



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA ASTURIANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SA

Resolución de 22 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA (código de convenio n.º: 90000422011984) que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de enero de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO 2012/2013 DE COMPAÑÍA ASTURIANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SA

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 2012, y finalizará el treinta y uno de diciembre de 2013, 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 le 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 2.º 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, 2.º 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 E: 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:

		Área Técnica	Área Comercial	Área Administrativa
Grupo	Nivel	Puesto de Trabajo	Puesto de Trabajo	Puesto de Trabajo
A	1	Peón industrial	Peón comercial	Administrativo N1
B	2	Ayudante industrial	Ayudante comercial	Administrativo N2
B	3	Carretillero	Preventa	Administrativo N3
		Conductor	Merchand/Reponedor	
		Maquinista	R. Externas N3	
		Mecánico		
		Jarabista		
		Laborante		
B	4	Checker	Vendedor/Merchand	Administrativo N4
		Técnico Laboratorio	R. Externas N4	
		Técnico Embotellado	Promotor	
		Técnico Mantenimiento		
		Técnico Jarabista		
C	5	Gestor técnico	Gestor comercial	Gestor administrativo
		Capataz	Supervisor	
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 y previamente predefinidas, siempre bajo supervisión.

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: 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 habitualmente del funcionamiento y control operativo de al menos tres -indistintamente- de las siguientes máquinas: llenadora, robot, asebi, etiquetadora, retractiladora.

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.

Preventa: Trabajador que realiza la gestión de los pedidos en los clientes preasignados a las distintas rutas, desarrollando la actividad promocional prevista



con el objetivo continuado de mejorar el volumen cuantitativo de las ventas y la introducción del portfolio de productos.

Merchand/Reponedor: 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 puntual, registro de incidencias, y apoyo en la implantación de actividades promocionales en el punto de venta.

R. Externas N3: Trabajador cuyas tarea consiste, bajo supervisión, 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.

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 continuamente, 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/Merchand: 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. Alternativa y/o 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 porfolio 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.

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 -canal- coordinando y responsabilizándose, en su caso, del trabajo del personal de apoyo adscrito a su actividad.

Gestor comercial: 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 -canal- coordinando y responsabilizándose, en su caso, del trabajo del personal de apoyo adscrito a su actividad.

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

Como consecuencia del natural intercambio de los recursos humanos entre los distintos centros de trabajo de la Empresa –actuales o futuros– para obtener la mejor estructura organizativa y asegurar el funcionamiento y futuro de los mismos, se ha convenido que, cuando por razones de índole económica, técnica, organizativa o de producción, y de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, resulte necesario cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro, y ello implique la necesidad de cambiar de domicilio, la Dirección procederá al traslado del trabajador más idóneo. Éste recibirá en concepto de indemnización por los gastos que su pudieran ocasionar y por una sola vez, las siguientes cantidades: una indemnización básica de quince mil euros brutos, el abono de los gastos de mudanza debidamente justificados y el reembolso de los gastos del desplazamiento inicial y de estancia con un máximo de quince días.

El trabajador afectado por un traslado geográfico no podrá ser trasladado nuevamente en un plazo de cinco años, salvo que voluntariamente lo acepte o el centro de trabajo en que presta sus servicios cese en su actividad.

En el supuesto de traslado por necesidad de servicio se estará a lo dispuesto en el ya referido 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 en el año natural. En cualquier caso el trabajador percibirá las diferencias salariales desde el primer día. La superación del período referido presupondrá, tras el requerimiento expreso del afectado, la consolidación del puesto de nivel superior.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, 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, esta 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 una antelación de tres días laborables.

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.

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.

Los distintos horarios generales aplicables se incluyen en el correspondiente calendario laboral de empresa publicitado anualmente, exceptuando el caso de aquellos trabajadores cuyos contratos expliciten en su articulado un horario



distinto.

Artículo 4.3. Vacaciones

Todo trabajador con contrato superior a un año, tendrá derecho a veintitrés días laborables de vacaciones dentro del año natural. El personal con contrato temporal tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan. 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 noventa euros por tramo desplazado.

En relación al disfrute del período vacacional cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en la redacción del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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 ad personam y complementos de puesto trabajo, tanto fijos -plus de productividad- como variables -objetivos, comisiones y horas extraordinarias-.

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, III y IV, recogidos al final del presente texto articulado... Para el segundo año de vigencia, el incremento en tablas será de un cero coma cinco por ciento respecto a las retribuciones salariales aplicadas durante el primer año, una vez revisadas en su caso (v, párrafo siguiente).

Anualmente, y una vez conocido el Índice de Precios al Consumo Interanual determinado por el Instituto Nacional de Estadística, se efectuará la oportuna revisión salarial –al alza– en dicho importe, y este será la base de cálculo para el año siguiente. Los correspondientes importes se devengarán en la última nómina del año.

Artículo 5.2. Complementos Personales y Garantías Retributivas

El anexo relativo a los complementos salariales fijos (complementos ad personam ya consolidados, y complementos de puesto de trabajo preestablecidos), podrá ser consultado directamente por los trabajadores respectivos tanto en el domicilio social de la Empresa, como a través del propio Comité de Empresa.

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.

Artículo 5.3. Complementos de Puesto de Trabajo

5.3.1 Complemento de puesto fijo (productividad). Complemento de aplicación para el catálogo de puestos recogidos en el Anexo IV, y aplicable al personal –de referencia– con al menos un año de antigüedad en la Empresa.

5.3.2 Complemento de puesto variable (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 y diciembre, 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 en que estos no se alcancen. 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.

5.3.3 Complemento de puesto variable (comisiones). Complemento aplicable con carácter exclusivo al puesto de trabajo de Vendedor/Merchand N4.

Los importes económicos de los complementos referidos anteriormente se



detallan en el Anexo IV, recogido al final del presente texto articulado.

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 recogido al final del presente texto articulado. 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 cómputo 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 correspondiente complemento de paga extra.

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 sesenta 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 doscientos 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, durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de ciento sesenta y dos euros diarios.

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 doscientos doce 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 previa, 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, durante la vigencia del presente convenio, 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): Dieciséis euros con veinte céntimos 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.

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 más de treinta días naturales de baja en el año anterior al inicio de esta, 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 la baja causada por dicha





hospitalización), 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

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 tramitar su jubilación. 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 veinticinco 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. Seguro Medico

La Empresa, a través de los servicios médicos del Servicio de Prevención, realizará anualmente todos aquellos reconocimientos de carácter obligatorio, por imperativos legales. Estos 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.

Complementariamente la empresa renovará a su cargo, para todo el personal con al menos un año de antigüedad y durante la vigencia del presente convenio, el Seguro Colectivo de Asistencia Sanitaria referencia MAPFRE-FAMILIAR póliza número 5078365, actualmente formalizado.

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 cincuenta 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 cuatro mil y ocho mil euros, respectivamente. La amortización del mismo se hará en con cargo a las correspondientes pagas extraordinarias -en cómputo anual- previa aplicación de un periodo de carencia inicial de cuatro 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-, o fallecimiento de hijos, cónyuge, progenitores, y demás parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho ocurriera fuera de la provincia, el trabajador tendrá derecho a disfrutar del tiempo necesario para realizar el desplazamiento. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de este mismo permiso en el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos.

b) Tres días naturales, en el supuesto de enfermedad grave de parientes hasta el



segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho ocurriera fuera de la provincia, el trabajador tendrá derecho a disfrutar del tiempo necesario para realizar el desplazamiento.

c) Dos días naturales por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

e) Quince días naturales por matrimonio.

f) 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.

g) El trabajador con descendientes y/o ascendientes discapacitados, en primer grado, dispondrá de tres 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.

h) Todo el personal de 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 veinticuatro y treinta y uno de diciembre –siempre que tengan la consideración de laborables–, la jornada de trabajo efectiva se reducirá a la mitad.

i) Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir el mismo por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Previo aviso no inferior a un mes, los/las trabajadores/as podrán acumular al período de baja por maternidad con un máximo de catorce días laborables, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

j) 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.



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 e la antigüedad de su vigencia, se concederá por la elección o designación para un cargo público o sindical, de ámbito regional o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

2. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado 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 la 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 deducciones 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, en todo caso, las retribuciones propias de su categoría, excepto las relativas a aquellos conceptos por definición variables, 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 setenta 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, B y C): Tres pantalones, tres camisas, dos jerséis y una chaqueta v. corbata (en el caso de que se requiera su uso obligado). Asimismo, una prenda de agua/abrigo.

Personal Área Técnica (Grupos A, B y C): Tres pantalones, tres polos y dos chaquetas. Asimismo, 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 necesario, determinado por las normas de seguridad y 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 Final primera. Negociación en Materia de Igualdad

Las partes acuerdan, durante la vigencia del presente convenio y una vez finalice la auditoría externa llevada a cabo al efecto, prolongar las negociaciones que en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y no discriminación se han venido llevando a cabo, adoptando el compromiso recoger documentalmente los avances que en dicha materia se produzcan, 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.

Disposición Final Tercera

En caso de producirse durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cambio relativo a la forma jurídica actual de la Sociedad, ambas partes se comprometen a analizar conjuntamente las situaciones devenidas que se pudieran producir, al objeto de buscar las soluciones que procedan.

Disposición Final Cuarta

a) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET:

En los supuestos de inaplicación, al amparo de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores de las condiciones de trabajo previstas en este norma convencional, finalizado el preceptivo período de consultas sin haber alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que establece el artículo 9.3 del presente Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver, a contar desde que la discrepancia le hubiese sido planteada. En aquellos supuestos en que no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se comprometen a someter la cuestión a la mediación del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

b) Establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET:

En cualquier cuestión que surja en relación con el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, trabajadores y Empresa se compromete, a partir del planteamiento de la cuestión, a llevar el caso a la Comisión Paritaria que establece el artículo 9.3 del presente Convenio, la cual se reunirá y resolverá en el plazo de 20 días. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese alcanzado una solución al respecto, las partes podrán someter la cuestión debatida a la mediación del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

ANEXO I

Salario Convenio (trece mensualidades)



GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	Mensualidad... x 13
A	1	PEÓN COMERCIAL	1.358,00
A	1	PEÓN INDUSTRIAL	1.358,00
A	1	ADMINISTRATIVO N1	1.358,00
B	2	AYUDANTE COMERCIAL	1.572,00
B	2	AYUDANTE INDUSTRIAL	1.572,00
B	2	ADMINISTRATIVO N2	1.773,00
B	3	CARRETERO	1.788,00
B	3	CONDUCTOR	1.788,00
B	3	JARABISTA	1.788,00
B	3	LABORANTE	1.788,00
B	3	MAQUINISTA	1.788,00
B	3	MECÁNICO	1.788,00
B	3	R. EXTERNAS N3	1.788,00
B	3	MERCHAND/REPONEDOR	1.594,00
B	3	PREVENTA	1.594,00
B	3	ADMINISTRATIVO N3	1.939,00
B	4	CHECKER	1.880,00
B	4	TÉCNICO EMBOTELLADO	1.880,00
B	4	TÉCNICO JARABISTA	1.880,00
B	4	TÉCNICO LABORATORIO	1.880,00
B	4	TÉCNICO MANTENIMIENTO	1.880,00
B	4	R. EXTERNAS N4	1.880,00
B	4	VENDEDOR/MERCHAND	1.610,00
B	4	PROMOTOR	1.610,00
B	4	ADMINISTRATIVO N4	2.088,00
C	5	SUPERVISOR	2.259,00
C	5	CAPATAZ	2.134,00
C	5	GESTOR COMERCIAL	2.082,00
C	5	GESTOR TÉCNICO	2.630,00
C	5	GESTOR ADMINISTRATIVO	2.630,00

* Salario de convenio (salario base de grupo más complemento de nivel) al que se añadirán -en su caso- los complementos ad personam y de puesto de trabajo correspondientes.

ANEXO II

Pagas extraordinarias (tres pagas: junio-septiembre-noviembre)

GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	Por paga... x 3
A	1	PEÓN COMERCIAL	1.754,00



A	1	PEÓN INDUSTRIAL	1.754,00
A	1	ADMINISTRATIVO N1	1.754,00
B	2	AYUDANTE COMERCIAL	1.793,00
B	2	AYUDANTE INDUSTRIAL	1.793,00
B	2	ADMINISTRATIVO N2	1.820,00
B	3	CARRETILLERO	1.820,00
B	3	CONDUCTOR N3	1.820,00
B	3	JARABISTA	1.820,00
B	3	LABORANTE	1.820,00
B	3	MAQUINISTA	1.820,00
B	3	MECÁNICO	1.820,00
B	3	R. EXTERNAS N3	1.820,00
B	3	MERCHAND/REPONEDOR	1.820,00
B	3	PREVENTA	1.820,00
B	3	ADMINISTRATIVO N3	1.906,00
B	4	CHECKER	1.884,00
B	4	TÉCNICO EMBOTELLADO	1.884,00
B	4	TÉCNICO JARABISTA	1.884,00
B	4	TÉCNICO LABORATORIO	1.884,00
B	4	TÉCNICO MANTENIMIENTO	1.884,00
B	4	R. EXTERNAS N4	1.884,00
B	4	VENDEDOR/MERCHAND	1.884,00
B	4	PROMOTOR	1.884,00
B	4	ADMINISTRATIVO N4	1.929,00
C	5	SUPERVISOR	1.884,00
C	5	CAPATAZ	1.929,00
C	5	GESTOR COMERCIAL	2.087,00
C	5	GESTOR TÉCNICO	2.087,00
C	5	GESTOR ADMINISTRATIVO	2.087,00

* Salario base de grupo, una vez adicionado -en todos los casos- el correspondiente complemento de extra (véase cuadro anexo) y -en su caso- los complementos «ad personam» correspondientes.

COMPLEMENTO DE PAGA EXTRA (ya recogido en la tabla anterior)	753,00
--	--------

ANEXO III

Complementos salariales -horas extraordinarias-

PUESTO DE TRABAJO	Importe (€/hora)
GRUPO A - NIVEL 1	19,30
GRUPO B - NIVEL 2	21,75
GRUPO B - NIVEL 3	25,35
GRUPO B - NIVEL 4	28,60
GRUPO C - NIVEL 5	30,00

ANEXO IV
Complementos de puesto de trabajo

PRODUCTIVIDAD/CATÁLOGO DE PUESTOS E IMPORTES MENSUALES			
GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	Importe... x 12
A	1	PEÓN COMERCIAL	110,00
A	1	PEÓN INDUSTRIAL	110,00
A	1	ADMINISTRATIVO N1	110,00
B	2	AYUDANTE COMERCIAL	110,00
B	2	AYUDANTE INDUSTRIAL	110,00
B	2	ADMINISTRATIVO N2	110,00
B	3	CARRETIERO	110,00
B	3	CONDUCTOR	110,00
B	3	JARABISTA	110,00
B	3	LABORANTE	110,00
B	3	MAQUINISTA	110,00
B	3	MECÁNICO	110,00
B	3	ADMINISTRATIVO N3	110,00
B	3	R. EXTERNAS N3	110,00
B	4	CHECKER	110,00
B	4	TÉCNICO EMBOTELLADO	110,00
B	4	TÉCNICO JARABISTA	110,00
B	4	TÉCNICO LABORATORIO	110,00
B	4	TÉCNICO MANTENIMIENTO	110,00
B	4	ADMINISTRATIVO N4	110,00
B	4	R. EXTERNAS N4	110,00
C	5	CAPATAZ	110,00
C	5	GESTOR TÉCNICO	110,00
C	5	GESTOR ADMINISTRATIVO	110,00

OBJETIVOS/CATÁLOGO DE PUESTOS E IMPORTES ANUALES (a valorar)			
GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	Importe anual
B	3	PREVENTA	2.400,00



B	4	PROMOTOR	8.246,00
C	5	GESTOR COMERCIAL	10.130,00

COMISIONES/CATÁLOGO DE PUESTOS E IMPORTES DIARIOS (días de trabajo)			
GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	Importe diario
B	4	VENDEDOR/MERCHAND N4	41,00

