

Categorías	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Total	H. E.
Ayudante .....	70.348 (422,80)	12.000 (72,12)	5.744 (34,52)	88.092 (529,44)	650 (3,91)
Bombero .....	70.348 (422,80)	12.000 (72,12)	5.744 (34,52)	88.092 (529,44)	650 (3,91)
Telefonista/Recepcionista .....	70.348 (422,80)	12.000 (72,12)	5.744 (34,52)	88.092 (529,44)	65 (3,91)

Entre paréntesis y cursiva valor en euros.

**21675** RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (ASTURBEGA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (ASTURBEGA) (código de Convenio número 9000422), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 17 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2000/2001 DE «COMPAÑÍA ASTURIANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

Artículo 1. *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» (ASTURBEGA) en todos sus centros de trabajo.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor el uno de Enero de 2000 y su duración será por dos años (hasta el treinta y uno de diciembre de 2001).

Artículo 3. *Denuncia.*

Se entenderá prorrogado de año en año, a partir del uno de Enero del 2002, si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación de al menos un mes a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. *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.

Artículo 5. *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 las necesidades de la empresa no lo requieren. 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 preste sus servicios en esta empresa, se clasificará de acuerdo a los siguientes grupos profesionales: Técnicos, Administrativos y 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:

A. *Técnicos titulados:*

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

De grado medio.—Con análogas circunstancias a las especificadas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados Sociales, y los Maestros Industriales.

B. *Técnicos no titulados:*

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. Responderá ante la empresa de su gestión

Encargado de Sección.—Es aquel que desempeña las mismas funciones que el 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.

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, 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 Comercial deberán acompañar, para su adiestramiento, a los oficiales de distribución en los camiones.

Grupo II/Personal administrativo.—Quedan comprendidos en este grupo quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, trabajos contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior. Comprenderá las siguientes categorías:

A. *Oficial 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 tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables y redacción de documentos que requieran cálculos y estudios, y taquimecanógrafos en un idioma extranjero que toman al dictado 100 palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Queda equiparado a esta categoría el responsable de las máquinas básicas de informática que tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos correspondientes por parte de los operadores de máquinas básicas, controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes.

B. *Oficial segunda:* Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial Primera en sus funciones, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios y seguros sociales, documentación de personal y taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Quedan equiparados a esta categoría los operadores de grabación que asumen el manejo y funcionamiento de las máquinas grabadoras, 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 realiza las operaciones elementales, y puramente mecánicas, inherentes a la labor admi-

nistrativa. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales Segunda.

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

Se equipara a esta categoría 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 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 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 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.

En Producción/Almacén/Talleres: Tendrán a su cargo, con la responsabilidad consiguiente, algunas de las siguientes funciones:

Cuidado de la disciplina, seguridad e higiene del personal que puedan tener a sus órdenes y 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 establecidas y cuidando de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de las materias primas, auxiliares y productos acabados. Operaciones realizadas con el control de calidad.

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

Realización de trabajos de carácter complementario o auxiliar propios de mecánicos de taller, ajustadores, electricistas, carpinteros, pintores, rotulistas, fontaneros, albañiles, conductores, etc., que ejecuten su cometido con la soltura y perfección que acredita el completo conocimiento y práctica de su oficio.

En Comercial: Quedan encuadrados en esta categoría preventistas, supervisores, merchandisiers y promotores, quienes realizan actividades tales como recogida de pedidos a servir posteriormente, promoción y prospección de ventas, actividades de animación de mercado, etc. También se encuadran en esta categoría los vendedores, tanto de autoventa como de preventiva, que se ocupan de realizar las operaciones necesarias para efectuar la distribución de producto a los clientes, conduciendo y cuidando del mantenimiento del vehículo que se le asigna, y efectuando otros trabajos complementarios, tales como rotación de producto, selección de envases, cobro y liquidación de las facturas, actividades de promoción de ventas, publicidad, etc., propios de un vendedor.

C. Oficial 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.

En Producción/Almacén/Talleres: Tienen a su cargo el cuidado de máquinas como llenadoras, dosificadoras, taponadora y saturadoras, así como el de las carretillas elevadoras para las que se exija el carnet de conducir. Colaborarán en operaciones relacionadas con Control de Calidad.

En servicios auxiliares realizan los trabajos encomendados con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del Oficial Primera.

En Comercial: Se encuadran en esta categoría aquellos trabajadores que, visitando clientes, realizan las tareas de reposición de lineales, limpieza de los mismos, rotación de producto, etc., así como acciones concretas y dirigidas de promoción del mercado. También se incluye en esta categoría el personal que ayuda en sus cometidos al oficial primera vendedor, pudiendo realizar parte de sus tareas y sustituirle temporalmente.

D. Ayudante: Son aquellos trabajadores que ayudan a los oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos, pudiendo sustituirles ocasionalmente, y efectuando autónomamente trabajos de menor importancia.

En Producción/Almacén/Talleres: Realizan las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado, transporte y control de calidad. Asimismo realizan operaciones de movimiento de productos, manual o mecánicamente, en las líneas de embotellados, almacenes de materias primas y auxiliares, almacén de producto, etc.

En Comercial: Auxilian a los oficiales en el cumplimiento de sus misiones, realizando autónomamente aquellas que exigen un grado de conocimiento o formación mínimo.

E. Peón: Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de una preparación o formación especial.

Estos apartados de clasificación profesional no modificarán las tareas o funciones que el personal de la empresa venía desarrollando habitualmente hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

#### Artículo 6. *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 periodo 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.

#### Artículo 7. *Ingresos, 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 periodo 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, condiciones que se recogerán en la convocatoria que previamente se anunciará al personal. Si bien la designación corresponde libremente a la empresa, ésta optará —en los casos de igualdad de condiciones— por la promoción interna.

En los contratos temporales, y a su terminación, se cumplirá con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 8. *Formación.*

La empresa entrenará y formará a sus trabajadores manteniéndoles al día en los nuevos métodos y tecnologías necesarios para el desarrollo de su trabajo. De esta manera, al comienzo de cada año la empresa se obliga a informar al Comité acerca de los planes de formación que esté previsto desarrollar en ese periodo.

#### Artículo 9. *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). En caso de jornada continua el tiempo de trabajo efectivo será de siete horas y cinco minutos. La jornada se realizará de lunes a viernes, excepto en el caso de aquellos trabajadores en cuyo contrato laboral se establezca una jornada distinta.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo fuese reducida por una disposición legal de carácter imperativo la duración máxima de la jornada semanal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, la nueva jornada que se establezca sustituirá de forma automática a la que se pacta en este Convenio.

Si por necesidades del mercado (apertura de grandes superficies, etc.) fuese necesario modificar la jornada habitual de algunos trabajadores, debiendo cubrir los sábados, ya sea en labores de merchandising y reposición o para servir producto, se estudiará conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores el número de puestos afectados y las jornadas a realizar.

El personal de Producción, Almacén y Talleres que realice jornada continua disfrutará de un descanso de quince minutos entre la segunda y tercera hora en el turno de la mañana, y entre la cuarta y quinta hora en el turno de la tarde. Ocasionalmente, y por razones técnicas, el Jefe de Departamento podrá desplazar el tiempo de descanso, siempre dentro del margen que establece la legislación laboral.

El personal de Administración que lo solicitase, y siempre que no se perjudique el actual funcionamiento administrativo, tendrá una jornada,

durante todo el año, desde las siete a las quince horas con un cuarto de hora de descanso a la mitad de la jornada.

#### Artículo 10. *Horarios.*

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 periodo 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 veinticinco por ciento sobre el salario base.

#### Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Son horas extraordinarias las realizadas por causa de fuerza mayor, así como las realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

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 prestasen 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.

#### Artículo 12. *Trabajo en sábados y festivos.*

El personal de distribución que realizase jornada normal un sábado percibirá 17.603 pesetas además de las comisiones que le correspondieran, o un promedio en caso de no haberlas.

El personal de Publicidad que trabaje un sábado o día festivo percibirá a cambio una dieta de 4.283 pesetas y un día de descanso, por el segundo día 17.603 pesetas.

#### Artículo 13. *Vacaciones.*

Todo trabajador tiene derecho cada año a un periodo de vacaciones de 30 días naturales o 23 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 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 al menos 18 días de sus vacaciones durante los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre y Noviembre percibirá una prima de 42.837 pesetas.

La hospitalización de un trabajador durante el periodo 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 periodo 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 segundo párrafo de este artículo.

#### Artículo 14. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá disponer de las siguientes licencias retribuidas:

a) Tres días laborales por nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos.

b) Tres días por fallecimiento de padres y padres políticos. Si convivieran en el domicilio del trabajador, por fallecimiento de los nietos, abuelos, hermanos y tíos (también del cónyuge).

c) Dos días por enfermedad grave de padres y padres políticos. Si convivieran en el domicilio del trabajador por enfermedad grave de nietos, abuelos, hermanos y tíos (también del cónyuge).

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

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

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

Un día natural por fallecimiento de tíos.

Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos.

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

e) Un día natural por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos políticos.

f) Un día natural por cambio de domicilio actual.

g) Quince días naturales por matrimonio del trabajador.

h) El tiempo necesario para renovar el D.N.I., Carnet 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.

i) 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 periodo vacacional, dicha licencia queda anulada.

Todo el personal de la empresa disfrutará, adicionalmente, de un día de licencia retribuida. Dicho día, queda fijado para el tercer viernes del mes de noviembre.

#### Artículo 15. *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 elección o designación 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.

2. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa 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, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, 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 se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### Artículo 16. *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.

#### Artículo 17. *Faltas y sanciones.*

En este artículo se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, completado con lo redactado literalmente en los artículos 8 a 12 de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de Octubre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de Noviembre de 1999)

En caso de sanción por faltas graves y muy graves el trabajador podrá acudir acompañado por un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, a recibir la comunicación de la sanción.

Si el trabajador no ejercitara el derecho reconocido en el párrafo anterior, la empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del Estatuto de los Trabajadores, informará al Comité de Empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

#### Artículo 18. *Incapacidad temporal.*

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, que en el año anterior al del comienzo de la baja no hayan acumulado más de treinta días naturales de baja percibirán el siguiente complemento:

1. I.T. por enfermedad común o accidente no profesional: La diferencia hasta el 100% de su base de cotización (siempre que no se superen las retribuciones reales estimadas) respecto a la cantidad a abonar por la Seguridad Social, a partir del decimosexto día de baja. Durante los días cuarto a decimoquinto la empresa abonará el 75% de la mencionada base de cotización.

2. I.T. por enfermedad profesional o accidente laboral: La diferencia hasta el 100% de su base de cotización (siempre que no se superen las retribuciones reales estimadas) desde el primer día de la baja.

El complemento referido en los puntos 1 y 2 será abonado por la empresa, durante un plazo —máximo— de doce meses.

#### Artículo 19. *Personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores que fuesen declarados en situación de Incapacidad Permanente disfrutarán de todos los derechos recogidos en la legislación vigente.

#### Artículo 20. *Privación del carnet 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 carnet de conducir, sea sancionado por infracciones de circulación, con la privación de dicho permiso por un periodo 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 carnet. En estos casos, los trabajadores de la empresa que hubieran de sustituir al trabajador privado del carnet de conducir, lo harán de forma interina durante dicho periodo.

#### Artículo 21. *Salarios.*

Para cada uno de los dos años de vigencia de este Convenio el incremento en las tablas salariales será de un 2,5 por 100 (ver anexos 1, 2, y 3). El contenido del anexo 4, relativo a los complementos «ad personam» podrá ser consultado por los trabajadores en el domicilio social de la empresa.

El incremento salarial pactado se aplicará, asimismo, a las cláusulas económicas referidas en los artículos 12, 13, 22, 24, 27, 28, 29, y 38 del presente Convenio.

Si en alguno de los años de vigencia de este Convenio el Índice de Precios al Consumo (IPC NACIONAL), determinado por el I.N.E, registrase un incremento anual al treinta y uno de Diciembre superior al 2,5% se efectuará la oportuna revisión salarial por la diferencia con efectos al uno de Enero. Tal incremento servirá como base de cálculo para el incremento salarial pactado para el siguiente año.

#### Artículo 22. *Complemento personal de antigüedad.*

Como garantía «ad personam», el derecho al percibo del complemento personal de antigüedad se reconoce exclusivamente a los trabajadores que con anterioridad al uno de Enero de 1997, fecha de entrada en vigor del Convenio 1997-1999, prestaban sus servicios en la empresa. Estos podrán seguir consolidando, a medida que les corresponda y de acuerdo con la escala hasta entonces utilizada, dos tramos adicionales al consolidado en dicha fecha.

Con el fin de eliminar paulatinamente el concepto «antigüedad» la garantía que se establece en el párrafo anterior no será aplicable al personal que haya ingresado o ingrese en la empresa a partir de dicha fecha, cuyas retribuciones serán las establecidas en la nueva estructura salarial pactada en el citado Convenio 1997-1999, con efectos uno de Enero de 1997.

#### Artículo 23. *Pagas extras.*

Cada trabajador disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

Tres pagas, a percibir en los meses de Julio, Octubre y Diciembre, consistentes en el salario base, complemento personal de antigüedad —en su caso— y plus de paga extra, correspondientes a su categoría.

Una paga, a percibir en el mes de Marzo, consistente en el salario base, complemento personal de antigüedad —en su caso— y plus convenio, correspondientes a su categoría.

Todas las pagas extras se devengan en cómputo anual. El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional del tiempo trabajado.

#### Artículo 24. *Disminución de absentismo.*

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa percibirán una prima de 55.065 pesetas. Se establece, complementariamente, una prima adicional de 23.250 pesetas para aquellos trabajadores cuyas bajas o faltas de asistencia al trabajo sean menores a 20 días naturales en el año. Estas cantidades se abonarán, en su caso, el último día laboral del año.

Las bajas se entenderán tanto por accidente y enfermedad, como por faltas de asistencia por cualquier otra causa, excepto vacaciones, permisos legales y posibles sanciones de empleo y sueldo.

#### Artículo 25. *Seguro.*

La empresa suscribirá un seguro, para todo el personal, con un capital asegurado de dos millones y medio de pesetas —tres millones para el segundo año de vigencia de este Convenio— para los supuestos de Invalidez profesional, Muerte natural, Muerte por accidente laboral y Muerte por accidente de circulación.

Para dar cumplimiento a tal obligación, se procederá a suscribir una póliza con una compañía externa o autoasegurar dichas cantidades.

#### Artículo 26. *Jubilación.*

Siempre que permanezcan las normas legales y prestaciones de Seguridad Social referentes a jubilaciones anticipadas que rigen en la actualidad, Asturbega facilitará, previo acuerdo con el trabajador y a solicitud de éste, su jubilación voluntaria en el momento de cumplir los 60, 61, 62 y 63 años, mediante la entrega, en el momento de la baja y por una sola vez de la siguiente cantidad:

A los 60 años: cuatro millones ochocientos mil pesetas.

A los 61 años: tres millones novecientos mil pesetas.

A los 62 años: tres millones pesetas.

A los 63 años: dos millones cien mil pesetas.

De conformidad con lo establecido por el Real Decreto 1195/1985, de 17 de Julio, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador, en las condiciones previstas en el referido Real Decreto, y al efecto de garantizar al trabajador el 100% de su pensión de jubilación.

Asimismo, y como medida de fomento del empleo, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad de aquellos trabajadores que en el momento de cumplir dicha edad tengan cubierto el periodo mínimo legal para percibir, como pensión de jubilación, el 100% de su base reguladora, posponiéndose en otro caso el pase a tal situación al momento en que reúna los requisitos para recibir dicho porcentaje.

#### Artículo 27. *Prima de productividad.*

La prima de productividad para el personal obrero de Producción, Almacén, Talleres, Publicidad y Administración, con al menos un año de antigüedad en la empresa, será de 7.509 pesetas/mes.

#### Artículo 28. *Bolsas de estudio.*

Asturbega otorgará a los hijos de los trabajadores de la empresa que cursen estudios desde 5º de E.G.B. hasta 3º de Formación Profesional o C.O.U. (ambos inclusive), así como a los hijos subnormales que acudan a algún Centro de Formación (sin límite de edad), la cantidad de 19.280 pesetas.

#### Artículo 29. *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: 1.720 pesetas.

Por cena: 1.720 pesetas.

Por alojamiento con desayuno: 5.590 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 sobrieda 520 por día trabajado. En los días que tanto la ruta como las 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), este personal de Distribución percibirá 1.198 pesetas en concepto de ayuda por comida.

**Artículo 30. Multas por aparcamiento indebido.**

Las multas por aparcamiento indebido durante las operaciones de trabajo (carga y descarga) dentro de núcleos urbanos, serán soportadas en un 60% por la empresa.

**Artículo 31. Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo:

Personal de Distribución y Publicidad: cada dos años, una cazadora, dos camisas de invierno, tres camisas de verano, dos pantalones de invierno, dos pantalones de verano, una prenda de agua y dos chalecos.

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.

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

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. Cuando salgan a efectuar algún trabajo y sea necesario, se les proveerá de una prenda de agua. Asimismo, al personal de las carretillas elevadoras, se les proveerá de una prenda de abrigo para el invierno.

**Artículo 32. Reconocimiento médico.**

Todos los trabajadores realizarán una revisión médica general una vez al año, teniendo derecho a conocer el informe que de la misma resulte.

**Artículo 33. Comedor laboral.**

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá el local del comedor provisto de los medios materiales necesarios para su utilización.

**Artículo 34. Protección sindical de los contratos.**

La empresa se ajustará a lo dispuesto en la ley 2/1991 sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación en tanto no se modifique o derogue dicha ley.

**Artículo 35. Derechos de representación y sindicales.**

Además de los reconocidos en la legislación vigente, y los que en el futuro puedan promulgarse en la materia, la empresa 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 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 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.

**Artículo 36. 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.

**Artículo 37. Cláusula adicional.**

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.

**Artículo 38. Cláusulas finales.**

**Garantías retributivas:**

Si algún Oficial primera Vendedor (con comisiones), de los actualmente en plantilla en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, pasase a ocupar el puesto de Oficial primera Comercial (sin comisiones), percibirá, al margen de las retribuciones recogidas en las tablas salariales para dicha categoría, como complemento «ad personam» la cantidad de 398.503 pesetas.

Los nuevos sistemas de ventas que se puedan implantar en un futuro no perjudicarán el nivel retributivo consolidado del personal de las salas de ventas.

Complementos personales: Todas las cantidades reconocidas a cada trabajador «ad personam» no serán absorbibles ni compensables por ningún otro concepto. Se revalorizarán siempre con el incremento salarial pactado en futuros convenios.

**ANEXO I**

**Retribución horas extras (artículo 11)**

(Cantidades: Pesetas/hora)

Categorías	Año 2000	Año 2001
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.222	3.302
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	2.853	2.925
Ayudante .....	2.452	2.514
Peón .....	2.173	2.227

**ANEXO II**

**Tablas salariales (artículo 21)**

(Cantidades: Pesetas/mes)

Categorías	Año 2000		Año 2001	
	S. base	P. Convenio	S. base	P. Convenio
<b>Administración:</b>				
Oficial 1 .....	132.480	101.830	135.792	104.376
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	129.936	87.630	133.184	89.820
Auxiliar .....	120.243	78.768	123.249	80.737
<b>Producción/almacén/talleres:</b>				
Jefe de Sección .....	150.312	188.439	154.069	193.150
Capataz .....	132.480	107.115	135.792	109.793
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	127.385	83.588	130.570	85.678
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	120.243	80.375	123.249	82.384
Ayudante .....	117.197	59.210	120.127	60.690
Peón .....	112.807	39.588	115.628	40.578
<b>Publicidad:</b>				
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	127.385	78.812	130.570	80.782
Ayudante .....	117.197	59.210	120.127	60.690

Categorías	Año 2000		Año 2001	
	S. base	P. Convenio	S. base	P. Convenio
Peón .....	112.807	39.588	115.628	40.578
<b>Comercial:</b>				
Jefe de Sección .....	150.312	96.325	154.069	98.733
Oficial 1.ª comercial (sin comisiones) .....	127.385	126.370	130.570	129.530
Oficial 1.ª vendedor (con comisiones) .....	127.385	48.095	130.570	49.297
Oficial 2.ª vendedor (con comisiones) .....	120.243	46.931	123.249	48.105
Ayudante (sin comisiones) ....	117.197	59.210	120.127	60.690
Peón (con comisiones) .....	112.807	22.608	115.628	23.174

Plus paga extra (×3) (para todas las categorías):

2000: 50.638 pesetas.

2001: 57.904 pesetas.

### ANEXO III

#### Comisiones

(Cantidades: Pesetas/caja)

	2000		2001	
	Vendedor	Ayudante	Vendedor	Ayudante
<b>Autoventa (planta):</b>				
T.200 RB .....	18,58	11,54	19,05	11,83
T. 200 SR .....	18,58	11,54	19,05	11,83
T. PET 1,0 / PET 0,5 .....	18,58	11,54	19,05	11,83
T. PET 2,0 (8 bot.) .....	18,58	11,54	19,05	11,83
T. BAG IN BOX 20 .....	299,22	136,19	306,70	139,60
T. BAG IN BOX 10 .....	149,59	68,11	153,33	69,81
T. BAG IN BOX 5 .....	74,81	34,05	76,68	34,91
T. LAT 330 .....	18,58	11,54	19,05	11,83
( ) Ventas s/ ayudante .....	4,68		4,80	
( ) Ventas en subdistribuidores .....	-3,97		-4,07	
( ) Sobrecuota .....	1,17		1,20	
<b>Autoventa (delegaciones):</b>				
T.200 RB .....	17,03	10,63	17,46	10,90
T. 200 SR .....	12,52	7,70	12,83	7,89
T. PET 1,0 / PET 0,5 .....	18,95	12,09	19,42	12,39
T. PET 2,0 (8 bot.) .....	23,50	15,02	24,08	15,40
T. BAG IN BOX 20 .....	299,22	136,19	306,70	139,60
T. BAG IN BOX 10 .....	149,59	68,11	153,33	69,81
T. BAG IN BOX 5 .....	74,81	34,05	76,68	34,91
T. LAT 330 .....	12,52	7,70	12,83	7,89
( ) Ventas s/ ayudante .....	2,68		2,74	
( ) Ventas en Subdistribuidores .....	-3,97		-4,07	
( ) Sobrecuota .....	1,47		1,50	
<b>Preventa:</b>				
T.200 RB .....	14,24	10,29	14,60	10,55
T. 200 SR .....	8,00	5,57	8,20	5,71
T. PET 1,0 / PET 0,5 .....	15,87	11,52	16,27	11,81
T. PET 2,0 (8 bot.) .....	18,81	13,64	19,28	13,98
T. BAG IN BOX 20 .....	189,07	117,14	193,79	120,07
T. BAG IN BOX 10 .....	94,54	58,58	96,90	60,04
T. BAG IN BOX 5 .....	47,27	29,29	48,45	30,03
T. LAT 330 .....	8,00	5,57	8,20	5,71
( ) Ventas sin ayudante .....	+ com.		+ com.	
( ) Sobrecuota .....	ayudante 1,17		ayudante 1,20	

### Sobrecuota preventistas/supervisores

(Cantidades: Pesetas/caja)

Preventista Planta .....	1,61	1,65
Preventista León .....	1,52	1,56
Supervisor rural .....	1,34	1,37
Supervisor ciudad .....	0,95	0,97
Supervisor León .....	1,16	1,19

### ANEXO IV

#### Complementos «ad personam» (artículos 5, 21 y 38)

El contenido de este anexo IV podrá ser consultado por los trabajadores en el domicilio social de la empresa.

**21676** RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004452), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 17 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima» y el personal con contrato laboral que la compone en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Normativa aplicable.*

Las relaciones laborales de la empresa se regirán por el presente Convenio y en lo no estipulado en el mismo, por el Convenio Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona para los trabajadores del centro de Granollers, y por el Convenio Siderometalúrgico de la provincia de Madrid para los trabajadores del centro de Madrid, Estatuto de los Trabajadores, y demás leyes y normas laborales de rango superior.

Artículo 3. *Entrada en vigor y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de Estado». Sus efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2000 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

1. A partir del 31 de diciembre de 2000 se entenderá prorrogado de año en año si no hubiese denuncia por ninguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia.