

2.2 Ayudantes.—Son los que a las órdenes de un Oficial ejecutan las operaciones que les encomiendan, cada uno en su especialidad.

2.3 Aprendices.—Las funciones y peculiares características de la relación de estos trabajadores con la empresa se definen en el artículo 41 de esta Ordenanza.

### 3. El transporte.

3.1 Oficiales conductores de vehículos.—Son los que conducen los vehículos de la Empresa, ocupándose de su cuidado y entretenimiento, colaborando y dirigiendo la carga y descarga de los mismos.

3.2 Ayudantes de conductores de vehículos.—Son los trabajadores que, a las órdenes del conductor del vehículo, ejecutan operaciones que le encomiende en lo concerniente al cuidado y entretenimiento, así como en la realización de la carga y descarga del vehículo.

## ANEXO IV

### Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores

#### Faltas

1.1 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

1.2 Constituyen faltas leves:

1.2.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.

1.2.2 No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.2.3 Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo.

1.2.4 No atender al público con diligencia y corrección debidas.

1.2.5 No comunicar a la Empresa sus cambios de residencia o domicilio.

1.2.6 Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

1.3 Constituyen faltas graves:

1.3.1 Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un periodo de treinta días; cuando la faltas se cometieran con ocasión de relevar a otro trabajador la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificada como grave.

1.3.2 Faltar dos días al trabajo dentro de un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

1.3.3 Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

1.3.4 La simulación de enfermedades o accidentes.

1.3.5 Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

1.3.6 Negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.

1.3.7 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8.º del presente convenio.

1.3.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podría ser considerada como falta muy grave.

1.3.9 Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.

1.3.10 El estado de embriaguez en el trabajo.

1.3.11 La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

1.4 Son faltas muy graves:

1.4.1 Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un periodo de seis meses, o de veinte faltas, cometidas durante un año.

1.4.2 Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

1.4.3 Haber desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

1.4.4 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

1.4.5 Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

1.4.6 Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.

1.4.7 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

1.4.8 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

1.4.9 La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

1.4.10 Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

1.4.11 La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

1.4.12 La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis meses, dictada por los Tribunales de Justicia.

#### Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

**18617** RESOLUCION de 28 de junio de 1988, 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» (ASTURBEGA, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 1988; de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 28 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE «ASTURBEGA, SOCIEDAD ANONIMA»

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 1988 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, 26, 27 y 28, que serán revisadas desde el 1 de enero de 1989.

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 periodo 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.

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 especificadas 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 estudios, 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, 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 si 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 tomen 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. Quedan 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, movimientos de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipara a la categoría de Auxiliar de 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 periodos 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 les 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 30, 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 a 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 las mercancías, 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 encuadradas 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, etcétera, 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 el carné 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 aisladamente otros de menos 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 dichas funciones superiores tendrán la retribución que corresponde a dicha categoría en todos los conceptos.

Art. 7.º *Ingresos y ascensos y finalización de contrato.*-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.

Cuando se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo podrá optar a él cualquier trabajador de la Empresa, que reúna las condiciones exigidas para dicho puesto. En igualdad de condiciones tendrá preferencia sobre otros candidatos que no pertenezcan a la Empresa. La publicación de la convocatoria se anunciará previamente al personal de la Empresa.

En caso de eventuales, a la terminación del contrato o de sus prórrogas, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica, equivalente a doce días de salario por año de servicio o parte proporcional en caso de duración inferior a un año.

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.

El personal de Administración (Planta y Delegaciones) que lo solicite y siempre que no se perjudique el actual funcionamiento administrativo tendrá una jornada durante todo el año desde las siete horas a las quince horas, con un cuarto de hora de descanso a la mitad de la jornada.

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 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 prestaren 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 9.452 pesetas, además de las comisiones que le correspondieran, o un promedio en caso de no haberlas.

El personal de Publicidad y Relaciones Públicas que trabajen un sábado o día festivo percibirá a cambio una dieta de 2.300 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, 9.452 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, extendiéndose comunicado, considerándose a estos efectos como laborales aquellos que no sean sábados, domingos o festivos, o la parte proporcional que corresponde en caso de no llevar trabajado el año necesario para el disfrute de este derecho.

Todo trabajador que lo solicite y sea autorizado por la Empresa, para disfrutar al menos dieciocho días de sus vacaciones durante los meses de enero, febrero, marzo, octubre y noviembre, percibirá una prima de 23.000 pesetas.

La hospitalización de un trabajador durante período vacacional 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. En este caso, el trabajador no tendrá derecho a la prima a que hace referencia el párrafo segundo de este artículo.

Art. 13. *Licencias retribuidas.*-a) Tres días laborales por nacimiento de un 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 el 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 enfermedad grave o fallecimiento de hermanos políticos.

e) Un día natural por cambio de domicilio actual.

f) Quince días naturales por matrimonio del trabajador.

g) El tiempo necesario para renovar el documento nacional de identidad, carné de conducir o asistencia a consulta médica de Especialista de la Seguridad Social coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, por prescripción del médico de cabecera.

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

Si el hecho que da lugar a la licencia se produjera durante el período vacacional, dicha licencia queda anulada.

**Art. 14. Excedencias.**-1. 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 por un cargo público, o sindical, de ámbito regional o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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.

3. 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.

4. 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 en 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 del Estado» 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 las 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 seis 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.**-El nivel de la tabla salarial actual será revisado, incrementándolo en un 6,5 por 100.

**Art. 20. Revisión salarial.**-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC nacional) determinado por el INE registrará un incremento anual al 31 de diciembre de 1988 superior al 5 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso de dicha cifra.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1988 y servirá como base de cálculo para el incremento salarial que se pacte para 1989.

**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 1, hasta alcanzar las siguientes cuantías:

Dos 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 17.000 pesetas.

Las pagas de beneficios y vacaciones consistirán en el 50 por 100, cada una, de los conceptos salario base, antigüedad y plus convenio, que para cada categoría corresponda según las tablas del anexo 1. 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, 39.000 pesetas.

Absentismo de 15 a 15,9999 días, 36.000 pesetas.

Absentismo de 16 a 16,9999 días, 32.500 pesetas.

Absentismo de 17 a 17,9999 días, 28.500 pesetas.

Absentismo de 18 a 18,9999 días, 21.300 pesetas.

Absentismo de 19 a 19,9999 días, 15.500 pesetas.

Absentismo de 20 a 20,9999 días, 10.500 pesetas.

Absentismo de 21 a 21,9999 días, 7.500 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 considerará 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 días naturales.

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

**Art. 24. Seguro.**-El personal fijo de plantilla disfrutará de un segundo 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.

Asimismo, disfruta de un seguro por muerte de 750.000 pesetas por trabajador en los términos que se recogen en la póliza suscrita con la «Compañía Nacional Hispánica Aseguradora» número.

**Art. 25. Jubilación.**-Siempre que permanezcan las normas legales y prestaciones de Seguridad Social, referentes a jubilaciones anticipadas que rigen en la actualidad, «Asturbega» facilitará la jubilación voluntaria anticipada de sus trabajadores a los sesenta y tres años, mediante entrega de cinco mensualidades de salario real, a aquel trabajador que solicite dicha jubilación voluntaria anticipada.

**Art. 26. Prima de productividad y quebranto de moneda.**-Se establece por el conjunto de estos conceptos una cantidad de 25.000 pesetas brutas anuales a todo el personal fijo de la Empresa. Esta cantidad se incluirá en el plus Convenio.

**Art. 27. Bolsas de estudio.**-«Asturbega» otorgará a los hijos de los trabajadores de la Empresa que cursen estudios desde quinto EGB hasta tercero 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 10.350 pesetas.

**Art. 28. Dietas.**-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, 921 pesetas.

Por cena, 921 pesetas.

Por alojamiento con desayuno, 3.000 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 subdieta 277 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 644 pesetas en concepto de ayuda por comida.

Art. 29. *Multas por aparcamiento indebido.*—Las multas por aparcamiento indebido durante las operaciones de trabajo (carga y descarga) en núcleos urbanos, puestas por la Policía Municipal, serán soportadas en un 60 por 100 por la Empresa.

Art. 30. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará al personal de distribución y publicidad, cada dos años, las siguientes prendas: Una cazadora, dos camisas de inviernos, tres camisas de verano, dos pantalones de invierno, dos pantalones de verano, una prenda de agua y un chaleco.

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

Personal de Talleres: Dos fundas anuales. Asimismo, al personal de Producción, Almacén y Talleres se les proveerá de las botas de seguridad necesarias durante el año, previa entrega de las viejas, según las necesidades del puesto de trabajo.

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

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

Art. 31. *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. 32. *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 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 deducciones 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 u otras actividades directamente relacionadas con funciones propias del Comité de Empresa. No se podrán acumular horas de los miembros del Comité a los Delegados de Personal o viceversa.

Art. 33. *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. 34. *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 I TABLA SALARIAL

	Salario mensual Pesetas	Plus mensual Pesetas
<b>Administración:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup>	71.133	51.001
Oficial 2. <sup>a</sup>	69.766	43.378
Auxiliar de Administración	64.562	38.618
Oficial 2. <sup>a</sup> (Cocina)	64.562	31.924
Peón Especialista (Guarda) T. P.	42.940	26.614
<b>Producción, Almacén, Pintura y Carpintería:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup> Capataz	71.133	53.839
Oficial 1. <sup>a</sup> Electricista	68.396	52.929
Oficial 1. <sup>a</sup> Transporte Propio	68.396	51.276
Oficial 1. <sup>a</sup> Mecánico y Control de Calidad	68.396	46.131
Oficial 1. <sup>a</sup> de Conservación de Fábrica, Almacén, Pintura, Carpintería y Producción	68.396	41.207
Oficial 2. <sup>a</sup>	64.562	39.481
Peón Especialista	62.926	39.071
Peón Eventual	60.570	17.580
<b>Taller de vehículos:</b>		
Jefe de Sección	80.707	88.508
Oficial 1. <sup>a</sup>	68.396	52.929
Oficial 1. <sup>a</sup> Mecánico	68.396	51.363
Oficial 1. <sup>a</sup> Chapa	68.396	46.229
Oficial 2. <sup>a</sup> Mecánico	64.562	41.302
Peón Especialista	62.926	39.071
<b>Distribución:</b>		
Jefe de Sección (Jefe de Delegación)	80.707	69.929
Jefe de Sección (Jefe de Grupo)	80.707	48.048
Jefe de Sección (Inspector de Venta, Publicidad y Automáticas)	80.707	31.193
Oficial 1. <sup>a</sup> Preventista	68.396	28.857
Oficial 1. <sup>a</sup> Vendedor	68.396	22.149
Oficial 2. <sup>a</sup>	64.562	21.524
Peón Eventual	60.570	8.464
<b>Publicidad:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup>	68.396	38.643
Peón Eventual	60.570	24.729
<b>Taller de Automáticas:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup>	68.396	52.548
Oficial 2. <sup>a</sup>	64.562	39.481

Los eventuales no incluidos en estas tablas (ya actualizadas) se les incrementará este año 1988 el plus en el 8 por 100.

### COMISIONES Y SOBRECUOTA

	Normal	Doble	Latas Iglú	Litro	Pet. 1.500 2 litros	Tanque Post-Mix	1/2 tanque N. L. T.	s/Ayudante	Subdistr.	Sobrecuota
Preventista Supervisor León	Las mismas que percibieron el año anterior, mes a mes, actualizadas en el 6,5 por 100.									
Preventistas Planta	7,358 (promedio de los seis preventistas, referidas a las ventas de sus clientes). Sin Distribuidor.									
Supervisores Planta	El mismo promedio de Comisión que los Preventistas.									
Vendedor autoventa: Navia y Ponferrada	9,14	11,76	6,72	13,56	14,21	160,66	80,32	- 1,44	- 2,14	0,798
Ayudante autoventa: Navia y Ponferrada	5,72	7,23	4,14	8,65	9,08	73,14	36,52	-	-	-
Vendedor Distribuidor preventiva	5,95	7,87	4,28	10,82	11,36	101,51	50,75	+ Comisión Ay.	-	0,63
Ayudante Distribuidor preventiva	4,29	5,01	2,99	7,85	8,23	62,9	31,46	-	-	-
Autoventa-Hogar León	Las mismas que percibieron el año anterior, mes a mes, actualizadas en el 6,5 por 100.									



	Normal	Doble	Latas Iglú	Litro	Pet. 1.500 2 litros	Tanque Post-Mix	1/2 tanque N. L. T.	s/Ayudante	Subdistr.	Sobrecuota
Autoventa Segment, Mercado: Planta, Gijón y León										0,63
										0,63

Comisión en vacaciones: Promedio de las comisiones cobradas en los meses de marzo, julio y noviembre inmediatos anteriores actualizadas (si procede).

Vacaciones:

- Caso de salir dos vehículos a repartir en la misma ruta se considerará vendedor al titular de cada vehículo, por el número de cajas distribuidas.
- Caso de salir Gestores (Propaganda y Publicidad) en ruta se les pagan comisiones de Vendedor o Ayudante, según proceda.
- Las comisiones de ventas especiales se reparte entre los Gestores de Propaganda.

**18618 RESOLUCION de 8 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Empleados de Notarías.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías del territorio de Valladolid, que comprende las provincias de León, Palencia, Salamanca, Valladolid y Zamora, para 1988, que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1988, de una parte, por la Asociación Patronal de Notarías del Territorio de Valladolid, en representación del empresario, y de otra, por la Asociación de Empleados de Notarías de la citada Demarcación Territorial, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 8 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**ACUERDO SUSCRITO POR LA ASOCIACIÓN PATRONAL DE NOTARIOS Y LA ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE NOTARIAS DEL TERRITORIO DEL ILUSTRE COLEGIO NOTARIAL DE VALLADOLID**

La Asociación Patronal de Notarios está representada por la siguiente Comisión:

Presidente: Don Manuel Sagardia Navarro.

Secretario: Don José María Labernia Cabeza.

Vocales: Don José Luis Ferrero Hormigo y don Julio Rodríguez García.

La Asociación Profesional de Empleados de Notarías está representada por la siguiente Comisión:

Presidente: Don José Luis López Luengo.

Secretario: Don Jesús Luengo Alonso.

Vocales: Don José Benito Torrecilla, don Valentín Benito Blanco y don Miguel Ángel García Robledo.

En relación con las negociaciones referentes al Convenio Colectivo llevadas a cabo por ambas Comisiones, correspondientes al presente año de 1988, se ha llegado al siguiente acuerdo:

Unico.—Continúa vigente para todo el año 1988 el Convenio Colectivo suscrito para el año 1981, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 12 de agosto de 1981, con las modificaciones establecidas al mismo por Convenios posteriores, y que se complementa con lo siguiente:

El apartado A) del artículo 8 quedará redactado en la siguiente forma:

**A) Sueldos mínimos**

Categoría	Grupo 1.º	Grupo 2.º	Grupo 3.º
Oficial 1.º	114.789	98.567	87.753
Oficial 2.º	99.010	88.147	77.282
Auxiliar	88.544	72.147	66.718
Copista	72.497	56.059	50.576
Subalterno	50.801	46.670	43.921

Los sueldos mínimos expresados no serán nunca inferiores al sueldo mínimo interprofesional, según la edad del empleado.

Lo acordado se entiende que tiene carácter retroactivo desde el día primero de enero del presente año.

El artículo 12 del Convenio queda con la siguiente redacción:

Artículo 12. Los empleados tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de cuarenta y ocho horas que, como regla general, comprenderá el día completo del domingo y la tarde del sábado, además de la mañana del sábado o la del lunes siguiente, a opción del Notario, salvo Convenio o acuerdo previo.

Durante la mañana del sábado podrá convenirse, en cada localidad o despacho, el descanso de la mitad de cada una de las plantillas.

Y para que conste, en prueba de conformidad, se firma el presente documento, por duplicado, en Valladolid a veinticuatro de marzo de mil novecientos ochenta y ocho.

**18619 RESOLUCION de 8 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para Industrias de Alimentos Compuestos para Animales.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para Industrias de Alimentos Compuestos para Animales, que fue suscrito con fecha 8 de junio de 1988, de una parte por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales, en representación de las Empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores de este mismo sector, 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, 8 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de correctores, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia Empresa y estén al servicio de la industria principal.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las Empresas de la industria de alimentos compuestos para animales, en virtud de contrato de trabajo. Quedan