

13. *Plus distancia de Tenerife/sur*

Este concepto experimentará un incremento del 3,50 por 100 sobre las cuantías vigentes en 1994.

14. *Complemento compensable*

Nivel	Importe mensual	Importe anual
1	(1)	
2	(1)	
3	25.549	306.588
4	22.630	271.560
5	21.520	258.240
6	20.607	247.284
7	20.012	240.144
8	19.429	233.148
9	18.821	225.852

(1) Según Jornada laboral.

Excepto las categorías y/o especialidades que a continuación se relacionan:

Categoría	Importe mensual	Importe anual
Titulado superior:		
Jornada en régimen normal	52.491	629.892
Jornada en régimen de turnos	38.996	467.952
Titulado universitario:		
Jornada en régimen normal	37.823	453.876
Jornada en régimen de turnos	28.626	343.512
Técnico Jefe (2)	35.809	429.708
Técnico experto (2)	41.147	493.764
Especialista de información STA	29.096	349.152
Jefe de dotación	35.809	429.708
Bombero	31.780	381.360
Encargado de señaleros (3)	31.780	381.360
Señalero (3)	30.867	370.404

(2) Esta cuantía será percibida exclusivamente por el personal de dicha categoría que realice actividades de mantenimiento preventivo correctivo de los sistemas, subsistemas y los equipos de navegación aérea (radioequipos, radares, centro TX/RX e instalaciones de torres y centros de control), así como los que realicen actividades de las especialidades de electricidad, energía, balizamiento, telefonía, electrónica y electromecánica.

(3) Esta cuantía será percibida únicamente por los encargados de señaleros y señaleros destinados en los aeropuertos Madrid-Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife-Sur y Palma de Mallorca.

15. *Compensación económica por transporte*

	Importe mensual
Personal en régimen de mañana (excepto el destinado en servicios centrales)	8.280
Personal en régimen de turnos (excepto el destinado en servicios centrales)	5.175
Personal destinado en servicios centrales	5.500

24824 RESOLUCION de 24 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aguas de Mondariz, Fuente del Val, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aguas de Mondariz, Fuente del Val, Sociedad Anónima» (número de código: 9009832) que fue suscrito con fecha 7 de agosto de 1995, 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 del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el

Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 24 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «AGUAS DE MONDARIZ, FUENTE DEL VAL, SOCIEDAD ANONIMA»

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria a la empresa «Aguas de Mondariz, Fuente del Val, Sociedad Anónima», dedicada a la explotación y envasado de aguas minerales naturales. Igualmente afectará a las factorías, dependencias, sucursales o delegaciones a su servicio incluidos en la nómina de la empresa.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Estarán afectadas por este Convenio todos los productores de la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor el día de su aprobación sin perjuicio de lo cual, las condiciones económicas se aplicarán a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 1995.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85, apartado 1, e), del Real Decreto Legislativo 1/1995, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de diez días contados desde la aprobación, se creará una Comisión Paritaria para la vigencia y cumplimiento de lo convenido, integrada por tres representantes y dos suplentes, por cada una de las partes que suscriben el Convenio.

Para reunirse será suficiente que una de las partes lo solicite con cuarenta y ocho horas de adelanto, como mínimo, y se celebrará siempre que asistan representantes de ambas partes.

En caso de no existir acuerdo se reflejarán en acta los diferentes puntos de vista sirviendo el dictamen de la Comisión como informe y asesoramiento a la Dirección y a acudir ante la jurisdicción competente.

La propia Comisión establecerá las normas de funcionamiento.

Artículo 5. *Condiciones de compensación de mejoras.*

Las condiciones de este Convenio se establecen con carácter de mínimas. Todas las mejoras que se implanten por normas legales serán absorbibles hasta donde alcancen las del presente Convenio de forma individualizada y en cómputo anual.

Artículo 6. *Categorías.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la clasificación del personal de Aguas de Mondariz será la que figura en el anexo 1, no obstante, se respetarán todas aquellas categorías establecidas con anterioridad y que figuran en el anexo 3.

Artículo 7. *Período de prueba.*

El período de prueba que se fija a todo el personal de nuevo ingreso y admisión en la empresa será de la siguiente duración:

- Personal técnico con título superior: Seis meses.
- Personal técnico con título medio: Seis meses.
- Personal administrativo, mercantil, subalterno y obrero cualificado: Tres meses.
- Personal no cualificado: Quince días.

Artículo 8. Ascensos de los Auxiliares administrativos.

Los Auxiliares administrativos que alcancen seis años de permanencia en esta categoría ascenderán automáticamente a Oficial de 2.^a, estando obligados a realizar indistintamente cualesquiera de los trabajos correspondientes a una y otra categoría expresadas.

Retribuciones**Artículo 9. Aumento salarial.**

a) Los sueldos, jornadas y plus de antigüedad vigentes quedan sustituidos por la tabla de sueldos base y complementos antigüedad que figuran en los anexos 2 y 3 de este Convenio. En dichos anexos, desde el 1 de enero de 1995, figura incrementado el salario o sueldo de todos los trabajadores en un 4 por 100.

b) Horas extraordinarias.—Se establecen dos tipos de horas extraordinarias para el personal:

1. Hora extraordinaria normal: Es la que se realiza fuera del turno normal de trabajo siempre que se produzca entre las siete y las veintitrés horas, desde las siete horas de lunes hasta las veintitrés horas de viernes. También se incluirá en este tipo las horas que haga extrusión en cualquier momento, administración, control de calidad y las de clasificado y limpieza. Para cualquier categoría se pagará a 1.000 pesetas/hora.

2. Hora extraordinaria especial: Es la que se realiza en sábados, domingos y festivos a cualquier hora, o de lunes a viernes, entre las veintitrés y las siete horas. También se incluirá en este tipo la segunda y sucesivas horas que superen la jornada de cualquier turno de la línea de llenado, realizado de lunes a viernes. Para cualquier categoría se pagará a 1.400 pesetas/hora.

Quedan excluidos de este acuerdo todos aquellos puestos de trabajo o personas que por su responsabilidad tienen acuerdos particulares o que hayan sido contratados específicamente para trabajos nocturnos o en sábados, domingos o festivos, como puede ser: Extrusión, Vigilantes, etc.

Artículo 10. Gratificaciones extras de julio y Navidad.

El importe de cada gratificación será de una mensualidad de sueldo base y complemento de antigüedad respetándose a título personal el mayor importe que tuviera reconocido el productor.

Los productores que hayan ingresado o cesado en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 11. Participación en beneficios.

Los trabajadores percibirán una paga de beneficios anual y de importe igual a 80.860 pesetas, que se hará efectiva fraccionadamente y anticipada por meses en el transcurso del año a que se refiere.

Artículo 12. Antigüedad.

Queda establecido el trienio en el 3 por 100 igual para todos sobre el sueldo base de Convenio que corresponda a cada uno según su categoría profesional, de acuerdo con los anexos 2 y 3 de este Convenio.

Artículo 13. Plus de distancia.

Todo lo referente a esta materia queda supeditado a la legislación vigente sobre traslados del personal y cambio de situación de los lugares de trabajo.

Artículo 14. Plus de asistencia y productividad.

Permanecerá el incentivo por asistencial total y productividad adecuada para el personal de las plantas de embotellado, el cual se establece en 5.243 pesetas cotizables a la Seguridad Social. Este plus quedará reducido a 3.932 pesetas en caso de la falta de asistencia al trabajo cualquiera de los días laborables del mes correspondiente y dejará de percibirse en su totalidad si las faltas son más de una, salvo, en ambos casos, que la falta de asistencia sea debida a accidente laboral ocurrido en las dependencias de la empresa y así se justifique. Asimismo, el Comité de Empresa y Jefe de Planta, conjuntamente, determinarán que productores dejan de percibir dicho plus por bajo rendimiento laboral.

Cuando un trabajador no haya faltado al trabajo por causas distintas a accidente laboral ocurrido en las dependencias de la empresa o vacaciones anuales legales, artículo 21 de este Convenio, más de cuatro días al año, la empresa le abonará el plus de asistencia no percibido. Esta compensación se hará una vez terminado el año natural.

Artículo 15. Paga de las retribuciones.

Las retribuciones devengadas podrán ser abonadas por períodos mensuales el último día laboral del período.

El pago de las liquidaciones de las retribuciones podrán efectuarse por la empresa mediante ingreso en cuenta corriente de Banco o Caja de Ahorros de la que sea titular el productor.

Artículo 16. Premios de jubilación.

El personal que se jubile en edad comprendida entre los sesenta y sesenta y cinco años, contando con más de diez años de servicio continuado en la empresa, percibirá un premio de jubilación con arreglo a la siguiente escala:

- De diez a quince años de antigüedad: Tres mensualidades de sueldo base y antigüedad.
- De quince a veinticinco años de antigüedad: Cinco mensualidades de sueldo base y antigüedad.
- Con más de veinticinco años de antigüedad: Nueve mensualidades de sueldo base y antigüedad.

La edad de jubilación obligatoria se establece en sesenta y cinco años a no ser que la legislación vigente reduzca esta edad, en cuyo caso, se aplicará la nueva edad establecida.

En caso de fallecer un productor en activo, en edad comprendida entre sesenta y sesenta y cinco años, el premio de jubilación que le hubiere correspondido, en caso de que no se hubiera producido el óbito, será abonado a su viuda, o bien a los hijos menores de dieciocho años o incapacitados para el trabajo, si excedieran de dicha edad. En el supuesto de tratarse de hijos huérfanos, el abono del premio se efectuará al tutor o a la persona que los tenga a su cuidado.

En caso de trabajador/a soltero/a, viudo/a, sin hijos, el derecho al premio que se contempla en el artículo, recaerá en favor de sus padres o hermanos solteros o viudos, que hubieran convivido con el causante, con un mínimo de cinco años de antelación a la fecha del óbito, reduciéndose la cuantía del premio al 60 por 100 de lo que le corresponda, según la escala establecida en el artículo.

Artículo 17. Subsidio de defunción.

Al fallecer un productor en activo, por causa no cubierta por el seguro de accidentes individuales contratado por la empresa, ésta abonará a su viuda una mensualidad de sueldo base y antigüedad por una sola vez, doblándose este importe si además deja hijos en las condiciones de edad y de incapacidad expresadas en el artículo anterior.

Este subsidio será incompatible con la percepción de las mensualidades abonables cuando el productor fallece antes de jubilarse, de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

Artículo 18. Seguro de accidentes individuales.

La empresa contratará un seguro para toda la plantilla para caso de muerte o invalidez total como consecuencia de accidente ocurrido durante el trabajo o en su vida privada durante el tiempo que permanezca de alta en la empresa.

Los capitales garantizados son:

Caso de muerte por accidente: 2.500.000 pesetas.

Caso de invalidez total permanente por accidente: 3.000.000 de pesetas.

Artículo 19. Trabajadores enfermos o accidentados.

En los casos de accidente de trabajo ocurridos en la factoría o en acto de servicio, con exclusión de las circunstancias «in itinere», la empresa abonará una indemnización complementaria de la Seguridad Social por la diferencia entre el importe de esta última y el 100 por 100 del sueldo base y antigüedad correspondiente a la jornada siguiente a la del accidente.

En los casos de enfermedad, accidente laboral «in itinere» o de accidentes no laborables, la indemnización complementaria se abonará después de transcurridos siete días de la fecha de la baja por los días que excedan dicho plazo.

En el supuesto de producirse la baja por enfermedad, hallándose su productor en la localidad, distinta de la de su domicilio habitual (vacaciones, permisos, etc.) se contará como fecha de la baja a efectos de indemnización complementaria, el día que se reintegre a su domicilio.

El percibo de la indemnización complementaria cesará al extinguirse la situación de incapacidad laboral transitoria.

Para percibir la indemnización complementaria será preciso que la baja esté acreditada con el parte médico de la Seguridad Social y que

este documento haya sido entregado en la empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo demora debidamente justificada, debiendo el productor someterse a cuantos comprobaciones y reconocimientos médicos acuerde la empresa.

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo en la empresa comprendida en el presente Convenio será de cuarenta horas efectivas a la semana, en jornada partida, repartidas de lunes a viernes, en períodos de ocho horas.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo, cuando las necesidades de organización del trabajo así lo aconseje, sin que esto suponga variación alguna en la retribución del personal afectado. El Comité de Empresa será informado de cualquier variación en el sistema de turnos. Cualquier cambio en la composición de los turnos debe ser conocida por los interesados el último día laboral de la semana anterior. En las líneas de embotellado, cuando se realice jornada continuada su duración será de siete horas treinta minutos diarios.

Para evitar que una enfermedad de final de año prive a un trabajador de sus vacaciones se establece que cuando el período de vacaciones disfrutadas más los días que por cualquier causa haya estado de baja sean menos de veintiséis días laborables, los días de vacaciones que le quedan pendientes al terminar el año, se disfrutarán en el siguiente.

El personal de distribución y reparto, mientras esté adscrito a estos servicios, será excluido de la jornada normal, siempre que de común acuerdo con la empresa se fijen las compensaciones económicas para posibles prolongaciones de jornada y su función de distribución y venta.

Tienen carácter de estas compensaciones económicas las primas de venta, incentivos, comisiones, etc., que normalmente disfruta el personal mencionado en este artículo.

En la organización de los turnos se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada empleado siempre que no deterioren la organización del trabajo.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones durante el año 1995.

Las vacaciones serán convenidas de acuerdo con las necesidades del servicio pero siempre durante los meses comprendidos entre enero y mayo, ambos incluidos, o entre septiembre y diciembre, ambos incluidos.

Se disfrutarán ateniéndose al siguiente programa:

Tres semanas seguidas en los meses señalados anteriormente.

Desde el 22 al 29 de diciembre, ambos incluidos.

Se pactarán dos días en puentes, entre el Comité de Empresa y la Dirección.

El disfrute de veintidós días laborables va unido a la forma de disfrutarse señalado en este artículo. Para el siguiente Convenio debe tenerse en cuenta que el cambio de esta forma de disfrutar las vacaciones supondrá la vuelta a los treinta días naturales habituales.

Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a solicitar licencia retribuida de tres días por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos.

Igualmente, podrá asistir a la consulta de la Seguridad Social en Mondariz (incluso para acompañar a hijos menores de doce años) obligándose a entregar justificante emitido por el Médico en cualquier caso.

Artículo 23. *Excedencias.*

Todo el personal afectado por este Convenio tiene derecho a excedencia, de acuerdo con las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Vestuario.*

La empresa suministrará a los trabajadores fijos dos equipos de trabajo obligatoriamente, pudiendo, opcionalmente y en casos necesarios, suministrar uno más complementario.

Es obligación de los empleados cuidar los equipos de trabajo y preocuparse de su limpieza y correcto uso.

La prenda de cabeza debe obligatoriamente utilizarse por el personal de control, líneas de embotellado y fabricación de botellas.

Artículo 25. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjuicio de las actividades normales de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titulares del centro.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten representación, la empresa descontará en las nóminas mensuales de los trabajadores el importe de las cuotas sindicales correspondientes. 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 al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Delegados de Personal las siguientes funciones:

Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

El empresario facilitará a los miembros del Comité el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre las sanciones impuestas por falta muy grave y, en especial, en supuestos despidos.

Garantías: Ningún miembro del Comité podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente, salvo que éste se produzca por renovación o disminución y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

La empresa está obligada a informar al Comité de Empresa de las vacantes producidas y puestos de nueva creación.

Artículo 26. *Relaciones laborales.*

Todo lo que no se cita en este Convenio se regirá por las normas generales del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente de Embotelladores de Aguas Minerales Naturales.

Artículo 27. *Revisión salarial.*

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 4,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto a 31 de diciembre de 1995, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1996. Dicha revisión salarial, si llega a producirse, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1996.

Artículo 28. *Selección de trabajadores eventuales no especializados.*

En la selección de este tipo de trabajadores el Comité de Empresa participará proponiendo a la empresa sus candidatos de acuerdo con las necesidades que la empresa manifieste en cada momento.

Artículo 29. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio será denunciado por escrito con tres meses de antelación ante la autoridad laboral y la otra parte.

Artículo 30. Comisión Negociadora.

De acuerdo con el artículo 85, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio ha sido firmado por don Javier Solano Rodríguez-Losada, en representación de la empresa y en su calidad de Presidente del Consejo de Administración y Consejero-Delegado de la misma, y por don Adolfo Bello Seoane, don Domingo Tato Vázquez, don Alvaro Audiéon Tato, don Constantino Blanco Fernández, doña Consuelo Toucedo Estévez y don Antonio Blanco González, como miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

ANEXO I**Clasificación laboral del personal de «Agua de Mondariz, Fuente del Val, Sociedad Anónima»**

El personal de esta empresa, excluido el directivo, se clasificará en uno de los cinco grupos profesionales siguientes:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Comerciales.
- IV. Subalternos.
- V. 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 especializada. Quedan comprendidos dentro de este grupo:

1. Titulados:

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

2. No titulados:

- a) Jefe de Departamento.
- b) 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 Ingenieros técnicos, así como los Ayudantes técnicos, los Graduados sociales y los Maestros industriales.

2. Técnicos no titulados:

- a) Jefe de Departamento: Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderá ante la empresa de su gestión.
- b) Encargado de Grupo: Es el que realiza las funciones de 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.

Grupo II. Personal administrativo.—Comprenderá 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 trabajos propios de administración, contabilidad, gestión de personal, facturación y administración de ventas.
- b) Oficial de segunda: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial de primera en las funciones de

éste o bien desempeña alguna de ellas. Un Oficial de segunda tendrá derecho a ser promovido a Oficial de primera cuando reúna las siguientes condiciones:

1. Tenga un conocimiento práctico profundo del funcionamiento del departamento de administración en conjunto.
2. Demuestre responsabilidad e interés en el desempeño de su trabajo.
3. Tenga una antigüedad como Oficial de segunda de, al menos, cinco años.

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.

Un Auxiliar administrativo tendrá derecho a ser promovido a Oficial de segunda cuando reúna las siguientes condiciones:

1. Tenga un conocimiento práctico profundo de alguno de los temas propios de administración que exija criterio propio y responsabilidad.
2. Demuestre responsabilidad e interés en el desempeño de su trabajo.
3. Tenga una antigüedad como Auxiliar de, al menos, cinco años.

Grupo III. Comerciales:

- A) Inspector.
- B) Vendedor.
- C) Promotor.
- D) Reponedor.

A) Inspector: Es aquel que, bajo las órdenes del Jefe del Departamento Comercial o de quien él delegue, desarrolla habitualmente sobre una determinada zona territorial una doble función: Por un lado, es el transmisor a los distribuidores de los planes y actuaciones comerciales concretas de la compañía y se responsabiliza ante ésta de que dichos planes se ejecuten fielmente por los distribuidores. Por otro lado, realiza funciones directas de venta y promoción respecto a minorías, bien por acciones directas de la compañía o bien para facilitar y apoyar la labor de los distribuidores.

B) Vendedor: Es aquel que, bajo las órdenes del Jefe del Departamento Comercial o de quien él delegue, o incluso de un Inspector, realiza funciones de venta y promoción con minoristas, bien de hostelería como de alimentación. Conoce perfectamente bien los productos y condiciones de venta y promoción de la compañía y domina el procedimiento de la venta. Puede desarrollar su labor bien con clientes directos de la compañía o bien por cuenta de ésta para un distribuidor o almacenista.

C) Promotor: Es aquel que realiza las mismas funciones y con la misma dependencia que un Vendedor, pero con menos experiencia y dominio de los procedimientos de venta, o bien es contratado para un programa concreto, normalmente limitado en el tiempo.

D) Reponedor: Es aquel que, bajo las órdenes directas del Jefe del Departamento Comercial o de quien él delegue, o de un Inspector, se ocupa de que los establecimientos de venta al público que tiene asignados tengan perfectamente expuestos los productos de la compañía, de su colocación física adecuada en las estanterías o exposición y en el almacén del establecimiento, del marcaje de precios o etiquetado y limpieza del producto y también de perseguir que nunca falte producto de reserva en el establecimiento y de que los acuerdos de precios y exposición se cumplan por el establecimiento.

Grupo IV. Personal subalterno.—Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requieren, salvo excepciones, especialización alguna, 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 le encomiendan 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 encomiendan.

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 del aseo y limpieza de los locales de la empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado.

Grupo V. 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: Tendrá a su cargo, con responsabilidad, una o varias máquinas de una misma línea de fabricación o llenado, pero conociendo con detalle y pudiendo desempeñar el mismo trabajo con cualquier máquina de esa misma línea.

Será responsable de la limpieza, engrase, mantenimiento, puesta a punto y vigilancia de las máquinas que tenga asignadas para conseguir la mayor eficacia y rendimiento.

b.2) 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 de camión, etc., que ejecuten su cometido con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

c) Oficial de segunda:

c.1) En fabricación: Será responsable de la limpieza, engrase, mantenimiento, puesta a punto y vigilancia de la maquinaria o grupo de máquinas que constituyen el puesto de trabajo que tenga asignado para conseguir la mayor eficacia y rendimiento.

c.2) 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. Los Carretileros corresponden a este grupo.

El Oficial de segunda que cumpla con las siguientes condiciones tendrá derecho a ser promocionado a Oficial de primera cuando, según el número pactado en Convenio, haya plazas libres:

1. Tenga conocimiento práctico profundo del funcionamiento, mantenimiento y limpieza de todas las máquinas de una línea de embotellado.
2. Haya demostrado habilidad e interés en el desempeño de su función.
3. Tenga una antigüedad como Oficial de segunda de, al menos, cinco años.

d) Oficial de tercera:

d.1) En fabricación: Es el obrero especializado que se ocupa de una máquina o grupo de máquinas que constituyen el puesto de trabajo. Para que un obrero ocupe plaza de Oficial de tercera es necesario que simultáneamente se den las siguientes condiciones:

Que haya plaza libre en la categoría, según Convenio.

Que demuestre habilidad e interés en el desempeño de su función.

Que tenga una antigüedad como Ayudante de, al menos, tres años.

e) Ayudante:

e.1) En fabricación o en servicios complementarios y auxiliares: Es el obrero no especializado o que, siendo especializado, no cumple las condiciones para ser Oficial de tercera.

El número de plazas en fabricación se establecerá anualmente según el número de personal fijo ocupado, según el siguiente criterio:

Oficiales de primera: Máximo 20 por 100 de la plantilla fija de fabricación.

Oficiales de segunda: Máximo 30 por 100 de la plantilla fija de fabricación.

Oficiales de tercera: Máximo 15 por 100 de la plantilla fija de fabricación.

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

ANEXO 2

Tabla de sueldos y complemento antigüedad, mensuales

	Sueldo — Pesetas	Trienio — Pesetas
<i>Grupo I. Técnicos</i>		
1. Técnicos titulados:		
a) Grado superior	111.196	3.336
b) Grado medio	100.218	3.007
2. Técnicos no titulados:		
a) Jefe Departamento	93.463	2.804
b) Encargado de Grupo	84.452	2.534
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
a) Oficial de primera	84.174	2.525
b) Oficial de segunda	78.090	2.343
c) Auxiliar	74.869	2.246
d) Aspirante	44.125	—
<i>Grupo III. Comerciales</i>		
a) Inspector	88.354	2.651
b) Vendedor	84.454	2.534
c) Promotor	78.090	2.343
d) Reponedor	74.869	2.246
<i>Grupo IV. Subalternos</i>		
a) Ordenanza	74.869	2.246
b) Portero o Vigilante	74.869	2.246
c) Limpieza	74.869	2.246
<i>Grupo V. Obreros</i>		
a) Capataz	82.343	2.470
b) Oficial de primera	82.343	2.470
c) Oficial de segunda	77.274	2.318
d) Oficial de tercera	75.500	2.265
e) Ayudante	74.869	2.246
f) Peón	74.869	2.246

ANEXO 3

Categorías antiguas

	Sueldo — Pesetas	Trienio — Pesetas
Jefe administrativo de primera	93.463	2.804
Jefe administrativo de segunda	88.354	2.651
Jefe de venta	93.463	2.804
Conductor mecánico	90.872	2.726
Conductor repartidor	82.343	2.470

ANEXO 4

Objetivos

La empresa abonará a todo el personal, excepto el de ventas y cualquier otro que tenga incentivos por objetivos específicos, una cantidad lineal en función del aumento de cajas enviadas en 1995 sobre las salidas de la planta realmente alcanzadas en 1994.

A efecto del cómputo de cajas se seguirán los procedimientos que históricamente se han aplicado en la empresa.

Las cantidades correspondientes a cada tramo son totales y, por tanto, no se acumularán al tramo anterior:

De 150.000 a 200.000 cajas:	15.000 pesetas.
De 200.001 a 250.000 cajas:	20.000 pesetas.
De 250.001 a 300.000 cajas:	25.000 pesetas.
De 300.001 a 350.000 cajas:	30.000 pesetas.
De 350.001 a 400.000 cajas:	35.000 pesetas.
De 400.001 a 450.000 cajas:	40.000 pesetas.
De 450.001 a 500.000 cajas:	45.000 pesetas.
De 500.001 en adelante:	100.000 pesetas.

ANEXO 5

Anexo artículo 3:

Este Convenio permanecerá en vigor hasta la aprobación del Convenio correspondiente al año 1996.

Anexo artículo 30:

Además de los señores reseñados, miembros del Comité de Empresa, formará parte de la Comisión Negociadora don José Fernández Pereira.

24825 RESOLUCION de 25 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo del personal laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) 1993-1994.

Vista la revisión salarial del Convenio Colectivo del personal laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (SENPA) 1993-1994 (número de código 9004692) que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1995, de una parte, por miembros del Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del SENPA, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en las Leyes 39/1992 y 21/1993, de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial de Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las Leyes 39/1992 y 21/1993, de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y 1994, respectivamente, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 25 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO NACIONAL DE PRODUCTOS AGRARIOS (SENPA) 1993-1994

Tabla salarial 1993-1994

Nivel	Salario base — Pesetas/mes (1)	Trienios — Pesetas/mes (1)	Complemento de disponibilidad horaria — Pesetas/mes (2)
I	195.592	2.693	5.604
II	156.820	2.693	5.604
III	128.604	2.693	5.604
IV	117.099	2.693	5.604
V	111.492	2.693	5.604
VII	97.744	2.693	5.604
VIII	95.804	2.693	5.604

(1) Catorce mensualidades.

(2) Doce mensualidades.

Complemento compensador individual 1993-1994

Apellidos y nombre	Pesetas/mes
Alonso Revuelta, Mariano	2.514
Alvarado Avila, Pedro	1.785

Apellidos y nombre	Pesetas/mes
Bartolomé Portela, Manuel	1.231
Cabrera Durández, Pedro	2.040
Cañete Molina, Vicente	2.441
Cases Tello, Inmaculada	1.414
Cuéllar Contreras, Benito Compasión	2.717
Curiel Rubio, Pedro	2.791
Drou López, Luis	1.682
Fernández Díaz, Aixa	676
Fernández García, María Teresa	1.414
García Muñoz, José Luis	2.440
García Serna, Juan Luis	2.440
Gómez Abril, Román	1.682
González Alpuente, José	1.958
González Miguel, Jesús	2.236
Jaqueti Aragoneses, José Luis	3.294
Leal Porro, José	1.958
López Bayán, Manuel	2.791
López Burgueño, Félix	3.252
Muñoz Capilla, Félix Miguel	2.791
Oses Azcona, María Josefa	1.682
Panadero Parras, Alvaro	1.231
Pérez Martín, Bonifacio	2.717
Pita Piñón, Lucio	937
Plaza Martín, Gústavo de la	1.231
Tercero Castresaña, María Dolores	7.669
Valverde Sanjuán, Miguel	2.514
Velázquez Peña, Bernardo	3.293

Complemento compensador individual por disponibilidad horaria 1993

Apellidos y nombre	Pesetas/mes (1)
Abejaro González, Estanislao	2.396
Albarsanz de la Torre, Angel	2.396
Arboleja García, José Luis	2.396
Benito Herrero, Miguel Angel	2.396
Borrego Borrego, Emilio	2.396
Borrego Moreno, Juan Luis	2.396
Casellés Blanco, Isaac	2.396
Corpa Martínez, Claudio	2.396
Cota Fernández, José Luis	2.396
Díaz Sáez, Juan Jesús	2.396
Diestro Villanueva, José Antonio	2.396
Feito Fernández, Jovino	2.396
Fernández García, Juan Carlos	2.396
Fuente Díez, Agustín de la	2.396
Fuente Díez, Juan de la	2.396
Gallardo López, Pedro	2.096
García García, Luis	2.396
García Pulido Atilano	2.396
González Herrero, Jesús	2.396
González Sanz, Juan José	2.396
Hellín Villuendas, Justiniiano	2.096
Hernández Gómez, Amador	2.396
Jara Rodríguez, Aureliano	2.396
Jara Rodríguez, Francisco Javier	2.096
Jara Rodríguez, José Luis	2.096
Lozano Gallardo, Rafael	2.396
Luengo Palancarejo, José Luis	2.396
Marcos Borrego, Bernardo	2.396
Maroto Vázquez, Clemente	2.096
Martín Garrosa, Tirso	2.396
Martínez Cabello, José	2.396
Martínez de la Osa, Manuel	2.396
Matesanz Fernández, Javier	2.096
Mesa Segura, José	2.396
Ortega Gandía, Miguel Angel	2.096
Ortega Roa, Vicente	2.396