

**18616 RESOLUCION de 22 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Industrias de Granjas Avícolas y otros Animales.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias de Granjas Avícolas y otros Animales, que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1988, de una parte por las Asociaciones Empresariales ANSA y ANPP, 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 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, 22 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVICOLAS Y OTROS ANIMALES PARA EL AÑO 1988**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Objeto.*—El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones del trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre Empresas y trabajadores.

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Se regirán por el presente Convenio:

Las Empresas que desarrollen las actividades siguientes:

1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.

2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.

3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.

4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.

5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.

6. Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro Convenio Colectivo.

Las alusiones que se hacen en este Convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales.

Art. 4.º *Ambito personal.*—Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas cuyas actividades estén comprendidas entre las descritas en el ámbito funcional, con única excepción del personal de alta dirección, siendo por tanto de aplicación como derecho supletorio en lo no previsto en el contrato individual de trabajo, Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, y Estatuto de los Trabajadores, a los representantes de comercio.

Art. 5.º *Concurrencia de Convenios.*—En cuanto a la concurrencia de Convenios se estará a lo dispuesto en la normativa legal y vigente en cada momento.

Art. 6.º *Ambito temporal.*—La duración de este Convenio será de dos años, con efectos desde el 1 de abril de 1988, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con las únicas excepciones siguientes, que tendrán duración de un año:

6.1 Tablas salariales y demás conceptos retributivos.

6.2 Jornada laboral.

6.3 Cualquier otro punto que fuera objeto de negociación entre Confederaciones Empresariales y Centros Sindicales, en la medida que estas negociaciones afecten al contenido del presente Convenio.

Las negociaciones de estos conceptos se iniciarán el día 1 de abril de 1989.

El Convenio será prorrogado por periodos de igual duración, siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie, al menos, con diez días de antelación al plazo fijado por la normativa vigente para la iniciación de las negociaciones y el inicio de las mismas será diez días después de finalizado el plazo de denuncia si ésta se hubiera producido.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y el cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en Centros de trabajo y Empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualquier otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Las disposiciones legales que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éste, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Art. 8.º *Facultad de dirección.*—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso, la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

Por necesidades circunstanciales podrá destinarse a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a aquellas en que esté adscrito, percibiendo el salario y los emolumentos que le corresponde por su categoría superior.

La reestructuración de las plantillas por razones económicas o tecnológicas, se llevarán a cabo dando primacía al trabajador más antiguo sobre el más moderno, dentro de cada sección o departamento afectado, pero en la nueva distribución de los puestos de trabajo no se tendrá en cuenta la categoría laboral anterior, conllevando necesariamente la reestructuración una nueva clasificación profesional.

En consecuencia, el trabajador ejecutará cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados en su nueva categoría, procurando en la nueva asignación de puestos atribuir los de categoría inferior a los trabajadores de más reciente incorporación en la Empresa de entre los que en la misma hubieran permanecido.

Una vez finalizada la reestructuración de la plantilla, los trabajadores afectados que permanezcan en la Empresa percibirán sus retribuciones de acuerdo con las nuevas categorías asignadas a cada uno.

**CAPITULO III**

**Régimen de trabajo**

Art. 9.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral desde el 1 de abril de 1988 al 31 de marzo de 1989, ambos inclusive, será de 1.820 horas de trabajo efectivo, distribuidas entre 273 días hábiles al año.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto anteriormente, se considerará tiempo de trabajo

efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores así esté establecido o se establezca.

Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la Empresa la organización en los Centros de trabajo, en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá conseguir la oportuna autorización por parte de la Autoridad laboral, que deberá recabar el informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de personal.

**Art. 10. Control de presencia.**—Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo, de la misma manera se procederá al finalizar la jornada.

Se entiende que a estos efectos el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas se considera tiempo de trabajo efectivo.

**Art. 11. Prolongación de jornada, horas extraordinarias y pluriempleo.**—1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.1 Horas extraordinarias habituales: Reducción.

1.2 Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad avícola, cuando concurren causas de fuerza mayor, tales como retraso en el desembarco de aves, problemas de tipo patológico o preventivo, así como retrasos en nacimientos de pollitos, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con las tareas citadas, en cuyo supuesto de exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias, pero no será tenido en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo máximo de horas extraordinarias autorizadas, siempre que el peligro de deterioro de las aves o productos sea manifiesto, o los retrasos no sean debidos a la mala organización del trabajo o causas que fueran previsibles.

1.3 Horas extraordinarias estructurales: Se entenderán por tales a los efectos establecidos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, las necesarias para períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

Todo ello siempre que no sea posible atender aquellas necesidades por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas por la Ley.

2. Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de Personal, según se contempla en el artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo lo previsto en los números 1, 2 y 3 del presente artículo.

5. Para la evitación de las situaciones de pluriempleo se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Todos los contratos vigentes hasta el día de la fecha de este Convenio, se entenderán realizados bajo el principio de «dedicación exclusiva», salvo que se haya pactado lo contrario.

b) El ejercicio del pluriempleo por el trabajador de las Empresas del sector, será considerado como una transgresión de la buena fe contractual de las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

c) En todos los contratos de nuevo ingreso, será incluida, necesariamente, una cláusula de prohibición expresa del ejercicio del pluriempleo.

d) A los efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, se entenderá por «pluriempleo» todo trabajo retribuido por cuenta ajena, cualquiera que sea su naturaleza.

A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito, de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización de la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

**Art. 12. Jornada de transporte.**—Dada la naturaleza perecedera de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá

prolongar la jornada laboral, en determinados casos, hasta cincuenta horas semanales, garantizando además del tiempo necesario para las comidas, el del descanso habitual.

Dada, igualmente, la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del Centro de trabajo, la jornada se negociará en cada caso.

Las prolongaciones de jornada de personal de transporte se compensarán de acuerdo entre las partes, mediante incentivos y horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, horas repartidas, aves y productos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como módulos uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, suplirán el importe de las horas extraordinarias.

**Art. 13.** Las Empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio están excluidas de la legislación vigente sobre descanso dominical.

No obstante, todo el personal afectado por este Convenio disfrutará del descanso semanal, establecido en la legislación vigente.

**Art. 14. Vacaciones.**—Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un período de vacaciones consistente en veintiséis días laborables al año. Se entenderán laborables, a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque, de hecho, no se viniera trabajando en dichos días.

El personal que ingresase en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

El período de vacaciones no podrá sustituirse por compensación económica ni ser acumulado de un año a otro, distribuyéndose desde Semana Santa hasta finalizadas las Fiestas Navideñas, salvo pacto en contrario entre trabajadores y Empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones deberá confeccionarse de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación de, al menos, dos meses de su inicio. El más antiguo tendrá preferencia sobre el más moderno, en caso de discrepancia sobre el período de disfrute, pero una vez el más antiguo haya hecho uso de su derecho, al siguiente año, cederá su primacía al que le siguiera en antigüedad, procediéndose de modo rotativo en las siguientes vacaciones.

En cualquier caso las discrepancias sobre el disfrute de las vacaciones serán resueltas por las Magistraturas de Trabajo.

La Empresa pagará la mensualidad pendiente de pago, al comienzo de las mismas.

## CAPITULO IV

### Excedencias y licencias

**Art. 15. Excedencias.**—Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos un año, al servicio de la Empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo ni por cuenta propia ni ajena en Empresa o actividades del mismo sector económico.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Se perderá el derecho al reingreso en la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de primer grado gravemente enfermos o para una mejor atención de la prole por la madre trabajadora, cuando la excedencia obligatoria la haya caducado, se podrá optar por reingresar en una categoría similar o inferior.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto, bien de carácter electivo.

2. Ejercicio de cargos electivos en las Centrales Sindicales, en la Seguridad Social u Organismos de la Administración, que por su dedicación al mismo, hagan imposible la asistencia al trabajo.

3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado prestación por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez provisional.

4. Servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar su cumplimiento, por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento.

La reincorporación del trabajador fijo, procedente de una excedencia forzosa determinará el cese automático del interino que hubiera sido

contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la Empresa. La reincorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

Art. 16. *Licencias*.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante los periodos siguientes:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines.
- A los efectos anteriores, se entenderá en todo caso como enfermedad grave, aquélla que precise hospitalización o intervención quirúrgica.
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Art. 17. *Dotación matrimonial*.—Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectan por igual al hombre y a la mujer, por ello, la resolución voluntaria del contrato laboral por razón de matrimonio no dará derecho a indemnización alguna.

En todo caso, las trabajadoras contratadas con anterioridad al 8 de abril de 1976, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía que la tenían reconocida.

## CAPITULO V

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 18. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—En todo lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo, composición y atribuciones del Comité, vigilantes de seguridad y servicios médicos de Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Art. 19. *Prendas y equipos de trabajo*.—Las Empresas entregarán al personal de producción dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto de mono, camisa, gorra o pañuelo de cabeza, calzado adecuado y delantal en sala de incubación. La entrega de prendas se hará en octubre.

En todo caso los trabajadores responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entregue.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 20. *Conceptos retributivos*.—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal que se detalla en el artículo 9.<sup>o</sup>

Los complementos aludidos son:

- Personales: Antigüedad.
- De puesto de trabajo: Nocturnidad y penosidad.
- De vencimiento periódico: Pagas extraordinarias.
- Plus de asistencia.
- Horas extraordinarias, en su caso.

Art. 21. *Salario base*.—El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo I, para cada una de las categorías.

Art. 22. *Antigüedad*.—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa desde la fecha de ingreso en ella, consistente en un 2 por 100 anual, calculados siempre sobre los salarios base vigentes en cada momento y tendrán un límite máximo del 50 por 100. Una vez devengados tales aumentos, aún cuando se adicione al salario base, no podrán tomarse en

consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

Art. 23. *Complemento de nocturnidad*.—El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio, será el 25 por 100 sobre el salario base.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquéllos trabajadores que trabajen más de cuatro horas de su jornada en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Aquéllos trabajadores que realicen menos de cuatro horas en jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento, el personal de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche y aquéllos contratados expresamente para trabajos de jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Art. 24. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes*.—Se establecen tres pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y antigüedad, las cuales se percibirán respectivamente dentro de los diez últimos días de junio, antes del 22 de diciembre, y dentro de la primera quincena de marzo del año siguiente a cuyo ejercicio corresponde.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como completos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales o interinos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia percibirán las gratificaciones extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.

En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a la falta de asistencia injustificada.

Art. 25. *Pago de haberes*.—El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago de la entrega de la hoja salarial.

No obstante y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado, se podrá entregar al trabajador dentro de los quince días siguientes al pago.

En aquellas Empresas de menos de 50 trabajadores siempre que haya acuerdo con el Comité de Empresa o delegados de personal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón nominativo o transferencia bancaria, pero en este último caso, el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador, se producirá en la fecha habitual de pago.

A aquellos trabajadores que justifiquen la imposibilidad de retirar el dinero de las instituciones bancarias, se les arbitrará procedimientos especiales para garantizar su cobro.

## CAPITULO VII

### Ingresos, ascensos y ceses

Art. 26. *Ingreso*.—El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a las siguientes escalas:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Personal no cualificado: Dos semanas.
- Resto del personal: Tres meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba, si así fuera pactado.

Durante los periodos que se señalan tanto el trabajador como la Empresa podrá desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará, durante el período de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba el trabajador pasará de depender de la Empresa con la categoría que corresponda en cada caso.

Art. 27. *Ascensos*.—Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los artículos siguientes:

Personal técnico: Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

Personal administrativo: Las vacantes de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes administrativos de primera serán cubiertas por el personal de la Empresa o ajena a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior. Queda exceptuado el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la Empresa.

Personal comercial: Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes de Compras o Ventas y Delegados o Agentes de Compras o Ventas se proveerán libremente por la Empresa.

b) Las vacantes de Repartidores y Ayudantes se cubrirán de igual manera que los del personal obrero.

Personal subalterno: El Conserje será nombrado libremente por la Empresa entre los Porteros y Ordenanzas. Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente dentro de las Empresas entre sus trabajadores que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de estas categorías será de libre elección de la Empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre personal ajeno a la Empresa.

Personal obrero: Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquél a quien le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A falta de personal apto, se cubrirán con personal ajeno a la Empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba de aptitud, las Empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba: Las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. Todos los extremos citados, excepto las vacantes y la fecha de las pruebas, podrán incluirse, con carácter general en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Tribunales de calificación: Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán presididos por la persona que designe la Dirección de la Empresa y formarán parte de la misma dos Vocales en representación del personal, los que habrá de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Art. 28. Ceses.—Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de las Empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.

Personal subalterno y obreros: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

Art. 29. En materia de traslados y cambios de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pero los trabajadores residentes en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, podrán concertar permuta de sus puestos de trabajo.

## CAPITULO VIII

### Acción sindical

#### Art. 30. Comité de Empresa.

##### a) Funciones generales:

1. Representar a la totalidad de los trabajadores de Empresa ante la misma.

2. Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma Empresa.

3. Podrá convocar asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la Empresa que no tengan autorización de ésta.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las Empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

##### b) Relaciones laborales:

1. Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.

Salarios.

Premios y sanciones.

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

Permisos.

Faltas.

Obras sociales.

Absentismo.

##### c) Seguridad e higiene en el trabajo:

Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

##### d) Organización del trabajo:

Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 9.º del presente Convenio).

Distribución y control de vacaciones.

Prolongación de la jornada (en lo que se refiere al artículo 11 del presente Convenio).

Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta).

Clasificación general.

Cambio de categoría.

e) Personal: Será informado por la Empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

f) Producción y mercado: Será informado por la Empresa del:

Nivel de productividad de la mano de obra.

Marcha general de la producción.

Perspectivas del mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la Empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

Art. 31. *Garantías sindicales*.—Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo respetarán las siguientes garantías:

a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada Centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Empresas de hasta 100 trabajadores, quince horas mensuales.

Empresas de 101 hasta 250 trabajadores, veinte horas mensuales.

Empresas de 251 hasta 500 trabajadores, treinta horas mensuales.

Empresas de 501 hasta 750 trabajadores, treinta y cinco horas mensuales.

Empresas de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas mensuales.

Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal miembros de una Central Sindical podrán ceder las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de Central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la Empresa.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean efectuados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso. En los Centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de cien trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo

ante la misma de forma fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser un trabajador en activo de la respectiva Empresa y elegido por y entre sus afiliados en la misma. Será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa.

c) Funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz pero sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresas.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a cien trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados cejarán sus tareas a la realización de las funciones que le sean propias.

11. Cuota Sindical: El trabajador interesado en que le sea descontado de la nómina mensual el importe de la Cuota Sindical remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se 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 o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa, si la hubiera.

12. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13. Participación de las negociaciones de Convenios Colectivos: A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

## CAPITULO IX

### Disposiciones varias

Art. 32. *Obligaciones de los trabajadores.*—Los trabajadores, en contraprestación de las condiciones económicas y laborales concertadas, se comprometen a:

Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto.

Cuidar de las aves, instalaciones, útiles, herramientas y prendas de trabajo puestos a su disposición.

Usar de los medios de protección individuales y colectivos, en prevención de accidentes.

Respetar los procedimientos de mediación y los jurisdiccionales en las reclamaciones individuales y colectivas.

Cumplir la normativa que se establece en el anexo 3 este Convenio, para reducir el absentismo laboral.

Art. 33. *Sanciones.*—Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

La sanción de las faltas no exigirá más requisito formal que comunicarla por escrito al trabajador haciendo constar los hechos que la motiven y la fecha de sus efectos, teniendo en cuenta en todo caso lo dispuesto en el apartado a) del artículo 68 y en el artículo 60 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 34. *Comisión Paritaria.*—1. En cualquier cuestión que surja en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de Empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores.

La intervención de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, y con copia a cada una de las Centrales Obreras y Asociación de Empresarios.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

2. Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes afectadas, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre Empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos a arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a cada una de las Centrales Obreras y Asociación Empresarial.

3. De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el número anterior, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

a) Estará compuesta por cinco representantes de las Empresas afectadas por este Convenio, designados por las Asociaciones ANSA y ANPP.

b) Cinco trabajadores del sector designados por las Centrales Sindicales firmantes, tres de UGT y dos de CC.OO.

c) Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria dos Asesores por ANSA y ANPP y dos por las Centrales Sindicales, uno por UGT y uno por CC.OO., libremente designados por las mismas, con voz, pero sin voto.

d) La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, de conformidad a los apartados 1 y 2 del número anterior. Tendrá su domicilio en Madrid, calle Diego de León, 33, domicilio de ANSA, la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que en su caso presenten a la Dirección General de Trabajo.

e) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de empresarios y trabajadores, respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60 por 100 de votos, dentro de cada representación.

f) Cuando se trate de algún caso que afecte a Empresas y trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiéndose mantener la paridad de la representación.

Art. 35. *Jubilación anticipada.*—De conformidad con lo que establece el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, y para el caso de que trabajadores que con sesenta y cuatro años cumplidos pertenecientes a las categorías laborales del grupo de Subalternos, Obreros, Oficios varios, Transporte y Reparto, opten por acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las Empresas incluidas en este Convenio, se obligan a sustituir a cada trabajador que opte por la jubilación por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Los trabajadores del grupo de Técnicos, Administrativo y Comercial que deseen acogerse a la jubilación anticipada a que se refiere el presente apartado deberán solicitarlo a la Empresa una vez cumplidos los sesenta y cuatro años. La Empresa, en el plazo de quince días, aceptará o no, la propuesta de jubilación anticipada. Caso de ser aceptada llevará aparejada la contratación de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo, o joven demandante de

primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza del extinguido, es decir, fijo, de campaña o de duración determinada.

En uno y otro caso la aplicación de la prestación de trabajo por el nuevo contrato podrá efectuarla la Empresa, en el Centro de trabajo distinto de aquél en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

Art. 36. *Capacidad disminuida.*—Supeditada a la normativa legal vigente, y en lo que no se oponga, todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con sus condiciones que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate, respetándose en todo caso el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad, que serán calculados sobre la nueva masa salarial.

Art. 37. *Reconocimiento médico.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general, completa y suficiente por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvigenas o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y por lo menos dos al año.

Las Empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

## CAPITULO XI

### Disposiciones finales

Art. 38. *Indivisibilidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En caso de que, total o parcialmente, algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Art. 39. Con Objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las Empresas descontarán de la nómina de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del mismo, la cantidad de 5.000 pesetas por trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones Sindicales intervinientes en la negociación y en las cuentas de las Entidades bancarias que se indican a continuación:

UGT: Federación Estatal de Alimentación y Tabacos UGT. Número de cuenta corriente 32.267-03 FEST. Banco del Norte. Plaza Marqués de Salamanca. 3. 28006 Madrid.

CC.OO: Federación Estatal de Alimentación de CC.OO. Número de cuenta corriente 32.023. Banco del Norte. Plaza Marqués de Salamanca. 3. 28006 Madrid.

La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la Mesa Negociadora (60 por 100 a UGT, 40 por 100 a CC.OO), la citada cantidad se descontará a aquellos trabajadores que comuniquen a la Empresa su conformidad por escrito.

Art. 40. *Disposición final.*—Serán de aplicación en todo lo no previsto o regulado en este Convenio las normas establecidas por la Legislación General.

Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo de 20 de mayo de 1986, publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 23 de septiembre de 1986.

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras que, en prueba de conformidad, lo firman en Madrid a 24 de mayo de 1988.

## ANEXO I

Tabla salarial del 1 de abril de 1988 al 31 de marzo de 1989

Categorías	Mensual Total Pesetas	Anual Total Pesetas
<b>Técnicos:</b>		
Titulados Superiores .....	86.946	1.304.205
Titulados Medios .....	77.415	1.161.225
No titulados y diplomados .....	63.649	954.735

Categorías	Mensual Total Pesetas	Anual Total Pesetas
<b>Administrativos:</b>		
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	63.657	954.855
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	59.504	892.560
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	55.600	834.000
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	52.205	783.075
Auxiliar .....	49.606	744.090
Aspirante hasta dieciocho años .....	39.765	596.475
<b>Subalternos:</b>		
Almacenista .....	49.606	744.090
Vigilante .....	49.606	744.090
Conserje .....	49.606	744.090
Portero .....	49.606	744.090
Botones hasta dieciocho años .....	39.765	596.475
Mujer limpieza (día) .....	1.652	751.660
Mujer limpieza (hora) .....	258	
Ordenanza .....	49.606	744.090
<b>Comercial:</b>		
	Diario	
Vendedor .....	1.838	836.290
Ayudante Vendedor .....	1.745	793.975
Repartidor .....	1.652	751.660
<b>Obreros:</b>		
Encargado .....	2.033	925.015
Oficial .....	1.806	821.730
Especialista .....	1.714	779.870
Ayudante .....	1.663	756.665
Aprendiz primera y segunda .....	1.286	585.130
<b>Varios:</b>		
Oficial primera .....	1.838	836.290
Oficial segunda .....	1.761	801.255
Plus de asistencia, abonable por día efectivo de trabajo para todas las categorías .....	267	72.891

1.º *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 4 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de abril de 1988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año 1988.

La revisión salarial, en su caso, se ajustará a la siguiente tabla:

Inflación .....	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6	4,7	4,8	4,9	5,00
Incremento .....	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,00

La revisión salarial se abonará, si procede, en una sola paga, durante el primer trimestre de 1988.

2.º *Empresas en situación de déficit o pérdida.*—Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdida mantenidas en los ejercicios contables de 1986 y 1987. Asimismo, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de sus Empresas, de sus Balances y de sus Cuentas de Resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrá utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidos, las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar, ante la representación de los trabajadores, la documentación precisa (Balances, Cuentas de Resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos

anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Las Empresas deberán manifestar su deseo de hacer uso de este derecho en el término de treinta días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º *Importe de las dietas*.—El personal que por razones de trabajo se desplace fuera del lugar habitual de trabajo se le abonará, previa justificación de los gastos realizados, las siguientes cantidades:

Por desayuno: 250 pesetas.  
Por comida: 800 pesetas.  
Por cena: 800 pesetas.  
Por dormir: 1.800 pesetas.

4.º *Trabajo en días festivos*.—El personal que trabaje en domingos o días festivos, aún cuando disfruten de descanso compensatorio entre semana, recibirán un plus de 40 por 100 de su salario.

5.º *Subvención en caso de jubilación o fallecimiento*.—La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva, por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 5.007 pesetas por cada año de servicio. Los servicios prestados a partir de los sesenta y cinco años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores o mayores subnormales o padres que vivan a expensas del trabajador percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio.

Quedan exceptuadas del abono de este premio aquellas Empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

La jubilación será siempre obligatoria para aquellos trabajadores que, habiendo cumplido sesenta y cinco años, hayan completado las prestaciones necesarias para alcanzar máxima de pensión por tal concepto.

6.º *Complemento de puesto de trabajo*.—Al personal que tuviere que realizar trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y por el tiempo empleado en dichos trabajos, se le abonará en tanto se mantengan dichas condiciones, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 20 por 100 de su salario base.

En el reglamento de régimen interior se incluirán los trabajos que reúnan dichas condiciones, debiendo considerarse como tales las de limpieza y fumigación con agentes químicos tóxicos, siempre y cuando no existan protecciones adecuadas.

7.º *Incapacidad laboral transitoria*.—En caso de incapacidad laboral transitoria, y a partir del día 16 en esa situación, la Empresa deberá abonar a cada trabajador el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social, hasta cubrir el 90 por 100 del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio, más antigüedad.

8.º *Quebranto de moneda*.—El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro percibirán en concepto de quebranto de moneda las cantidades de:

1.600 pesetas el primero, y 1.200 los dos últimos.

## ANEXO II

### Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

#### 1. Normas generales.

- Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.
- Su petición debe constar por escrito.
- Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

#### 2. Casos específicos.

2.1 *Faltas de puntualidad*: Se descontará el tiempo perdido a coste. Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

2.2 *Visitas médicas*: En el caso de salidas al Médico del Seguro, la Empresa abonará hasta tres horas, cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el Médico. En cualquier caso, será tenido en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que puedan modificar sustancialmente los plazos fijados.

El resto de las horas de ausencia se descontarán a coste o se recuperarán.

2.3 *Cumplimiento de deber público*: El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar debido cumplimiento al deber público.

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

- Documento nacional de identidad: Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con excepción de pérdida,

robo, etc, debidamente justificado. Se considera que toda persona debe estar provista de DNI a su ingreso en la Empresa.

b) *Gobierno Militar*: Citación de este Organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

La revisión militar será considerada como permiso particular.

c) *Citación de Juzgados*: La citación será justificante de la ausencia no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Sólo cuando la causa seguida sea imputable al trabajador la ausencia será calificada como permiso particular.

2.4 *Permisos particulares*: Se descontará a precio de coste.

2.5 *Enfermedad sin baja*: Se abonarán tres días al año. Cuando un empleado tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, so pena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad el justificante presentado deberá decir sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

2.6 *Faltas sin justificar*: Se descontará a coste.

Nota: Fórmula de cálculo del coste del día trabajado:

Días abonados: 455.

Días trabajados: (365-52 domingos, 14 festivos, 24 días de vacaciones): 273.

Coste Seguridad Social: 40 por 100.

Coste día trabajado:

$$\frac{455}{273} \times 1,40 \times \text{sueldo B} = 2,34 \text{ B.}$$

## ANEXO III

### Plantillas, escalafón y categorías

Las Empresas revisarán las categorías de sus empleados para adecuar el presente anexo.

#### 1. Plantillas y escalafones.

1.1 Todas las Empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo señalando el número total de sus trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

1.2 Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de acceso: Se confeccionará, como mínimo, cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa.

1.3 En las plantillas del personal administrativo los Oficiales de primera, los de segunda y los Auxiliares guardarán entre sí la proporción 20-30 y 50 por 100, respectivamente.

1.4 En las plantillas del personal obrero el número de ayudantes será, como máximo, el 60 por 100 del total.

2. 2.1 Todas las Empresas condicionarán, con carácter único o por centros de trabajo, los escalafones de su personal en el que, como mínimo, deberán figurar los siguientes datos correspondientes a cada uno de los trabajadores fijos:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional a la que está adscrito.
- Fecha de nombramiento y promoción a esa categoría.
- Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
- Número de orden.

2.2 El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decidirá la antigüedad en la Empresa, y si ésta fuese la misma, la mayor edad del trabajador.

2.3 Anualmente, las Empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación, podrá acudir en el plazo de quince días ante la Jurisdicción de Trabajo.

Si la Empresa no contestase en plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador a la que se hace referencia en el párrafo anterior, se entiende que accede a la solicitud formulada.

### Definición de categorías profesionales

#### Grupo A) Personal técnico.

1. **Técnicos Titulados Superiores.**—Son los que, poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las Empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o a tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en su profesión respectiva cuando sean contratados por la Empresa en razón a su título profesional.

2. **Técnicos Titulados Medios.**—Son los que, poseyendo un título profesional oficial de Grado Medio, realizan en las Empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o a tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión respectiva, siendo contratados por las industrias en razón de su título profesional.

3. **Técnicos Diplomados.**—Son aquellos que, poseyendo diploma expedido por Institutos u otros Organismos, llevan a cabo, dentro de la industria, funciones específicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.

4. **Técnicos no Titulados.**—Comprende esta categoría el personal técnico que sin necesidad de título oficial por no requerirlo el trabajo que realicen y no ser legalmente necesario, se dedica a la realización de las funciones propias de sus conocimientos especiales.

Dentro de esta categoría se incluirán:

4.1 **Encargados.**—Son los que con capacidad profesional suficiente y a las órdenes del empresario o del técnico, con mando sobre el personal obrero, dirigen y vigilan los trabajos, siendo responsables de la forma de su ejecución y de la disciplina del referido personal.

4.2 **Auxiliares de laboratorio.**—Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

#### Grupo B) Empleados

##### 1. Empleados administrativos.

1.1 **Jefes de Primera.**—Son los empleados que provistos o no de poderes llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndolas unidad, dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

1.2 **Jefes de Segunda.**—Son los empleados provistos o no de poder limitado que a las órdenes del Jefe de Primera, si lo hubiere, realizan trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargados de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirigen, así como a distribuir los trabajos entre el personal que de él dependan.

1.3 **Oficiales de Primera.**—Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de cuenta corriente, diario, mayor y corresponsables; redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.

Se incluirán dentro de esta categoría los programadores y ordenadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

1.4 **Oficiales de Segunda.**—Son los empleados que con iniciativa, efectuando determinadas funciones de contabilidad, caja y coadyuvantes de la misma, transcripción de libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos o ficheros, redacción de facturas, seguros sociales, expedientes y demás trabajos similares. Figurarán en esta categoría los taquimecanógrafos.

Se incluirán en esta categoría los operadores de máquinas clásicas y verificadores, así como perforistas.

1.5 **Auxiliares.**—Son aquellos empleados mayores de 18 años que se dedican, dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se comprende a los mecanógrafos de ambos sexos. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias.

Se incluirán en esta categoría profesional las telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

1.6 **Aspirantes.**—Se entenderá por tales los empleados que con menos de dieciocho años trabajen en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse en labores peculiares de ésta. Los aspirantes, al cumplir la edad de dieciocho años en su trabajo en la misma Empresa, pasarán automáticamente a ostentar la categoría de Auxiliar Administrativo.

##### 2. Empleados Comerciales.

2.1 **Jefes de Compras o Ventas.**—Son los empleados que, con o sin vehículo de la Empresa, recorren las zonas o regiones que se le indican,

al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de corredores, repartidores y otros agentes o representantes, así como visitar clientes, promover compras o ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se le encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos de la Empresa. Cuando permanezca en el puesto de trabajo podrá emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares. Esta categoría tendrá asimilación a Jefe de Primera Administrativo.

2.2 **Delegados o Agentes de Compras o Ventas.**—Son los empleados que, con conocimientos prácticos en la materia, iniciativa y responsabilidad realizan las compras o ventas que se les encomiende. Estará asimilado a Oficial de primera Administrativo.

2.3 **Repartidores.**—Son los trabajadores que tienen como función principal realizar las distribuciones y entregas de productos a los clientes de la Empresa, toman nota de los pedidos que éstos le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se le encomiende. Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne, pudiendo ser conductor del mismo, en cuyo caso cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos adecuados en la Empresa. Se asimilarán a Oficial de primera de Oficiales varios.

2.4 **Ayudantes de repartidor.**—Son los que a las órdenes del Repartidor ayudan al mismo en su cometido. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos adecuados en la Empresa. Se asimilarán a Ayudante del personal obrero.

#### Grupo C) Subalternos.

1. **Conserje.**—Son los que tienen a su cargo la vigilancia y disciplina de personal que realiza funciones subalternas.

2. **Almaceneros.**—Son los subalternos responsables de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuirlas convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil colocación, así como registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y decretar los aprovisionamientos.

3. **Mozos de Almacén.**—Son los que, a las órdenes del almacenero ayudan a éste en las funciones propias de su cargo.

4. **Cobradores.**—Son los subalternos mayores de edad que tienen como ocupación habitual la realización de cobros y pagos, fuera del Centro de trabajo por cuenta y orden y orden de la Empresa.

5. **Pesadores o Bascueros.**—Son los operarios que tienen como única misión pesar y registrar en los libros o partes correspondientes a las operaciones acaecidas durante el día en las pesadas que les hayan sido encargadas.

6. **Guardas o vigilantes nocturnos.**—Son los que tienen como única misión funciones de orden y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado de industria y comercio, cuidando, principalmente, el acceso a la granja del personal extraño a la misma.

7. **Porteros.**—Son los que recibiendo instrucciones de sus superiores cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizan funciones de custodia y vigilancia.

8. **Ordenanzas.**—Son los subalternos cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos de prensa u otros, realizar los encargos que se les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales similares.

9. **Personal de limpieza.**—Son los trabajadores encargados de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidado de los locales de uso destinados a oficina.

#### Grupo D) Personal Obrero.

1.1 **Oficial.**—Es el operario que a las órdenes del empresario o del encargado realiza cualquiera de las funciones dentro de su sección.

1.2 **Especialista.**—Es el operario que a las órdenes de un superior realiza ciertas operaciones dentro de su sección, que pueden ser la incubación, crianza, cuidado, alimentación, bebida, selección, con cierto grado de especialización.

1.3 **Ayudante.**—Quedan incluidas en esta categoría los operarios que a las órdenes de su superior realizan funciones para las que principalmente se requiere esfuerzo físico, a saber: Carga y descarga, transportes, pesaje, conservación y limpieza de los locales y del utillaje.

##### 2. De oficios varios.

2.1 **Oficiales de Oficio.**—Se consideran como tales aquellos trabajadores que, después de un aprendizaje, realizan trabajos de un oficio clásico, tales como mecánicos, electricistas, albañiles, carpinteros, fontaneros, hojalateros, etc. Estos profesionales se definen como sigue:

2.1.1 **Oficiales de primera.**—Son quienes poseyendo uno de los oficios clásicos los practican o aplican con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

2.1.2 **Oficiales de segunda.**—Son los que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.



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 primarias 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