

Salida de Castellbisbal:

De lunes a jueves: Diecisiete cinco horas y diecisiete cuarenta horas.
Viernes: Catorce veinte horas y diecisiete cinco horas *.

* Este servicio no se realizará los viernes comprendidos entre el 12 de julio y 20 de septiembre de 1996, ambos inclusive.

Nota: Se recuerda que el personal ha de estar en su puesto de trabajo desde el inicio hasta la terminación de su jornada laboral.

23523 RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, 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» (código de Convenio número 9009832), que fue suscrito con fecha 2 de septiembre de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 7 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «AGUAS DE MONDARIZ FUENTE DEL VAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito 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. *Ámbito personal.*

Estarán afectados 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 hasta el 31 de diciembre de 1996. No obstante, permanecerá en vigor hasta la aprobación del Convenio correspondiente al año 1997.

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 d) del Estatuto de los Trabajadores de 14 de marzo de 1980, en el plazo de diez días, contados desde la aprobación, se creará una Comisión Paritaria integrada por tres representantes y dos suplentes, por cada una de las partes que suscriben el Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

a) La de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.

b) La de interpretación en la aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento de la aplicación del conjunto de los acuerdos.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando haya sido convocada por cualquiera de las partes firmantes del Convenio, mediante comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar, dentro de los siete días siguientes a la recepción de la convocatoria.

Si cumplido el plazo señalado la Comisión no se hubiere reunido, se entenderá agotada su intervención y el interesado puede ejercitar las acciones que considere pertinentes.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría simple de cada representación, levantándose acta de cada reunión que será firmada por ambas partes.

Las partes firmantes del Convenio se obligan a someter a la Comisión Paritaria las cuestiones de interés general que surjan, con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos, cuando no haya habido acuerdo.

Siempre se actuará o negociará bajo el principio de la buena fe.

Artículo 5. *Condiciones de compensación de mejoras.*

Las condiciones de este Convenio se establecen con carácter de mínimas. Todas las mejoras que se implantan 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 segunda, estando obligados a realizar indistintamente cualesquiera de los trabajos correspondientes a una y otra categoría profesional.

Retribuciones

Artículo 9. *Aumento salarial.*

A) Los sueldos y jornadas y plus de antigüedad vigentes quedan sustituidos por la tabla de sueldos bases y complementos de antigüedad que figuran en los anexos 2 y 3 de este Convenio. En dichos anexos, desde el 1 de enero de 1996, figura incrementado el salario o sueldo de todos los trabajadores en un 4,5 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 del lunes hasta las veintitrés horas del 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 1.045 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 1.465 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 pueden 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 84.500 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 tablas anexas 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 de personal y cambio de situación de los lugares de trabajo.

Artículo 14. *Plus de asistencia y productividad.*

Permanecerá el incentivo por asistencia total y productividad adecuada para el personal de las plantas de embotellado, el cual se establece en 5.480 pesetas, cotizables a la Seguridad Social. Este plus quedará reducido a 4.110 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 qué 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 cinco días al año, la empresa le abonará el plus de asistencia no percibido. Esta compensación se hará una vez terminado el año natural.

A efectos del plus de asistencia y productividad, no se computarán como faltas de asistencia y siempre que estén previa y debidamente justificadas:

Asistir a la consulta del Médico de Mondariz por tiempo inferior a dos horas.

Asistir a la consulta del Médico especialista por tiempo inferior a cuatro horas.

Realización de funciones sindicales o representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.

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:

a) De diez a quince años de antigüedad, tres mensualidades de sueldo base y antigüedad.

b) De quince a veinticinco años de antigüedad, cinco mensualidades de sueldo base y antigüedad.

c) 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 los sesenta y sesenta y cinco años, el premio de jubilación que le hubiera correspondido, en caso de que no se hubiera producido el óbito, será abonado a sus herederos legales o a la persona que el empleado haya designado por escrito, entregando una copia al Comité.

Para garantizar en cualquier circunstancia el pago del premio de jubilación, la empresa buscará la fórmula conveniente con una compañía aseguradora.

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 sus herederos legales 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: 3.600.000 pesetas.

Caso de invalidez total permanente por accidente: 4.100.000 pesetas.

La indemnización se entregará al propio trabajador en caso de invalidez permanente por accidente, y a sus herederos legales o a la persona que el empleado haya designado por escrito, entregando una copia al Comité en caso de fallecimiento.

Artículo 19. *Trabajadores enfermos o accidentados.*

En los casos de accidente de trabajo ocurridos en la factoría «in itinere», o en acto de servicio, 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 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 exceden 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 cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos acuerde la empresa.

Se realizará un reconocimiento médico anual a cargo de 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 aconsejen, 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 conocido 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 veintidós 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 1996.

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 23 al 31 de diciembre, ambos incluidos.

Se pactará un día libre 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 en caso de fallecimiento, según el grado de afinidad o consanguinidad de:

Parientes de primer grado: Tres días.

Parientes de segundo grado: Dos días.

Parientes de tercer y cuarto grado: Un día.

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 cien trabajadores, existirán tableros 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, así como el número de cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas 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 a 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 1996 un incremento superior al 4,5 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1995, 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 1996, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1997. Dicha revisión salarial, si llega a producirse, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1997.

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 Administrador solidario de la misma, y por don Domingo Tato Vázquez, don Álvaro Andión Tato, don Constantino Blanco Fernández, don José Fernández Pereira, don César Ojea Vilas, don Francisco A. Tato Tellado, doña María Ángeles Feijoo Alberte, doña María Cruz Grela Fernández y doña Luzdivina Isla Avión, como miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

ANEXO I

**Clasificación laboral del personal
de «Aguas 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. Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Comercial.
- 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. Responderán 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.—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 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 promocionado 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 promocionado 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 de 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 de 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 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 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 a este grupo el 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 en 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 ejecutan 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 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 constituye el puesto de trabajo. Para que un obrero ocupe una 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	Trienio
<i>Grupo I. Técnicos</i>		
1. Técnicos titulados		
a) Grado superior	116.200	3.486
b) Grado medio	104.728	3.142
2. Técnicos no titulados		
a) Jefe Departamento	97.669	2.930
b) Encargado de Grupo	88.252	2.648
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
a) Oficial primera	87.962	2.639
b) Oficial segunda	81.604	2.448
c) Auxiliar	78.238	2.347
d) Aspirante	46.111	—
<i>Grupo III. Comerciales</i>		
a) Inspector	92.330	2.770
b) Vendedor	88.254	2.648
c) Promotor	81.604	2.448
d) Reponedor	78.238	2.347
<i>Grupo IV. Subalternos</i>		
a) Ordenanza	78.238	2.347
b) Portero o Vigilante	78.238	2.347
c) Limpieza	78.238	2.347
<i>Grupo V. Obreros</i>		
a) Capataz	86.048	2.581
b) Oficial de primera	86.048	2.581
c) Oficial de segunda	80.751	2.423
d) Oficial de tercera	78.898	2.367
e) Ayudante	78.238	2.347
f) Peón	78.238	2.347

ANEXO 3

Categorías antiguas

	Sueldo	Trienio
Jefe Administrativo de primera	97.669	2.930
Jefe Administrativo de segunda	92.330	2.770
Jefe de venta	97.669	2.930
Conductor mecánico	94.961	2.849
Conductor repartidor	86.048	2.581

ANEXO 4

Objetivos

La empresa abonará a todo el personal fijo, excepto el de ventas y cualquier otro que tenga incentivos por objetivos específicos, una cantidad lineal en función del aumento de cajas enviadas en 1996 sobre las salidas de la planta realmente alcanzadas en 1995.

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.

Por alcanzar	Pesetas
5.261.000 cajas	20.000
5.360.000 cajas	30.000
5.460.000 cajas	40.000
5.560.000 cajas	50.000
5.660.000 cajas	60.000

A cuenta de estas cantidades, el 30 de junio se analizará el incremento de ventas sobre las alcanzadas a la misma fecha del año 1995, y se hubiera alcanzado:

Un aumento de 50.000 cajas, se percibirán 15.000 pesetas.

Un aumento de 100.000 cajas, se percibirán 20.000 pesetas.

Un aumento de 150.000 cajas, se percibirán 25.000 pesetas.