

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

8196

RESOLUCION de 16 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, complementaria a la de 24 de febrero de 1995 por la que se dispone la publicación del texto del Acuerdo Administración-Sindicatos sobre la ordenación de la negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado.

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 24 de febrero de 1995, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Acuerdo Administración-Sindicatos sobre la ordenación de la negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» número 60, de 11 de marzo de 1995;

Resultando que en la publicación de la citada Resolución se han observado errores en parte de la misma, ya que en su texto no se hacía mención a que por parte de la Administración General del Estado suscribieron el Acuerdo los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas y por la otra parte no se especificaba que fueran los firmantes del Acuerdo las organizaciones sindicales FSF-UGT, CC.OO (FSAF-CC.OO, SAE y Federación de Trabajadores de la Salud), CSI-CSIF y, por último, la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT, que se adhirió al Acuerdo en fecha 15 de febrero de 1994;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y registro del Acuerdo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente Resolución, mediante la cual se rectifica el señalado error del texto de la Resolución por la que se acordó la inscripción, registro y publicación del texto del Acuerdo Administración-Sindicatos sobre la ordenación de la negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 60, de 11 de marzo de 1995.

Madrid, 16 de marzo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

8197

RESOLUCION de 16 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000422), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 16 de marzo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

«COMPAÑÍA ASTURIANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 1994 Y 1995

Artículo 1. *Ambito territorial y personal.*

El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal que pertenece a la plantilla de la «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima», en todos sus centros de trabajo.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1994 y su duración será de dos años.

Artículo 3. *Denuncia.*

Se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación de al menos un mes.

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo y de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las facultades correspondientes al Comité de Empresa recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Clasificación del personal.*

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas si la necesidad de la industria no lo requiere. Asimismo, son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido de su competencia profesional.

El personal que presta sus servicios en esta empresa se clasificará:

A) Según permanencia:

a.1) Personal fijo: Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente una vez superado el período de prueba.

a.2) Personal no fijo: El que está sujeto a alguno de los contratos de trabajo de duración determinada recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o en la legislación que en el futuro regule dicha clase de contratos.

B) Según su categoría.—Quedarán integrados en los siguientes grupos profesionales:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Subalternos.
- IV. Obreros.

Grupo I. Personal técnico.—Es el que realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializadas. Quedan comprendidos dentro de este grupo:

1.º Titulados:

- a) De grado superior.
- b) De grado medio.

2.º No titulados:

- a) Encargado general o Jefe de Departamento.
- b) Encargado de Sección.
- c) Encargado de Grupo.

1. Técnicos titulados:

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

b) De grado medio.—Con análogas circunstancias a las especificadas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado los Ayudantes técnicos sanitarios, los Graduados sociales y los Maestros industriales.

2. Técnicos no titulados:

a) Encargado general o Jefe de Departamento.—Es aquél que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal.

Responderán ante la empresa de su gestión.

b) Encargado de Sección.—Es aquél que desempeña las mismas funciones que el Encargado general o Jefe de Departamento, pero limitada a una sección determinada de la empresa.

Queda encuadrado dentro de esta categoría, el Jefe de Equipo de Proceso de Datos o de Informática, entendiéndose por tal al Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de fabricaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

c) Encargado de grupo.—Es el que realiza las funciones del encargado de Sección, limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo. Los del Departamento de distribución deberán acompañar, para su adiestramiento a los Oficiales de distribución en los camiones.

Grupo II. Personal administrativo.—Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Comprenderán las categorías siguientes:

a) Oficial de primera.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los siguientes trabajos: Cajero, entendiéndose por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudios, y taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado 100 palabras al minuto, traduciéndolas correctas y directamente a máquina, en seis.

Queda equiparado a la categoría de Oficial de primera el responsable de las máquinas básicas de informática, quien tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos correspondientes por partes de los Operadores de máquinas básicas (grabadoras, unidades de ordenador, reproductoras) controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o menús precisos para la programación de las citadas máquinas básicas.

b) Oficial de segunda.—Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial de primera en las funciones de éste si la importancia de la empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales, documentación de personal, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correctas y directamente a máquina en seis.

Quedan equiparados a la categoría de Oficial de segunda los Operadores de grabación, que asumen el manejo y funcionamiento de las máquinas grabadoras, así como la creación de los paneles de los distintos trabajos que les sean encomendados, así como los Operadores de máquinas básicas de informática, con adecuado conocimiento de las técnicas precisas para la clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de los ficheros.

c) Auxiliar.—Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda.

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

Se equipara a la categoría de Auxiliar la Telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en las dependencias de la empresa. Podrá encomendársele la realización de

tareas sencillas administrativas durante aquellos períodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen incompatibles con su función principal.

Igualmente se encuadran dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla, y los grabadores y verificadores, que tienen a su cargo el manejo de las máquinas grabadoras, verificadoras y clasificadoras.

Grupo III. Personal subalterno.—Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requieren, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo, en todo caso, las responsabilidades inherentes al cargo.

Como tales figuran:

a) Ordenanza.—Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado de los locales de oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se les encomienden dentro y fuera de los locales de la empresa, copiar documentos a prensa, recogida y entrega de correspondencia y aquellos otros trabajos elementales que se le encomienden.

b) Portero o Vigilante.—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el interior como en el exterior de los repetidos locales, tomando nota del movimiento de personas y vehículos que se produzcan a través de los accesos encomendados a su cargo. El Vigilante, previos los trámites pertinentes, podrá ser nombrado Guarda jurado.

c) Personal de limpieza.—Es el que se ocupa de aseo y limpieza de los locales de la empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado. Tendrán también a su cargo el lavado, secado, planchado y conservación en su caso, del vestuario de trabajo que se facilite al personal.

Grupo IV. Personal obrero.—Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico, comprendiendo las siguientes categorías:

a) Capataz de turno.—Es la persona que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabora además con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros trabajadores, hasta un máximo de treinta, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

b) Oficial de primera.—Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza.

b.1) En fabricación.—Tendrán a su cargo, con responsabilidad según la dimensión de la empresa, todas o algunas de las siguientes funciones:

Cuidado de la disciplina, seguridad e higiene del personal que puedan tener a sus órdenes, entretenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones, cuyo proceso deben conocer a la perfección para obtener los adecuados rendimientos.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarras, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados. Operaciones relacionadas con el control de calidad.

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

b.2) En distribución.—Sistema de autoventa: Se ocupa de las operaciones necesarias para efectuar la distribución a los clientes de la empresa, conduciendo y cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo que se le asigne y efectuando los trabajos oportunos como rotación del producto, selección de envases, cobro y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas, publicidad y otros propios de un vendedor, informando diariamente a sus superiores de su gestión.

Sistema de preventa: Quedarán encuadrados en esta categoría tanto el preventista, que realiza fundamentalmente actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, tomando nota de los pedidos a servir posteriormente, como el vendedor-distribuidor que se encarga de efectuar la distribución y de la mercancía, complementando, en su caso, las acciones promocionales y procediendo al cobro y liquidación de la mercancía.

b.3) En servicios complementarios o auxiliares.—Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de Mecánicos de taller, Ajustadores, Electricistas, Carpinteros, Pintores, Rotulistas, Fontaneros, Albañiles, Conductores, etc., que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan al completo conocimiento y práctica de su oficio.

c) Oficial de segunda.—Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

c.1) En fabricación.—Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como llenadoras, dosificadoras, taponadoras y saturadoras, igualmente, en su caso, las carretillas elevadoras, para las que se exija el carné de conducir, asimismo, colaborarán en operaciones relacionadas con el control de calidad.

c.2) En distribución.—Es el que ayuda en sus cometidos al Oficial primera, pudiendo realizar parte de sus tareas y sustituirle temporalmente.

c.3) En servicios complementarios y auxiliares.—Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del Oficial de primera.

d) Peón especialista-Ayudante.—Es el que ayuda a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente otros de menos importancia.

d.1) En fabricación.—Realizarán las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado, transporte y control de calidad. Asimismo, deberán realizar operaciones de movimiento manual o con utilización de medios mecánicos en las líneas de embotellado y anexo, de envase, materias primas y auxiliares, productos terminados y semielaborados y cualquiera otra misión análoga.

d.2) En distribución.—Auxiliar a los Oficiales de distribución en el cumplimiento de sus misiones.

d.3) En servicios complementarios y auxiliares.—Ayudarán a los Oficiales en los trabajos propios de éstos, efectuando otros de menor categoría.

e) Peón.—Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

Estos apartados de clasificación profesional (que vienen recogidos a partir de la Orden de 14 de mayo de 1977) no modificarán las tareas o funciones que el personal de la empresa «Asturbeg» viniera desarrollando habitualmente hasta la firma del presente Convenio Colectivo.

Los nuevos sistemas que se pudieran adoptar no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario tendrán a mejorar las condiciones de los mismos.

Artículo 6. *Trabajos de superior categoría.*

El trabajador que realice las funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Todos los trabajadores mientras realicen dichas funciones superiores tendrán la retribución que corresponde a dicha categoría en todos los conceptos.

Artículo 7. *Ingresos, ascensos y finalización de contrato.*

El ingreso y ascenso de los trabajadores en la empresa se ajustará a lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores en estas materias. En cuanto al período de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de dicho Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 8. *Formación.*

La empresa entrenará y formará a sus trabajadores manteniéndoles al día en los nuevos métodos y tecnologías necesarios para el desarrollo de su trabajo. El Comité de Empresa será oportunamente informado de los planes de formación.

Artículo 9. *Jornadas.*

La jornada laboral será de ocho horas diarias, excepto para el personal que trabaje a tarea, cuya jornada en cómputo anual deberá ser similar a la del resto de los trabajadores (cuarenta horas semanales). Dicha jornada se realizará de lunes a viernes. En caso de jornada continua el tiempo de trabajo efectivo será de siete horas, cuarenta y cinco minutos.

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

Artículo 10. *Horarios.*

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Las realizadas por causa de fuerza mayor y las definidas como estructurales, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente, por la empresa y Comité, a fin de que obtengan la bonificación de la cotización según el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta originados por la demanda, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, y aquellas cuyo carácter estructural se derive de la naturaleza del trabajo de que se trata, siempre que no sea posible su sustitución por contrataciones temporales previstas por la Ley.

En los trabajos por equipo, la libre aceptación individual para la prestación de horas extraordinarias vendrá siempre condicionada a la decisión, por mayoría, de los que integran el equipo o servicio afectado. Asimismo, cuando por circunstancias especiales no se hubiese concluido, a la finalización de la jornada ordinaria, el proceso de producción programado, los productores que prestasen su servicio en puestos afectados por dicho proceso deberán realizar las horas extraordinarias precisas para su conclusión, al objeto de evitar que se perjudiquen las primeras materias o productos semielaborados en curso de fabricación.

Artículo 12. *Trabajo en sábados.*

El personal de distribución que realice jornada normal un sábado percibirá 14.595 pesetas (para el año 1995, dicha cantidad, queda establecida en 15.142 pesetas), además de las comisiones que le correspondieran, o un promedio en caso de no haberlas.

El personal de publicidad y relaciones públicas que trabajen un sábado o día festivo percibirán a cambio una dieta de 3.550 pesetas y un día de descanso y por el segundo día 14.595 pesetas. Para el año 1995, dichas cantidades, quedan establecidas en 3.684 y 15.142 pesetas, respectivamente.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Todo trabajador tiene derecho cada año a un período de vacaciones de treinta días naturales o veintitrés laborales, comunicándose con el tiempo necesario, extendiéndose comunicado, considerándose a estos efectos como laborales aquellos que no sean sábados, domingos o festivos, o la parte proporcional que corresponde en el caso de no llevar trabajando el año necesario para el disfrute de este derecho.

Todo trabajador que lo solicite y sea autorizado por la empresa, para disfrutar al menos dieciocho días de sus vacaciones durante los meses de enero, febrero, marzo, octubre y noviembre percibirá una prima de 35.516 pesetas. Para el año 1995, dicha prima, queda establecida en 36.848 pesetas.

La hospitalización de un trabajador durante el período vacacional interrumpirá el disfrute de las mismas, interrupción que se extenderá como máximo hasta un límite de tres meses inmediatamente siguientes a la finalización del año natural.

La hospitalización de un trabajador no hará que prescriba su derecho al disfrute de su período vacacional, siempre que le sea posible disfrutarlas dentro del primer trimestre natural del año siguiente al de su devengo. En este caso el trabajador no tendrá derecho a la prima a que hace referencia el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 14. *Licencias retribuidas.*

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

- a) Tres días laborales por nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos.
 - b) Tres días por fallecimiento de padres y padres políticos. Si convivieran en el domicilio del trabajador, por fallecimiento de los nietos, abuelos, hermanos y tíos (también del cónyuge).
 - c) Dos días por enfermedad grave de padres y padres políticos. Si convivieran en el domicilio del trabajador por enfermedad grave de nietos, abuelos, hermanos y tíos (también del cónyuge).
- En estos casos a), b) y c), el tiempo necesario para desplazamiento si el hecho ocurre fuera de la provincia.
- d) 1. Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos, abuelos, hermanos y tíos.
 2. Un día natural por enfermedad grave o fallecimiento de nietos y abuelos.
 3. Un día natural por fallecimiento de tíos.
 4. Los días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos.

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

- e) Un día natural por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos políticos.
- f) Un día natural por cambio de domicilio actual.
- g) Quince días naturales por matrimonio del trabajador.
- h) El tiempo necesario para renovar el documento nacional de identidad, carné de conducir o asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, por prescripción del Médico de cabecera.

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

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

Todo el personal de la empresa disfrutará, adicionalmente, de un día de licencia retribuida. Para el año 1994, dicho día, queda fijado en el 18 de noviembre. Para el año 1995, dicho día, queda fijado en el 17 de noviembre.

Artículo 15. *Excedencias.*

Uno. 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, o sindical, de ámbito regional o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

Tres. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

Artículo 16. *Traslados.*

El traslado de un productor desde un centro de trabajo de la empresa a otro situado en localidad distinta, se podrá realizar por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En el supuesto de traslado por necesidades de servicio, se estará en lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Faltas y sanciones.*

En este artículo se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral («Boletín Oficial del Estado» de 1 de junio de 1977).

En caso de sanción por falta muy grave y a requerimiento del trabajador, éste podrá acudir acompañado por un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, a recibir la comunicación de dicha sanción.

Artículo 18. *Incapacidad laboral transitoria.*

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

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

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

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

Artículo 19. *Personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores que fuesen declarados en situación de incapacidad permanente tendrán los derechos recogidos en el Real Decreto 1451/1983 o en la legislación vigente.

Artículo 20. *Privación del carné de conducir.*

En aquellos casos en que un trabajador, que para el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo precisara la posesión del carné de conducir, sea sancionado por infracciones de circulación, con la privación de dicho permiso por un 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 carné.

En estos supuestos, los trabajadores de la empresa que hubieran de sustituir al trabajador privado del carné de conducir, lo harán de forma interina durante dicho periodo.

Artículo 21. *Salarios.*

Para el año 1994 el nivel de la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1993, será revisado incrementándolo en un 3,75 por 100.

Para el año 1995 el nivel de la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1994, será revisado incrementándolo en un 3,75 por 100.

Artículo 22. *Revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC nacional) determinado por el INE registrara un incremento anual al 31 de diciembre de 1994, superior al 5 por 100 se efectuará una revisión salarial en el exceso de dicha cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1994 y servirá como base de cálculo para el incremento salarial pactado para 1995.

Para el año 1995 la cláusula de revisión se establece a partir del 5,80 por 100, con las mismas consideraciones.

Artículo 23. *Antigüedad.*

El personal de esta empresa disfrutará de aumentos periódicos, en porcentajes a aplicar en cada categoría sobre el salario base recogido en las tablas del anexo I, hasta alcanzar las siguientes cuantías:

Dos bienios del 5 por 100 cada uno.

Cuatro quinquenios del 10 por 100 cada uno.

A los treinta y dos años de servicio la cuantía será de un 60 por 100.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores de «Asturbega» disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias:

En los meses de julio, octubre y en Navidad consistentes en el salario base y antigüedad que a cada uno corresponda, según tablas, más un plus de paga extraordinaria de 26.264 pesetas. Para el año 1995, dicho plus de paga extraordinaria queda establecido en 27.249 pesetas.

Las pagas de beneficios y vacaciones consistirán en el 50 por 100 cada una, de los conceptos salario base, antigüedad y plus Convenio, que para cada categoría corresponda según las tablas del anexo I. La paga de beneficios se abonará en el mes de marzo.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional del tiempo trabajado.

Artículo 25. Disminución de absentismo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa percibirán un plus de 45.650 pesetas para 1994 y de 47.365 pesetas para 1995.

Se establece una prima de absentismo para aquellos trabajadores cuyas bajas o faltas de asistencia al trabajo, sean menores de veinte días naturales en el año, de 10.000 pesetas para 1994 y de 20.000 pesetas para 1995.

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

Las cantidades referidas anteriormente se abonarán, en su caso, el último día laboral del año.

Artículo 26. Seguro.

La empresa suscribirá un seguro, para todo el personal fijo de plantilla, con un capital asegurado de 2.000.000 de pesetas para los supuestos de invalidez profesional, muerte natural, muerte por accidente laboral y muerte por accidente de circulación, en los términos recogidos en la póliza 8-34.101.398-Y suscrita con la Aseguradora Catalana de Occidente.

Artículo 27. Jubilación.

Siempre que permanezcan las normas legales y prestaciones de Seguridad Social, referentes a jubilaciones anticipadas que rigen en la actualidad, «Asturbega» facilitará la jubilación voluntaria anticipada de sus trabajadores a los sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos y sesenta y tres años, mediante entrega de ocho, siete, seis y cinco mensualidades, respectivamente, del salario real a aquel trabajador que solicite dicha jubilación voluntaria anticipada.

Artículo 28. Prima de productividad.

La prima de productividad para el personal obrero de producción, almacén, talleres, publicidad y administración, con al menos un año de antigüedad en la empresa, será de 6.225 pesetas mensuales en el año 1994. Para el año 1995, dicha prima, queda establecida en 6.458 pesetas mensuales.

Artículo 29. Bolsas de estudio.

«Asturbega» otorgará a los hijos de los trabajadores de la empresa que cursen estudios desde 5.º de Educación General Básica hasta 3.º de Formación Profesional o Curso de Orientación Unitaria (ambos inclusive), así como a los hijos subnormales que acudan a algún centro de formación (sin límite de edad), la cantidad de 15.985 pesetas. Para el año 1995, dicha bolsa de estudios, queda establecida en 16.585 pesetas.

Artículo 30. Dietas.

Todo el personal que por necesidades del servicio tenga que comer fuera de su residencia habitual, percibirá, en su caso, las siguientes cantidades:

Dietas	Año 1994 Pesetas	Año 1995 Pesetas
Por almuerzo	1.425	1.475
Por cena	1.425	1.475
Por alojamiento con desayuno	4.635	4.810

Como se venía realizando hasta la fecha, se exceptúan de este régimen los preventistas, vendedores, candidatos, ayudantes y gestores, que percibirán en concepto de sobrieda 432 por día trabajado (para el año 1995, dicha sobrieda queda establecida en 448 pesetas). En los días que la ruta e instrucciones de venta establecidas por la empresa, obliguen a efectuar el almuerzo a partir de las catorce horas, fuera de la zona donde está situado el centro de trabajo (sectores exteriores), percibirán cada uno de ellos 991 pesetas (para el año 1995, dicha cantidad, queda establecida en 1.028 pesetas), en concepto de ayuda por comida.

Artículo 31. Multas por aparcamiento indebido.

Las multas por aparcamiento indebido durante las operaciones de trabajo (carga y descarga) dentro de núcleos urbanos, serán soportadas en un 60 por 100 por la empresa.

Artículo 32. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará al personal de distribución y publicidad, cada dos años, las siguientes prendas: Una cazadora, dos camisas de invierno, tres camisas de verano, dos pantalones de invierno, dos pantalones de verano, una prenda de agua y dos chalecos.

Personal de producción y almacén: Dos chaquetillas y dos pantalones todos los años y un buzo cada dos años.

Personal de talleres: Dos fundas anuales.

Asimismo, al personal de producción, almacén y talleres se les proveerá de las botas de seguridad necesarias durante el año, previa entrega de las viejas, según las necesidades del puesto de trabajo.

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

Al personal de almacén, talleres, producción, cuando salgan a efectuar algún trabajo y sea necesario, se les proveerá de una prenda de agua; asimismo, al personal de las carretillas elevadoras, se les proveerá de una prenda de abrigo para el invierno.

Artículo 33. Reconocimiento médico.

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

Artículo 34. Comedor laboral.

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

Artículo 35. Garantías retributivas.

Los nuevos sistemas de ventas que se puedan implantar en un futuro, no perjudicarán el poder adquisitivo del personal de las salas de ventas. Este poder adquisitivo contempla la suma de salario base, antigüedad, plus Convenio y comisiones.

Artículo 36. Protección sindical de los contratos.

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

Artículo 37. Derechos de representación y sindicales.

Además de los reconocidos en la legislación vigente, y los que en el futuro puedan promulgarse en la materia, «Asturbega» pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios para insertar comunicados, e igualmente facilitará un local para el desarrollo de las actividades propias de su cometido.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las anteriores detracciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

Sin rebasar el máximo legal, las horas de representación asignadas a los miembros del Comité podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, a los solos efectos de asistir a congresos o cursillos 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 38. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de vigilancia y control del presente Convenio Colectivo, estará formada por dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y dos miembros de la Dirección de la misma, ambas partes podrán estar asistidas por un asesor.

Artículo 39. Cláusulas adicionales.

Lo previsto en este Convenio tendrá 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 determinan dichas normas legales o disposiciones aludidas.

ANEXO I

Tabla salarial 1994

Categoría	Salario base Pesetas/mes	Plus Convenio Pesetas/mes
Administración:		
Oficial 1.ª	109.835	84.424
Oficial 2.ª	107.725	72.652
Auxiliar administrativo	99.689	65.304
Producción, almacén y pintura:		
Jefe sección (J. almacén)	124.619	156.228
Oficial 1.ª Capataz	109.835	88.806
Oficial 1.ª Electricista	105.611	87.400
Oficial 1.ª Tte. propio	105.611	84.849
Oficial 1.ª Mecánico y C. C.	105.611	76.903
Oficial 1.ª producción, almacén y pintura	105.611	69.300
Oficial 2.ª	99.690	66.636
Peón especialista	97.163	66.002
Peón eventual	93.526	32.821
Taller vehículos:		
Jefe sección (J. taller)	124.619	156.228
Oficial 1.ª Mecánico	105.611	84.983
Oficial 2.ª Mecánico	99.690	69.450
Oficial 2.ª Auxiliar	99.690	66.636
Oficial 1.ª Chapa	105.611	77.054
Peón especialista	97.163	66.002
Taller automáticas:		
Oficial 1.ª	105.611	86.814
Oficial 2.ª	99.690	66.636
Publicidad:		
Oficial 1.ª	105.611	65.341
Peón eventual	93.526	43.857
Distribución:		
Jefe sección (J. delegación)	124.618	113.649
Jefe sección (J. grupo)	124.618	79.860
Oficial 1.ª Preventista	105.611	50.231
Oficial 1.ª Vendedor	105.611	39.874
Oficial 2.ª	99.690	38.909
Peón eventual	93.526	18.744

ANEXO II (Comisiones)

Tabla salarial 1994

Autoventa (pesetas/caja)

	Planta-Gijón		Navia	
	Vendedor	Ayudante	Vendedor	Ayudante
Normal	15,39	9,57	14,12	8,82
Pet (1,0/0,5)	15,39	9,57	14,61	9,34
Igloo (200/250)	15,39	9,57	10,37	6,38
Pet (1,5/2,0)	15,39	9,57	21,93	14,01
PM/BB (20)	248,07	112,92	248,07	112,91
PM/BB (10)	124,03	56,41	124,03	56,40
Lata (330/500)	15,39	9,57	10,37	6,38
(*) Ventas s/ayudante	3,88	—	2,22	—
(*) Ventas en subdist.	-3,29	—	-3,29	—
(*) Sobrecuota	0,97	—	1,23	—

Preventa (pesetas/caja)

	Planta		León-Ponferrada	
	Vendedor	Ayudante	Vendedor	Ayudante
Normal	9,19	6,64	9,19	6,64
Pet (1,0/0,5)	11,68	8,48	11,68	8,48
Igloo (200/250)	6,63	4,62	6,63	4,62
Pet (1,5/2,0)	17,53	12,71	17,53	12,71
PM/BB (20)	156,75	97,12	156,75	97,12
PM/BB (10)	78,37	48,56	78,37	48,56
Lata (330/500)	6,63	4,62	6,63	4,62

(*) Ventas s/ayudante + com. ayudante + com. ayudante.

(*) Sobrecuota 0,97 0,97

(*)	Comisiones Ptas./mes (* 12)	Sobrecuota Ptas./caja
Preventista	126.980	1,36
Supervisor rural	126.980	1,12
Supervisor ciudad	126.980	0,69

(*) La comisión en vacaciones se calcula en base al promedio de las comisiones percibidas por cada vendedor, durante los meses de marzo, julio y noviembre.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

8198

ORDEN de 21 de marzo de 1995 por la que se concede el título de Productor de Plantas de Vivero, con carácter definitivo, a distintas entidades.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de Semillas y Plantas de Vivero, los artículos 7.º, 8.º, 9.º y 15 del Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero, en el Reglamento General Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por Orden de 23 de mayo de 1986,

Este Ministerio, vista la propuesta formulada por el Grupo de Trabajo de Títulos de Productor de la Subdirección General del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero, previo informe de las Comunidades Autónomas afectadas y a propuesta de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, ha tenido a bien resolver:

Uno. Se concede el título de «Productor de Plantas de Vivero», con carácter definitivo, a la entidad citada en el anexo adjunto y en la categoría y grupo de plantas que en el mismo especifican.

Dos. Las concesiones a que hace referencia el apartado anterior obligan al cumplimiento de los requisitos que se exigen para la obtención