
Oficial 1. ^a Conservación fábrica, Almacén, Pintura, Carpintería y Producción	59.550	34.203
Oficial 2. ^a	56.212	32.701
Peón Especialista	54.787	32.283
Peón eventual	48.829	14.172
Taller Vehículos:		
Jefe Sección	70.268	64.663
Oficial 1. ^a Mecánico	59.550	43.046
Oficial 1. ^a Chapa	59.550	38.576
Oficial 2. ^a Mecánico	56.212	34.286
Oficial 2. ^a Chapa	56.212	32.763
Peón Especialista	54.787	32.344
Distribución:		
Jefe de Sección (Jefe Delegación)	70.268	59.210
Jefe de Sección (Jefe de Grupo)	70.268	40.158
Jefe Sección Inspector Ventas, Publicidad Automáticas	70.268	25.485
Oficial 1. ^a Preventista	59.550	23.450
Oficial 1. ^a Vendedor	59.550	17.610
Oficial 2. ^a	56.212	17.066
Peón eventual	48.829	6.824
Publicidad:		
Oficial 1. ^a	59.550	31.971
Taller Automáticas:		
Oficial 1. ^a	59.550	44.077
Oficial 2. ^a	56.212	32.639

COMISIONES

	Normal	D. y M. Ant.	Latas	Litro	2 litros	Tetr. 1.000	Tanq. P-M	S/Ayud.	Subdist.
Preventistas, Gijón y León	Mes a mes los del año anterior actualizados en 9,84 por 100								
Preventistas planta	4,807 (todas las cajas)								
Vendedor autoventa, Navia y Ponferrada	7,96	10,24	5,85	11,80	12,37	8,41	139,88	1,25	-1,86
Ayudante autoventa, Navia y Ponferrada	4,98	6,30	3,61	7,53	7,91	5,28	63,69	-	-
Vendedor-distribuidor, preventa	5,18	6,85	3,73	9,42	9,89	6,60	88,38	Comisión Ayud.	-
Ayudante-distribuidor	3,74	4,36	2,61	6,83	7,17	4,78	54,77	-	-
Autoventa, Segmentación Mercado Planta, Gijón y León	Venta cualquier tamaño 8,68 ptas/caja Venta sin ayudante + 2,19 ptas/caja Ayudante cualquier tamaño 5,40 ptas/caja								

Comisiones en vacaciones

El promedio de las comisiones cobradas en los meses de marzo, julio y noviembre inmediatos anteriores, actualizadas.

Caso de salir dos ayudantes en la misma ruta, con vendedor, los ayudantes cobrarán el 50 por 100 cada uno de las cajas distribuidas.

Caso de salir gestores (Propaganda y Publicidad), en ruta, se les pagan comisiones de vendedor o ayudante, según proceda.

La comisión de ventas especiales se reparte entre los gestores de Propaganda.