

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**5207** *Resolución de 11 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A. (ASTURBEGA, S.A.) (Código de Convenio n.º 9000422), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2008 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, 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, 11 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### COMPAÑÍA ASTURIANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A.

#### Convenio Colectivo 2008 / 2009

#### CAPÍTULO I

##### *Extensión y ámbito*

##### Artículo 1.1. *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo y demás dependencias de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A. (ASTURBEGA).

Asimismo, el presente Convenio, incluye a la totalidad del personal contratado por la Empresa, cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que les una con la misma, así como a aquellos que puedan ser contratados durante la vigencia del mismo.

##### Artículo 1.2. *Vigencia y duración.*

La vigencia del presente convenio comenzará, con carácter retroactivo, el uno de enero de 2008, y finalizará el treinta y uno de diciembre de 2009, sin perjuicio de la fecha de su firma y de publicación.

### Artículo 1.3. *Denuncia.*

El convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, no obstante, todos los artículos del presente convenio mantendrán plena vigencia en tanto no sean sustituidos, mediante negociación del mismo ámbito, por otros.

## CAPÍTULO II

### *Organización del trabajo*

#### Artículo 2.1. *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 2.2. *Clasificación del personal.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio se encuadran en algunos de los grupos profesionales regulados en el artículo siguiente, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Ese encuadramiento se realizará sobre la base de ponderación de los siguientes factores:

- a) Competencia como el conjunto de conocimientos técnicos y de gestión requerido para desempeñar adecuadamente el trabajo encomendado; valorando la amplitud y profundidad de conocimientos, la experiencia y habilidades necesarias, la amplitud de la gestión a desarrollar y la necesidad o no de lograr resultados a través de otras personas.
- b) Solución de problemas, como la calidad y la autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se presentan; valorando el marco conceptual aportado por la organización para identificar, definir y encontrar soluciones pertinentes, por una parte, y por la otra, la intensidad, esfuerzo y creatividad necesarios para hallar esas soluciones.
- c) Responsabilidad como la medida de la contribución de ese trabajo a los resultados de la organización; evaluando el nivel de autonomía para decidir y actuar, la magnitud económica sobre la que la función incide y el modo o manera de incidir en esa magnitud desde esa tarea.

Los grupos profesionales y categorías 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.

#### Artículo 2.3. *Grupos profesionales.*

Grupo A: Trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren, preferentemente, esfuerzo físico y/o atención y no necesitan de formación específica, pero sí de un periodo de adaptación; los estudios que se requieren son el Graduado Escolar o Formación Profesional equivalente y/o conocimientos adquiridos en la práctica.

Grupo B: Los trabajos son de ejecución automática que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores; los estudios que se requieren son estudios Secundarios o de 2º ciclo de Formación profesional o equivalentes y/o conocimientos adquiridos en la práctica.

Grupo C: Realizan trabajos o funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, pudiendo, en su caso, tener la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se requiere la titulación y/o conocimientos

adquiridos en el desempeño de su función, equivalentes al BUP, 2º ciclo de Formación Profesional y/o conocimientos adquiridos en la práctica.

Grupo D: Funciones dirigidas a integrar, supervisar y coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorándole, solucionándole los problemas que se planteen. Puede realizar trabajos muy cualificados bajo especificaciones genéricas o concretas y con un notable grado de autonomía. Se requieren estudios de primer o segundo ciclo universitario o equivalentes, y/o experiencia profesional práctica.

Grupo: La función primordial es la dirección que ejerce de modo directo o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, compromiso y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia; se requiere estudios de segundo o tercer ciclo universitario o equivalentes, y/o una gran experiencia profesional práctica.

La Dirección de la Empresa, previa consulta al Comité de Empresa, podrá graduar los Grupos profesionales en función de la complejidad de la estructura, de los efectivos humanos con que cuente y la dificultad de las tareas a afrontar, desdoblándolos en dos o más subgrupos, sin perjuicio, en todo caso, de la movilidad funcional pactada que se seguirá desarrollando en el seno de los grupos profesionales.

En el siguiente cuadro quedan recogidas las adscripciones de las distintas funciones y especialidades a los distintos grupos profesionales:

Grupo	Nivel	Área técnica	Área comercial	Área administrativa
		Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo
A	1	Peón industrial	Peón comercial	Administrativo N1
B	2	Ayudante industrial	Ayudante comercial	Administración N2
B	3	Carretillero Conductor N3 Maquinista Mecánico Jarabista Laborante	Vendedor N3 Merchand N3 R. Externas N3	Administrativo N3
B	4	Conductor N4 Checker Técnico Embotellado Técnico Mantenimiento Técnico Jarabista Técnico Laboratorio	Vendedor N4 Merchand N4 R. Externas N4 Promotor	Administrativo N4
C	5	Gestor técnico Capataz	Preventista Gestor v. Supervisor	Gestor- administrativo
D	6	Jefe Grupo/Sección		
D	7	Jefe Departamento		
E	8	Director de Área		
E	9	Director General		

Peón industrial: Trabajador que desempeña tareas que requieren fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de una preparación o formación reglada. Manipula producto, equipos y/o materiales siempre bajo supervisión.

Peón Comercial: Trabajador que desempeña tareas que requieren fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de una preparación o formación reglada. Manipula producto, equipos y/o materiales siempre bajo supervisión.

Administrativo N1: Trabajador que realiza, de acuerdo a procedimientos predefinidos, las operaciones más elementales inherentes a las distintas tareas administrativas. Recepciona, y distribuye tanto documentación como material fungible siempre bajo supervisión.

**Ayudante Industrial:** Trabajador que se ocupa tanto del control operativo de la máquina asignada como de la manipulación del producto y/o materiales correspondientes, con un cierto grado de autonomía pero siempre de acuerdo a las instrucciones de trabajo predefinidas, y bajo supervisión.

**Ayudante Comercial:** Trabajador que desempeña labores comerciales que no requieren la ejecución autónoma de decisiones sino la ejecución de instrucciones concretas, previamente predefinidas y una vez ejecutadas, supervisadas.

**Administrativo N2:** Trabajador que desempeña, de acuerdo a procedimientos predefinidos y utilizando medios telemáticos, las operaciones y tareas administrativas sistemáticas y repetitivas. Recepciona, organiza y distribuye tanto documentación como material fungible con un cierto grado de iniciativa y responsabilidad, en cualquier caso restringida.

**Carretillero:** Trabajador que, mediante la utilización de los elementos de transporte propios, realiza los movimientos internos de carga, traslado y descarga de producto y/o materiales. Complementariamente, y en función de la actividad, realiza las operaciones manuales inherentes a la manipulación de los productos y/o materiales referidos.

**Conductor N3:** Trabajador que, en posesión del permiso de conducción C y mediante la utilización de cualesquiera de los elementos de transporte propios, realiza el servicio directo a clientes, siendo el responsable de su ejecución y control. Complementariamente, y en función de la actividad, realiza las operaciones manuales inherentes a la manipulación de los productos y/o materiales a entregar.

**Maquinista:** Trabajador que, en base a las instrucciones de trabajo predefinidas y/o bajo supervisión, se ocupa del funcionamiento y control operativo, indistintamente, de las siguientes máquinas: llenadora, robot, asebi y etiquetadora.

**Mecánico:** Trabajador que se ocupa de las distintas tareas de mantenimiento, ya sean preventivas o correctivas, necesarias para el correcto funcionamiento de la maquinaria existente, en base a las instrucciones de trabajo predefinidas y/o bajo supervisión.

**Jarabista:** Trabajador que, en base a las instrucciones de trabajo predefinidas y/o bajo supervisión, ejecuta las operaciones necesarias para la elaboración del jarabe, ajustándose a las normas y formulaciones existentes, y cuidando de su correcta manipulación en todo el proceso, tanto de los materiales base como del producto semiterminado y terminado.

**Laborante:** Trabajador que, en base a las a las instrucciones de trabajo predefinidas y/o bajo supervisión, verifica el que tanto los materiales como los procesos productivos cumplan con los estándares de calidad requeridos en los distintos procedimientos aplicables, ya sean referentes a normas legales vigentes ya lo sean a las distintas certificaciones de calidad suscritas por la organización.

**Vendedor N3:** Trabajador que, bajo la supervisión de un vendedor N4, realiza las tareas de venta y distribución del portfolio de productos a los clientes, tanto en régimen de autoventa como en régimen de preventa. Desarrolla, complementariamente, las labores de rotación y clasificación de envases.

**Merchand N3:** Trabajador cuya tarea consiste en el desarrollo -de acuerdo tanto a las pautas de trabajo predefinidas como a las instrucciones diarias- de la reposición, limpieza, y rotación de lineales, toma de pedidos, registro de incidencias, y apoyo en la implantación de actividades promocionales en el punto de venta.

**R. Externas N3:** Trabajador cuyas tarea consiste, bajo la supervisión de un r.externas N3, en la ejecución -de acuerdo tanto a las pautas de trabajo predefinidas, como a las instrucciones diarias- de los trabajos relativos a las actividades de relaciones públicas tanto externa como internamente.

**Administrativo N3:** Trabajador que ejecuta, con un elevado grado de autonomía y responsabilidad, un conjunto de tareas administrativas sistemáticas y repetitivas. Conoce y utiliza los distintos medios telemáticos aplicables, tanto a nivel de software como de hardware.

**Conductor N4:** Trabajador que, en posesión del permiso de conducción CE y mediante la utilización de cualesquiera de los elementos de transporte propios, realiza el servicio directo a clientes, siendo el responsable de su ejecución y control. Complementariamente,

y en función de la actividad, realiza las operaciones manuales inherentes a la manipulación de los productos y/o materiales a entregar.

**Checker:** Trabajador que -asumiendo la coordinación del personal asignado- gestiona las actividades de carga/descarga, la rotación de los stocks de producto existentes, y su trazabilidad. Complementariamente, se responsabiliza de asegurar el orden y limpieza en las áreas de trabajo propias.

**Técnico Embotellado:** Trabajador que, autónoma y continuadamente, se responsabiliza del funcionamiento y control operativo, bien de la instalación de llenado-etiquetado bien de la instalación de soplado. Asume -en su caso- la coordinación del personal asignado.

**Técnico Mantenimiento:** Trabajador que, autónomamente, se responsabiliza del desarrollo de las distintas tareas de mantenimiento -preventivas y/o correctivas- necesarias para el correcto funcionamiento de las distintas instalaciones existentes, asumiendo -en su caso- la coordinación del personal asignado.

**Técnico Jarabista:** Trabajador que, autónomamente, se responsabiliza de ejecutar las operaciones necesarias para la elaboración del jarabe, ajustándose a las normas y formulaciones establecidas, y cuidando de su correcta manipulación en todo el proceso, tanto de los materiales base como del producto semiterminado y terminado, asumiendo -en su caso- la coordinación del personal asignado.

**Técnico Laboratorio:** Trabajador que, autónomamente, se responsabiliza de gestionar el que, tanto los materiales como los procesos productivos, cumplan con los estándares de calidad requeridos en los distintos procedimientos y normas aplicables, asumiendo -en su caso- la coordinación del personal asignado.

**Vendedor N4:** Trabajador que realiza las tareas propias de venta, distribución y gestión de cobro del portfolio de productos a los clientes, tanto en régimen de autoventa como en régimen de preventa. Coordina y se responsabiliza, en su caso, del trabajo a desarrollar por el personal de apoyo.

**Merchand N4:** Trabajador cuyas tarea consiste en la ejecución -con un elevado grado de autonomía- de las actividades comerciales predefinidas, a implementar y desarrollar en los puntos de venta. Complementariamente realiza labores específicas de reposición rotación de lineales, así como de colocación y mantenimiento de exhibiciones. Se responsabiliza, en su caso, de coordinar el trabajo a desarrollar por el personal de apoyo.

**R. Externas N4:** Trabajador cuya tarea consiste en la ejecución -con un elevado grado de autonomía- de los trabajos especializados propios de las relaciones públicas, tanto interna como externamente. Se responsabiliza, en su caso, de coordinar el trabajo a desarrollar por el personal de apoyo.

**Promotor:** Trabajador cuya tarea consiste, en relación a un grupo de clientes y/o segmento de mercado, tanto en la presentación del portfolio de productos y activación de su venta, como en el desarrollo de las acciones promocionales precisas y el posterior seguimiento de los compromisos adquiridos y medios utilizados.

**Administrativo N4:** Trabajador que se responsabiliza -con un elevado grado de autonomía- del conjunto de tareas administrativas relativas a una actividad/sección. Utiliza los distintos medios telemáticos y asume la gestión del software a utilizar.

**Capataz:** Trabajador que se responsabiliza, en relación al Grupos de Embotellado que le sea asignado, tanto de los medios humanos como de los medios técnicos correspondientes, siendo su objetivo el alcanzar la máxima eficiencia, siempre dentro de los estándares de calidad predeterminados.

**Preventista:** Trabajador que se responsabiliza de la gestión de los pedidos en los clientes preasignados a su ruta, desarrollando en cada caso la actividad comercial prevista, todo ello con el objetivo continuado de mejorar el volumen de participación e introducción del portfolio de productos. Gestiona, asimismo, las posibles incidencias en los cobros.

**Gestor comercial / Supervisor:** Trabajador que se responsabiliza, tanto de la gestión global de la venta, como de toda la actividad comercial vinculada a la misma, bien en relación a un grupo de clientes de volumen, bien en relación a un área o zona, o bien en relación a un segmento de mercado.

Gestor técnico: Trabajador que se responsabiliza, con un elevado grado de autonomía y responsabilidad, del conjunto de tareas -técnicas y/o de gestión- propias de un grupo/sección. Coordina y se responsabiliza, en su caso, del trabajo a desarrollar por el personal de apoyo.

Gestor técnico/administrativo: Trabajador que se responsabiliza, con un elevado grado de autonomía y responsabilidad, del conjunto de tareas -administrativas y/o de gestión- propias de una actividad/sección. Coordina y se responsabiliza, en su caso, del trabajo a desarrollar por el personal de apoyo, y/o personal adscrito a su actividad/sección.

El resto de puestos adscritos a los Grupos D y E se consideran puestos directivos y por tanto la Dirección de la Empresa define, con carácter discrecional, su contenido en cada momento.

#### Artículo 2.4. *Movilidad geográfica.*

El posible intercambio de recursos humanos entre los distintos centros de trabajo con el fin de obtener una mejor estructura organizativa y asegurar el funcionamiento de los mismos, se conviene que se realizará por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores -Comité de 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 2.5. *Movilidad funcional.*

De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que son precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. En este sentido, el trabajador podrá ser libremente destinado sucesivamente a realizar distintas tareas u ocupar otros puestos dentro de su grupo profesional, asumiendo la Empresa la responsabilidad de complementar la formación o entrenamiento conveniente, si resultase necesario.

2.5.1. *Movilidad dentro de los grupos profesionales* – Cuando un trabajador, en el ejercicio de la movilidad funcional, dentro de su área, sea trasladado de un puesto de trabajo a otro de distinto nivel, dentro de su grupo, percibirá el complemento de nivel salarial correspondiente desde el primer día, si el puesto es de nivel superior.

La consolidación de un complemento de nivel salarial de nivel superior tendrá lugar a los ocho meses de ocuparlo de forma continuada, o a los doce de forma alterna en un período de dos años, salvo que la realización de estas funciones obedezca a sustituciones por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, excedencia, y/o licencia.

Si el puesto es de nivel inferior, el trabajador mantendrá el complemento de origen, cuando lo tenga consolidado, salvo si el cambio de puesto a un nivel inferior obedece a la voluntad de las partes, amortización del puesto de trabajo ocupado, ineptitud sobrevenida, o inadaptación a los nuevos requerimientos técnicos del puesto, en que el cambio supondrá el cobro del complemento de nivel salarial de la ocupación efectivamente desempeñada.

2.5.2. *Movilidad funcional entre los grupos profesionales* – La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen, y por el tiempo imprescindible para su atención. Ningún trabajador podrá realizar funciones de grupo profesional superior, por un período mayor de tres meses durante un año. En cualquier caso el trabajador percibirá las diferencias salariales desde el primer día.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Empresa comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores y mantendrá la retribución de origen sin merma alguna, salvo los supuestos de amortización del puesto de trabajo o cambio voluntario pactado en cuyos casos el trabajador pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a las nuevas funciones que desempeñe.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo, como ya se ha dicho, en los casos de encomiendas de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen de conformidad con lo acordado en el presente artículo.

## CAPÍTULO III

### *Ingresos, promoción y formación del personal*

#### Artículo 3.1. *Ingresos, promoción, y finalización de contratos.*

El ingreso y ascenso de los trabajadores en el Empresa se ajustarán a lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia. En cuanto al período de prueba se estará en lo dispuesto en el Artículo 14 del referido Estatuto.

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 Comité de Empresa y 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 aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.2. *Formación.*

Empresa y Comité consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia y la eficiencia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación personal a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar las posibilidades de promoción y desarrollo profesional.

La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas. Para ello se comprometen a acudir a los cursos que se organicen a tales fines, de conformidad con lo establecido en el presente artículo.

La formación interna en la Empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades, impulsando el desarrollo profesional que posibilite la promoción interna y el perfeccionamiento profesional, así como la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

En la organización de la formación se tendrán en cuenta:

a) Formación Necesaria: es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Entre otras, se considera formación necesaria aquella que se deriva de la implantación de nuevos sistemas informáticos y tecnologías. Esta formación, salvo causa justificada, se impartirá siempre dentro del horario laboral y la asistencia tendrá el carácter de obligatoria. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la misma se computará como tiempo de trabajo.

b) Formación Voluntaria: es la que se planifica para contribuir al desarrollo de las capacidades individuales y/o profesionales, bien dentro de la Empresa, bien fuera de ella. La asistencia tendrá carácter de voluntaria y el tiempo dedicado a la misma no se computará como tiempo de trabajo.

A lo largo del mes de enero, la Empresa se obliga a informar al Comité acerca del plan de formación anual previsto a desarrollar durante el año en curso.

## CAPÍTULO IV

### *Regímenes de trabajo, jornadas y vacaciones*

#### Artículo 4.1. *Jornadas.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas diarias por cada día laborable de lunes a viernes, excepto por el personal del Área Comercial que trabaja a tarea, cuya jornada en cómputo anual deberá ser similar a la del resto de los trabajadores. 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 se sustituirá de forma automática a la que se pacta en el presente Convenio.

En caso de jornada continua el tiempo de trabajo efectivo será de siete horas y cuarenta minutos. Este personal que realiza jornada continua disfrutará de un descanso de veinte minutos en la tercera hora en el turno de mañana, y en la cuarta hora en el turno de tarde. Ocasionalmente, y siempre por razones técnicas, el Jefe del Departamento correspondiente podrá desplazar el tiempo de descanso, dentro del margen que establece la legislación laboral. La adscripción a los posibles turnos de trabajo no reglados -de este personal a jornada continua- se comunicará a los trabajadores afectados con la suficiente antelación, y en cualquier caso -con carácter de mínimo- con al menos setenta y dos horas.

La Empresa podrá establecer una distribución distinta de la jornada mediante pactos individuales o grupales, en los que podrán intervenir los representantes de los trabajadores (Comité) a solicitud de los propios interesados. Asimismo, y en función de las necesidades de producción, la Empresa podrá variar la distribución del horario diario semanal, durante un tiempo máximo de cinco semanas, y sin que el tiempo de trabajo efectivo pueda superar las nueve horas diarias. La distribución horaria y las semanas en que deberá trabajarse, será fijada y comunicada por escrito con un mínimo de sesenta días de antelación. El exceso de jornada trabajado sobre el horario habitual -ocho horas diarias- diario será compensado mediante su descanso en días completos por turno rotativo entre el personal afectado.

#### Artículo 4.2. *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 convenio.

Las reuniones comerciales, presentaciones de campañas y productos, las reuniones técnicas, presentaciones de indicadores y similares se realizarán, con carácter general, dentro de la jornada de trabajo. A estos efectos la jornada de trabajo en el Área Comercial se considerará la comprendida entre las ocho y las dieciocho horas.

#### Artículo 4.3. *Vacaciones.*

Todo trabajador con contrato superior a un año, tendrá derecho a veintitrés días laborales de vacaciones dentro del año natural (no se considerarán a estos efectos como laborales los sábados, domingos y festivos). El personal con contrato temporal tendrá derecho si lo desea, al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que le corresponden o a percibir las en su finiquito. En todos los casos el periodo de disfrute de las mismas se reflejará siempre por escrito, y será confirmado, por la Empresa, con una antelación mínima de dos meses al momento de su disfrute por parte de cada trabajador.

El disfrute de las vacaciones se programará, con carácter general, en dos tramos, en el primer y segundo semestre respectivamente. En cada uno de los semestres, se



establecerán las mismas por turnos a nivel de departamento/sección y puestos de trabajo compatibles. Antes de finalizar cada año, y a los efectos de facilitar la confección del calendario vacacional para el año siguiente, la Empresa determinará la incompatibilidad nominal de puestos a nivel de departamento y/o sección, y el Comité comunicará el orden de opción elegido.

Con el fin de flexibilizar la elaboración del calendario referido en el párrafo anterior, la Empresa podrá acordar, individualmente y de mutuo acuerdo, con determinados trabajadores el traslado de uno o ambos de los tramos ya recogidos en el calendario. En estos casos, el trabajador percibirá en concepto de compensación, y dentro de la nómina de referencia, la cantidad de ciento setenta y ocho euros por tramo desplazado.

No se iniciará el disfrute de las vacaciones anuales cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal. La hospitalización de un trabajador y/o la situación de I.T. derivada del embarazo durante el período vacacional interrumpirá el disfrute de las mismas, y ésta no hará que prescriba su derecho a las mismas, siempre que le sea posible disfrutarlas dentro del primer trimestre natural del año siguiente al de su devengo. En estos casos la prima referida en el párrafo tercero de este artículo queda anulada.

## CAPÍTULO V

### *Retribuciones*

#### Artículo 5.1. *Retribución salarial.*

Las correspondientes retribuciones salariales se percibirán de acuerdo a la siguiente estructura: salarios de convenio (salario base de grupo y nivel), complementos salariales fijos (complementos ad personam, complementos de puesto trabajo) y complementos salariales variables (comisiones, sobrecuotas, horas extraordinarias, objetivos).

Al efecto de su devengo y cobro, éstas serán satisfechas en dieciséis partes, doce correspondientes a los meses naturales del año, y cuatro de pago periódico superior al mes (pagas extraordinarias) que se abonarán de acuerdo a lo regulado en el artículo 5.5 de este Convenio.

Las retribuciones salariales aplicables durante el primer año de vigencia del presente Convenio -no preestablecidas en el articulado del mismo- se recogen los Anexos I, II, y III, recogidos al final del presente texto. El anexo relativo a los complementos salariales fijos (complementos ad personam y complementos de puesto de trabajo), podrá ser consultado por los trabajadores en el domicilio social de la Empresa. Para el segundo año de vigencia será aplicable lo dispuesto en la disposición transitoria tercera, del presente Convenio.

Si en alguno de los dos años de vigencia de este Convenio el Índice de Precios al Consumo, determinado por el INE, registrase un incremento anual -al treinta y uno de diciembre- superior al dos con cuarenta por ciento se efectuará la oportuna revisión salarial por la diferencia, y ésta será la base de cálculo para el año siguiente.

#### Artículo 5.2. *Complementos personales.*

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 de «antigüedad» esta garantía no será aplicable al personal que haya ingresado o que ingrese en la Empresa a partir de dicha fecha, cuyas retribuciones serán las establecidas en la estructura salarial pactada el inicio de la entrada en vigor del presente Convenio.

## Artículo 5.3. Complementos de puesto y objetivos.

### 5.3.1. Complemento de puesto -productividad-:

El complemento de productividad para el personal de las Áreas Técnica y Administrativa, adscritos a los grupos A, B y C -con al menos un año de antigüedad en la Empresa-, será de setenta y un euros mensuales.

### 5.3.2. Objetivos:

Los objetivos de carácter económico que la Empresa pudiera establecer, posibilitando siempre en su definición el que sean tanto alcanzables como cuantificables, para determinados puestos de trabajo deberán ser comunicados al Comité de Empresa, un vez informados los trabajadores afectados. En cualquier caso, tanto la comunicación referida como el devengo y pago de los mismos, se realizará durante el mes de Enero.

En relación a los puestos de trabajo de Promotor y Gestor de Cuenta, ambas partes acuerdan establecer su cuantía en siete mil cuatrocientos veinte euros, y ocho mil ochocientos setenta y cinco euros, respectivamente.

En el caso de no alcanzarse dichos objetivos, la retribución variable mínima a percibir sería del cincuenta y cinco por ciento de dichas cantidades, para el primer año. Dicho porcentaje de garantía se aplicaría igualmente en los casos que el trabajador de referencia estuviese en situación de baja por incapacidad temporal por un período superior a cuatro meses, así como en el caso de movilidad funcional y/o geográfica a lo largo del año. Si un Promotor o Gestor finalizase su contrato, este percibirá cobrar la parte proporcional de los objetivos alcanzados a la hora de la liquidación.

## Artículo 5.4. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que excedan de las de trabajo ordinario fijadas en cómputo anual, así como las realizadas por causa de fuerza mayor, (las necesarias por periodos punta originados por la demanda, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, y aquellas derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata siempre que no sea posible su sustitución por las contrataciones temporales previstas por la legislación laboral).

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir estas horas al mínimo indispensable, con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: supresión.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

Horas extraordinarias por pedidos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural: mantenimiento.

En ningún caso, las horas superarán los límites legales establecidos, salvo por las incidencias previstas en el segundo de los puntos anteriores.

La empresa informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa) del número de horas realizadas, para su control y conocimiento.

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.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a lo recogido en el Anexo III. Alternativamente, y previo acuerdo entre trabajador y Empresa, éstas podrán compensarse por días de descanso, de acuerdo al siguiente baremo, un día de descanso por cada seis horas extraordinarias compensadas.

## Artículo 5.5. *Pagas extraordinarias.*

Cada trabajador disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

Tres pagas –devengadas en computo anual e incluidas en las nóminas de junio, septiembre y noviembre, respectivamente–, consistentes en su salario base de grupo y su complemento ad personam si procediese, más el complemento de paga extra: quinientos noventa y seis euros y seiscientos cincuenta euros, respectivamente, para el primer y segundo año de vigencia del presente Convenio.

Una paga (devengada en cómputo anual e incluida en la nómina de febrero) consistentes en su salario convenio, y su posible complemento «ad personam».

## Artículo 5.6. *Bolsas de estudio y otras ayudas.*

En concepto de bolsa de estudios la Empresa abonará anualmente durante la vigencia del presente Convenio, a los trabajadores de la misma -con al menos un año de antigüedad- la cantidad de ciento cincuenta euros por cada hijo escolarizado, debidamente acreditado, menor de veintiún años.

Otras ayudas: La Empresa otorgará a los hijos de aquellos trabajadores, con al menos un año de antigüedad y mientras permanezcan en activo, que acrediten una minusvalía del treinta y tres por ciento -y mientras justifiquen la asistencia a algún Centro de Formación Especializado- la cantidad de mil cien euros anuales.

## Artículo 5.7. *Trabajo en sábados y festivos.*

Todo el personal que por necesidades y/o imperativos del mercado tenga que trabajar ocasionalmente algunos sábados o festivos percibirá como contraprestación un importe equivalente al de valorar las horas efectivamente trabajadas de acuerdo al baremo recogido en el Anexo III. Se exceptúan los trabajadores del Área Comercial, que atendiendo a las peculiaridades de su trabajo a tarea percibirán la cantidad de ciento cincuenta euros diarios más -en su caso- las posibles comisiones de distribución aplicables.

## Artículo 5.8. *Disminución de Absentismo.*

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, percibirán una prima de absentismo de mil cien euros. Aquellos trabajadores cuyas bajas o faltas de asistencia al trabajo sean superiores a veintitrés días naturales anuales (las bajas se entenderán tanto por enfermedad común sin hospitalización, como por faltas de asistencia no justificadas) percibirán, únicamente, el setenta y cinco por ciento del importe consignado. Esta prima de absentismo se devenga en cómputo anual, y se abona en la última nómina del año.

## Artículo 5.9. *Gastos de locomoción, estancia y manutención.*

En los desplazamientos que el personal tenga que realizar por motivos de trabajo a localidades distintas de la de su centro de trabajo habitual, se percibirán las compensaciones siguientes:

Gastos de locomoción: veinticinco céntimos de euro por kilómetro recorrido, más los procedentes peajes y, en su caso, los gastos de aparcamiento debidamente justificados. Si el desplazamiento se realizase con transporte público, el gasto efectivamente realizado y justificado.

Gastos de estancia: El efectivamente realizado y justificado en aquellos establecimientos acordados por la empresa, incluyendo el desayuno.

Gastos de manutención (dieta): catorce euros con sesenta céntimos euros por cada comida debidamente justificada, previa aportación del justificante de pago.

Las compensaciones anteriores serán igualmente aplicables a los representantes sindicales, durante las negociaciones de convenio y/o asimiladas, siempre en el ámbito de la propia empresa, y previa justificación.

El personal con jornada continua que, bien tuviese que trabajar –en el mismo día– parcialmente en un segundo turno, o bien se le requiriese para trabajar en un turno no reglado y sin el preaviso establecido (véase artículo 4.1), percibirá la compensación establecida por gastos de manutención.

Todos los gastos regulados en este artículo serán compensados o abonados a través de la nómina, sobre la base de las liquidaciones y aporte de justificantes que con periodicidad mensual se realicen y validen.

#### Artículo 5.10. *Otros complementos personales y garantías retributivas.*

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

Si algún Vendedor N4, de los actualmente en plantilla en el momento de entrada en vigor del presente Convenio pasase a ocupar el puesto de Preventista / Supervisor percibirá, al margen de las retribuciones correspondientes a dicho puesto de trabajo, adicionalmente y como complemento «ad personam» la cantidad de cuatro mil novecientos cincuenta y dos euros anuales. 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.

## CAPÍTULO VI

### *Beneficios Sociales*

#### Artículo 6.1. *Incapacidad temporal.*

En tanto no se modifique el actual sistema de abono de prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad transitoria, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa que causen baja por incapacidad temporal, y siempre que no hayan acumulado mas de treinta días naturales de baja en el año anterior al inicio de ésta, percibirán los siguientes complementos:

1. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no profesional: La diferencia de hasta el ochenta por ciento de su base de cotización (siempre que no se superen las retribuciones reales estimadas) correspondiente respecto a la cantidad a abonar por la Seguridad Social, desde el primer día al decimoquinto día de baja. A partir de este decimoquinto día (desde el primero en los casos de hospitalización y mientras se mantenga ésta), la diferencia hasta el cien por cien.

2. Incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente laboral: La diferencia hasta el cien por cien de su base de cotización (siempre que no se superen las retribuciones reales estimadas), correspondiente desde el primer día de baja.

Para el cálculo del complemento, los porcentajes establecidos en los párrafos precedentes se aplicarán siempre tomando como referencia la correspondiente base de cotización del mes anterior al de la baja. El complemento referido será abonado por la empresa durante un plazo -máximo- de doce meses.

#### Artículo 6.2. *Fomento de empleo y jubilación.*

Como medida de fomento de empleo, se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco 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 cien por cien de su base reguladora, posponiéndose en otro caso el pase a tal situación al momento en que reúnan los requisitos para recibir dicho porcentaje. La

Empresa se compromete, por cada trabajador jubilado, al amparo de la obligación establecida en el párrafo precedente, bien a convertir en indefinido un contrato temporal preexistente, bien a concertar un contrato indefinido con un nuevo trabajador, en un plazo no superior a tres meses contados a partir de la fecha en que haya tenido lugar la jubilación, para dar cumplimiento a dicha obligación.

Asimismo, la Empresa garantiza a los trabajadores su derecho a jubilarse voluntariamente, al cumplir los sesenta y cuatro años de edad -en forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985 de diecisiete de julio-, así como al cumplir los sesenta años de edad -cuando reúnan los requisitos exigidos para tener derecho a pensión contributiva de jubilación-.

Asimismo, la Empresa se compromete a facilitar el poder acogerse a la jubilación parcial, previa suscripción de un contrato a tiempo parcial vinculado a un contrato de relevo. Los términos y condiciones en que se concertarán tanto la jubilación parcial como el consiguiente contrato de relevo, en tanto subsista la actual reglamentación legal aplicable, son:

1. Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial deberán confirmar su intención con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista de cese, indicando el porcentaje que desea reducir su jornada, que deberá estar comprendido dentro de los límites legales.

2. Una vez acordada la reducción de jornada, así como el periodo de cada año en que deba realizar la totalidad de las horas de trabajo que anualmente correspondan, los trabajadores solicitarán la pensión de jubilación parcial ante la correspondiente entidad gestora.

3. La Empresa procederá a la contratación de los trabajadores relevistas, suscribiendo el correspondiente contrato por una duración al menos de la del tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar los sesenta y cinco años. La duración de esta jornada será igual, como mínimo, a la reducción de la jornada por el trabajador sustituido. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo que el trabajador sustituido, o uno similar, entendiéndose por tal cualquier otro correspondiente al mismo grupo profesional.

#### Artículo 6.3. *Seguro de accidentes.*

La Empresa suscribirá un seguro, para todo el personal con al menos un año de antigüedad, con un capital asegurado de veintiún mil euros 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, bien a suscribir una póliza con una compañía externa, bien a auto asegurar dichas cantidades.

#### Artículo 6.4. *Reconocimiento médico.*

La Empresa, a través de los servicios médicos del Servicio de Prevención, realizará anualmente un examen médico a todos los trabajadores que lo deseen, al margen de todos aquellos otros reconocimientos de carácter obligatorio por imperativos legales. Todos los exámenes médicos se realizarán y comunicarán de acuerdo a la normativa y disposiciones legales vigentes, aspectos que tutelarán -en cada momento- el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 6.5. *Comedor laboral.*

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

#### Artículo 6.6. *Préstamos.*

Asturbega mantendrá un fondo de hasta cuarenta y cinco mil euros cuya finalidad estará destinada a atender las peticiones que los trabajadores de la Empresa puedan

realizar en materia de préstamos personales relativos a adquisición/rehabilitación de vivienda, adquisición de vehículo y/o gastos de hospitalización. Estas peticiones se ajustarán, en su cuantía y con carácter de mínimos y máximos, a tres mil y cinco mil euros, respectivamente.

La amortización del préstamo se hará en doce mensualidades con un período de carencia inicial de tres meses. Las cuotas de amortización se aplicarán en las nóminas correspondientes.

## CAPÍTULO VII

### *Licencias, permisos y excedencias*

#### Artículo 7.1. *Licencias retribuidas y fiestas laborales.*

Previo aviso y justificación posterior a la empresa, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

a) Tres días laborables por nacimiento de hijos (cuatro en los casos de hospitalización previa y/o posterior justificada), enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos, además del tiempo necesario para el desplazamiento si el hecho ocurre fuera de la provincia.

b) Tres días laborables por fallecimiento de padre (también del cónyuge). Si convivieran en el domicilio del trabajador, por fallecimiento de los nietos, abuelos, hermanos y tíos (también del cónyuge) además del tiempo necesario para el desplazamiento si el hecho ocurre fuera de la provincia.

c) Dos días laborales por enfermedad grave de padres (también del cónyuge). Si convivieran en el domicilio del trabajador, por enfermedad grave de los nietos, abuelos, hermanos y tíos (también del cónyuge) además del tiempo necesario para el desplazamiento si el hecho ocurre fuera de la provincia.

d) Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos (también del cónyuge).

e) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos, abuelos, hermanos y tíos, así como por enfermedad grave o fallecimiento de nietos, abuelos, tíos y hermanos políticos.

f) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

g) Quince días naturales por matrimonio.

h) El tiempo necesario para renovar el Documento Nacional de Identidad, el Carnet de Conducir, o asistir a la consulta médica de un especialista de la Seguridad Social (por prescripción del médico de cabecera) coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo.

i) El trabajador con hijos minusválidos físicos o psíquicos dispondrá de dos días de permiso retribuido con carácter anual para cualquier actividad necesaria que deba desarrollar para atender incidencias relativas a los mismos, siempre que dicha actividad se acredite fehacientemente.

j) Todo el personal de la empresa disfrutará, adicionalmente, de un día –tercer viernes del mes de noviembre- de licencia retribuida. Asimismo, y atendiendo a la especial significación de los días 24 y 31 de diciembre –siempre que tengan la consideración de laborables-, la jornada de trabajo efectiva se reducirá a cinco horas.

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

En todos los supuestos desarrollados anteriormente se entiende asimilado el concepto de cónyuge al de pareja en los términos legales recogidos en la legislación vigente.

Los permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la incidencia o necesidad, no pudiendo en ningún caso ser trasladados. Si el hecho que da lugar a

la licencia se produjera durante el periodo vacacional, dicha licencia quedará anulada.

Para cada centro de trabajo, y con carácter general, tendrán la consideración de fiestas laborales de carácter local, las así establecidas por el Ayuntamiento de ubicación de cada centro.

#### Artículo 7.2. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

En el resto de supuestos, no contemplados en los dos párrafos anteriores, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### *Régimen disciplinario*

#### Artículo 8.1. *Faltas y sanciones.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresas. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

##### 8.1.1. Faltas. Tipificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera de otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del centro de trabajo sin permiso dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la falta de asistencia injustificada, las de naturaleza análoga y, en general, la reincidencia o reiteración en faltas leves, dentro del término de seis meses.

Se considerarán faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, y/o a los compañeros o subordinados; el acoso sexual; la deslealtad; el abuso de confianza; la violación de secretos de la Empresa; la embriaguez habitual; toxicomanía cuando incida negativamente en el trabajo;

el abuso de autoridad; las de naturaleza análoga, y, en general, la reincidencia o reiteración en faltas graves, dentro del término de un año.

#### 8.1.2. Graduación de sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, según la falta, serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal, escrita, y suspensión de un día de empleo y sueldo.

Por faltas graves: amonestación escrita, y suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por faltas muy graves: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y hasta sesenta; inhabilitación para el ascenso durante cuatro años; despido.

#### 8.1.3. Procedimiento y descripción.

El régimen disciplinario se aplicará de conformidad con la legislación vigente. Para al imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será precisa la tramitación de expediente sancionador, de cuya incoación será notificado el Comité de Empresa. La Empresa anotará en el expediente personal de los trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas, pudiendo hacer constar, asimismo, la reincidencia en faltas leves.

Las sanciones impuestas serán consideradas para su cancelación en los siguientes grados: seis meses para las faltas leves, un año para las faltas graves y dos años para las faltas muy graves, si éstas últimas no hubieran sido sancionadas con despido. Serán indispensables para la cancelación de las notas desfavorables, la no reincidencia durante aquellos períodos del tiempo.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En todos aquellos otros posibles supuestos, no contemplados en los párrafos anteriores, se estará en lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, completado con lo redactado literalmente en los artículos ocho a doce de la Resolución de la Dir. General Trabajo de fecha 22/10/1999 (BOE 11/11/1999).

## CAPÍTULO IX

### *Acción sindical en la empresa*

#### Artículo 9.1. *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 contenido.

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, sí como el número de la cuenta a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las anteriores detracciones hasta nueva indicación, en contrario del trabajador.

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 9.2. *Protección sindical de los contratos.*

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

Artículo 9.3. *Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria de vigilancia y control del presente Convenio 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.

## CAPÍTULO X

### *Prevención de riesgos laborales*

Artículo 10.1. *Seguridad y salud.*

La Empresa, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) y su desarrollo reglamentario, y animada por una clara voluntad de proteger la salud e integridad de todos sus empleados, asume el compromiso de dotarse de los medios personales y materiales necesarios y suficientes que le permitan desarrollar una política preventiva eficaz.

Por ello la Empresa se compromete a: planificar la prevención, realizando una evaluación inicial de riesgos y a su actualización periódica; elaborar un plan de medidas concretas de acción preventiva, adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados; y asegurarse de que dichas medidas son efectivas para el conjunto de los fines propuestos; y por último, a informar y formar a los trabajadores para que adquieran un conocimiento del alcance real de los riesgos derivados de su trabajo y de la forma de prevenirlos y evitarlos.

El trabajador tiene la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. El incumplimiento por el trabajador de sus obligaciones tendrá la consideración de falta laboral.

Los Representantes de los Trabajadores de centro o los delegados de personal designan entre sus miembros a los delegados de prevención que les corresponda en función de la plantilla del centro (Art. 35 L.P.R.L.); una vez elegidos éstos se forma el Comité de Seguridad y Salud integrado de una parte por los delegados de prevención y de otra, por los representantes de la empresa. Dicho Comité se conformará paritariamente y asume las competencias señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO XI

### *Otros artículos*

Artículo 11.1. *Privación del permiso 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 11.2. *Multas por aparcamiento indebido.*

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

#### Artículo 11.3. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará, anualmente, a todo el personal al que se exija una determinada uniformidad, las siguientes prendas de trabajo:

Personal Área Comercial (Grupos A y B -excepto promotores-): tres pantalones, tres camisas, dos jerséis y una prenda de agua/abrigo.

Personal Área Comercial (Grupo C y promotores): tres pantalones, tres camisas, dos corbatas, una chaqueta y una prenda agua/abrigo.

Personal Área Técnica (Grupos A, B y C): tres pantalones, tres polos, dos chaquetas, y una prenda agua/abrigo.

Al personal del Área Técnica (Producción, Control de Calidad, Almacén y Talleres) se le proveerá tanto de los guantes de seguridad como del calzado reglamentario determinado por las normas de seguridad, según las necesidades del puesto de trabajo. Asimismo, al personal que deba realizar funciones de mantenimiento, se le proveerá de un uniforme apropiado a dichas tareas.

## CAPÍTULO XII

### *Disposiciones varias*

#### Disposición adicional. *Incrementos salariales segundo año.*

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial en tablas recogidas en los Anexos correspondientes, referidos en el artículo 5.1, será de un dos con ochenta por ciento, incremento asimismo de aplicación a todos los importes económicos -no preestablecidos-, referidos en el articulado del Capítulo V, una vez aplicada -si procede- la cláusula de revisión recogida el mismo.

#### Disposición final primera. *Negociación en materia de igualdad.*

Las partes acuerdan, debido al interés en la entrada en vigor del presente convenio, prolongar las negociaciones que en material de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y no discriminación han tenido lugar en la negociación del mismo, adoptando el compromiso de recoger en un posterior acuerdo los avances que en dicha material produzcan las referidas negociaciones, cara tanto a implantar medidas concretas como a evitar situaciones discriminatorias, si es que éstas se constatasen.

#### Disposición final segunda.

El presente Convenio Colectivo deroga expresa y completamente el Convenio anteriormente vigente. Lo previsto en el mismo, 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 disposiciones aludidas.

## ANEXO I

## Salario Convenio (trece mensualidades)

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Importe (€/Mes)*
A	1	Peón Comercial . . . . .	1.234,50
A	1	Peón Industrial . . . . .	1.234,50
A	1	Administrativo N1 . . . . .	1.234,50
B	2	Ayudante Comercial . . . . .	1.429,00
B	2	Ayudante Industrial . . . . .	1.429,00
B	2	Administrativo N2 . . . . .	1.612,11
B	3	Carretillero . . . . .	1.625,11
B	3	Conductor N3 . . . . .	1.625,11
B	3	Jarabista . . . . .	1.625,11
B	3	Laborante . . . . .	1.625,11
B	3	Maquinista . . . . .	1.625,11
B	3	Mecánico . . . . .	1.625,11
B	3	Merchand N3 . . . . .	1.354,20
B	3	R.Externas N3 . . . . .	1.625,11
B	3	Vendedor N3 . . . . .	1.354,20
B	3	Administrativo N3 . . . . .	1.762,42
B	4	Conductor N4 . . . . .	1.709,03
B	4	Checker . . . . .	1.709,03
B	4	Merchand N4 . . . . .	1.421,49
B	4	Promotor . . . . .	1.421,49
B	4	R.Externas N4 . . . . .	1.788,40
B	4	Técnico Embotellado . . . . .	1.709,03
B	4	Técnico Jarabista . . . . .	1.709,03
B	4	Técnico Laboratorio . . . . .	1.709,03
B	4	Técnico Mantenimiento . . . . .	1.709,03
B	4	Vendedor N4 . . . . .	1.421,49
B	4	Administrativo N4 . . . . .	1.898,06
C	5	Preventista . . . . .	2.055,58
C	5	Supervisor . . . . .	2.055,58
C	5	Capataz . . . . .	1.940,86
C	5	Gestor Comercial . . . . .	1.894,14
C	5	Gestor Técnico . . . . .	2.394,18
C	5	Gestor Administrativo . . . . .	2.394,18

\* Salario de convenio (salario base de grupo más complemento de nivel) al que se adicionarán –en su caso– los complementos «ad personam» correspondientes (véase artículo 5.2).

## ANEXO II

## Pagas extraordinarias (junio-septiembre-noviembre)

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo	Importe (€/Paga)*
A	1	Peón comercial . . . . .	913,82
A	1	Peón industrial . . . . .	913,82
A	1	Administrativo n1 . . . . .	913,82
B	2	Ayudante comercial . . . . .	949,37
B	2	Ayudante industrial . . . . .	949,37
B	2	Administrativo n2 . . . . .	974,03
B	3	Carretillero . . . . .	974,03
B	3	Conductor n3 . . . . .	974,03
B	3	Jarabista . . . . .	974,03
B	3	Laborante . . . . .	974,03
B	3	Maquinista . . . . .	974,03
B	3	Mecánico . . . . .	974,03
B	3	Merchand n3. . . . .	974,03
B	3	R.Externas n3. . . . .	974,03
B	3	Vendedor n3 . . . . .	974,03
B	3	Administrativo n3 . . . . .	1.052,56
B	4	Conductor n4 . . . . .	1.031,90
B	4	Checker . . . . .	1.031,90
B	4	Merchand n4. . . . .	1.031,90
B	4	Promotor. . . . .	1.031,90
B	4	R. Externas n4 . . . . .	1.031,90
B	4	Técnico embotellado . . . . .	1.031,90
B	4	Técnico jarabista . . . . .	1.031,90
B	4	Técnico laboratorio . . . . .	1.031,90
B	4	Técnico mantenimiento . . . . .	1.031,90
B	4	Vendedor n4 . . . . .	1.031,90
B	4	Administrativo n4 . . . . .	1.073,18
C	5	Preventista . . . . .	1.031,90
C	5	Supervisor . . . . .	1.031,90
C	5	Capataz . . . . .	1.073,18
C	5	Gestor comercial . . . . .	1.217,60
C	5	Gestor técnico . . . . .	1.217,60
C	5	Gestor administrativo . . . . .	1.217,60

\* Salario base grupo al que se adicionará -en todos los casos- el correspondiente complemento de extra (véase artículo 5.5) y -en su caso- los complementos «ad personam» (véase artículo 5.2).

## ANEXO III-1

## Complemento salarial variable –comisiones y sobrecuotas–

Referencias (formatos)	Vendedor n4	Vendedor n3
Autoventa: . . . . .		
Tamaño 200-500-1000 rb . . . . .	0,149	0,092
Tamaño 200-250-330 sr . . . . .	0,149	0,092
Tamaño lata - pet 330. . . . .	0,149	0,092

Referencias (formatos)		Vendedor n4	Vendedor n3
Tamaño pet (resto) . . . . .		0,149	0,092
Tamaño bag in box 20 . . . . .		2,426	1,107
Tamaño bag in box 10 . . . . .		1,178	0,550
Tamaño bag in box 05 . . . . .		0,606	0,275
() ventas sin ayudante –Vendedor n3– . .		+ ...0,038	
() sobrecuota . . . . .		+ ...0,007	
Preventa: . . . . .			
Tamaño 200-500-1000 rb . . . . .	0,085	0,114	0,083
Tamaño 200-250-330 sr . . . . .	0,046	0,064	0,045
Tamaño lata-pet 330 . . . . .	0,046	0,064	0,045
Tamaño pet 500-1,00-1,25 . . . . .	0,095	0,128	0,092
Tamaño pet 1,50-2,00 . . . . .	0,113	0,150	0,110
Tamaño bag in box 20 . . . . .	0,976	1,532	0,949
Tamaño bag in box 10 . . . . .	0,488	0,766	0,475
Tamaño bag in box 05 . . . . .	0,245	0,383	0,238
() ventas sin ayudante –Vendedor n3– . .		+ ...com. Vendedor n3	
() sobrecuota vendedor n4 . . . . .		+ ...0,007	
() sobrecuota preventista . . . . .		+ ...0,009	

Las cantidades recogidas en el cuadro anterior se refieren, siempre, a euros por caja física standard.

(200 xx..cj.24 / 250 xx..cj.24 / 330 xx..cj.24 / pet 500..cj.24 / pet 1,0..cj.12 / pet 1,5..cj.12 / pet 2,0..cj.8)

El promedio diario, en su caso, para el Vendedor n4 y n3 será de 40,33 y 30,25 euros, respectivamente.

### ANEXO III-2

#### Complemento salarial variable –horas extraordinarias–

Puesto de trabajo	Importe (€/hora)
Grupo A - nivel 1 . . . . .	17,60
Grupo B - nivel 2 . . . . .	19,86
Grupo B - nivel 3 . . . . .	23,13
Grupo B - nivel 4 . . . . .	26,12
Grupo C - nivel 5 . . . . .	27,42