

Para el año 1998: Se aplicará en concepto de a cuenta, desde el 1 de enero de 1998, en los conceptos de las tablas salariales, acumulándose el importe resultante en la columna de salario profesional una cantidad equivalente a las previsiones oficiales del IPC, regularizándose la diferencia, si la hubiese, al conocerse el importe real del IPC correspondiente al ejercicio de 1998.

#### Disposición adicional primera.

Con objeto de regularizar y homogeneizar las percepciones económicas y cotización de los trabajadores, ambas partes acuerdan que, en las situaciones de embarque y vacaciones, la empresa abone, sea cual fuere el número de días de cada situación, los siguientes conceptos mensuales:

Buques de salvamento: Quince días de trabajo y quince de vacaciones al mes.

Lanchas de salvamento: Veinte días de trabajo y diez de vacaciones al mes.

Lanchas de limpieza: Los días realmente realizados por cada concepto.

Este acuerdo queda invalidado en los supuestos de que el trabajador se encuentre en distintas situaciones a las de embarque y/o vacaciones.

#### Disposición adicional segunda.

Las percepciones establecidas en las tablas salariales anexas tendrán siempre y en todo caso la consideración de cantidades sujetas a los descuentos legalmente establecidos.

#### Disposición adicional tercera.

En los remolcadores, con el fin de adaptarse a la legislación actual sobre jornada, se acuerda que las guardias de sábados y domingos en puertos las realicen tres personas, los dos marineros y el contramaestre.

#### Disposición adicional cuarta.

Los Capitanes que hayan pasado a dicho cargo procedentes del puesto de Primer Oficial serán considerados a todos los efectos como personal con relación laboral normal y nunca como personal de alta dirección, sin perjuicio de lo previsto para cargos de confianza en la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante o normativa legal o convencional que la sustituya.

#### Disposición final. *Aplicación de la Ordenanza.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en la empresa, remitiéndose para lo no establecido en el mismo a la OTMM o normativa legal que la sustituya.

### ANEXO

#### Tablas de salarios para 1997

##### *Buques de salvamento*

Categoría profesional	Salario profesional	Horas extras	Total mensual	Paga extra vacaciones	Total año
Capitán .....	279.963	212.931	492.894	492.894	6.900.516
Primer Oficial .....	223.362	176.529	399.891	399.891	5.598.474
Jefe de Máquinas ...	262.985	202.014	464.999	464.999	6.509.986
Primer Maquinista ..	223.362	176.529	399.891	399.891	5.598.474
Electricista .....	166.167	90.334	256.501	256.501	3.591.014
Cocinero .....	166.167	90.334	256.501	256.501	3.591.014
Contramaestre .....	166.167	90.334	256.501	256.501	3.591.014
Engrasador .....	139.347	76.046	215.393	215.393	3.015.502
Marinero .....	139.347	76.046	215.393	215.393	3.015.502

##### *Lanchas de salvamento*

Categoría profesional	Salario profesional	H. extras retenes	Total mensual	Paga extra vacaciones	Total año
Patrón .....	193.638	111.132	304.770	304.770	4.266.780
Mecánico .....	185.468	86.688	272.156	272.156	3.810.184
Mecamar .....	140.170	61.022	201.192	201.192	2.816.688
Marinero .....	138.892	55.375	194.267	194.267	2.719.738

##### *Lanchas de limpieza*

Categoría profesional	Salario profesional	H. extras retenes	Total mensual	Paga extra vacaciones	Total año
Patrón .....	185.161	107.996	293.157	293.157	4.104.198
Mecamar .....	125.854	57.368	183.222	183.222	2.565.108

### 304

**RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación 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 2 de septiembre de 1997, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 10 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

##### 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 1997. No obstante, permanecerá en vigor hasta la aprobación del Convenio correspondiente al año 1998.

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 2.e), del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, 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:

- La de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
- La de interpretación en la aplicación de lo pactado.
- 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 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 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.

Para el cambio de categoría, se crea una Comisión Calificadora, integrada por los miembros de la Comisión Paritaria.

#### 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 cualquiera de los trabajos correspondientes a una y otra categoría profesional.

### 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 1997, figura incrementado el salario o sueldo de todos los trabajadores en un 3,5 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 hagan extrusión en cualquier momento, administración, control de calidad y las de clasificado y limpieza. Para cualquier categoría se pagará a 1.081 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, realizada de lunes a viernes. Para cualquier categoría se pagará a 1.516 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 87.460 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 las tablas de 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; no obstante, la empresa negociará con el Comité de Empresa cualquier situación relacionada con este tema.

#### 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 5.670 pesetas cotizables a la Seguridad Social. Este plus quedará reducido a 4.250 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.

En casos plenamente justificados por el trabajador, la empresa aplicará un criterio amplio en la aplicación del número de horas dispuesto en la visita al Médico.

**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, salvo que por disposición legal, se fije una edad distinta. En todo caso, la jubilación obligatoria quedará condicionada, en orden a su exigencia, al hecho de que el trabajador afectado reúna los requisitos reglamentariamente establecidos para ser beneficiario de la prestación de jubilación de la Seguridad Social.

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 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 dos mensualidades 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 el 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 laborales, la indemnización complementaria se abonará después de transcurridos siete días de la fecha de la baja por los días que excedan de dicho plazo.

En el supuesto de producirse la baja por enfermedad, hallándose su productor en 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 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 1997.

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 disfrutará como vacaciones el puente del 2 de mayo de 1997.

El disfrute de veintidós días laborables va unido a la forma de disfrutarse señalada 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 los casos siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes en segundo grados de consanguinidad o afinidad.

Un día en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes en tercer y cuarto grados de consanguinidad o afinidad.

Cuando en estos casos el trabajador tenga que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma, se añadirán dos días más.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Asistir a la consulta del Médico en Mondariz, siempre que no supere las dos horas.

Asistir a la consulta del Médico especialista siempre que no supere las cuatro horas.

En casos plenamente justificados por el trabajador, la empresa aplicará un criterio amplio en la aplicación del número de horas dispuesto en la visita al Médico.

#### 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 perjudicarle 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 tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones de materia sindical, en nombre del sindicato que realice la comunicación, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas simultáneamente 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 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 de despido.

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 revocación o dimisión 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 1997 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1996, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos a 31 de diciembre de 1997, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1998. Dicha revisión salarial, si llega a producirse, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1998.

#### 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 Luz Divina Isla Avión, como miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

### ANEXO 1

#### 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. 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 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 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 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 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.

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.

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:

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.

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.º Tenga conocimiento práctico profundo del funcionamiento, mantenimiento y limpieza de todas las máquinas de una línea de embotellado.

2.º Haya demostrado habilidad e interés en el desempeño de su función.

3.º Tenga una antigüedad como Oficial de segunda de, al menos, cinco años.

d) Oficial de tercera:

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:

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 .....	120.267	3.608
b) Grado medio .....	108.393	3.252
2. Técnicos no titulados:		
a) Jefe Departamento .....	101.037	3.035
b) Encargado de Grupo .....	91.341	2.740
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
a) Oficial de primera .....	91.040	2.731
b) Oficial de segunda .....	84.460	2.534
c) Auxiliar .....	80.976	2.429
<i>Grupo III. Comerciales</i>		
a) Inspector .....	95.561	2.867
b) Vendedor .....	91.343	2.740
c) Promotor .....	84.460	2.534
d) Reponedor .....	80.976	2.429
<i>Grupo IV. Subalternos</i>		
a) Ordenanza .....	80.976	2.429
b) Portero o Vigilante .....	80.976	2.429
c) Limpieza .....	80.976	2.429

	Sueldo — Pesetas	Trienio — Pesetas
<i>Grupo V. Obreros</i>		
a) Capataz .....	89.060	2.672
b) Oficial de primera .....	89.060	2.672
c) Oficial de segunda .....	83.578	2.507
d) Oficial de tercera .....	81.659	2.450
e) Ayudante .....	80.976	2.429
f) Peón .....	80.976	2.429

## ANEXO 3

### Categorías antiguas

	Sueldo — Pesetas	Trienio — Pesetas
Jefe administrativo de primera .....	101.087	3.033
Jefe administrativo de segunda .....	95.561	2.867
Jefe de venta .....	101.087	3.033
Conductor mecánico .....	98.285	2.949
Conductor repartidor .....	89.060	2.672

## 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 volumen de cajas que hayan salido de la planta en el año.

Para el cálculo del número de cajas, se seguirán los criterios que históricamente se han seguido en la empresa.

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

Por alcanzar (cajas)	Pesetas
5.205.000 .....	30.000
5.305.000 .....	40.000
5.405.000 .....	50.000
5.505.000 .....	60.000

A cuenta de estos incentivos se cobrará, el 30 de junio de 1997, 30.000 pesetas, que no serán reversibles si al final del año no se alcanzase la primera cifra del baremo.

## 305

*RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación de los acuerdos por los que se añade el anexo II al VI Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra.*

Visto el texto de los acuerdos por los que se añade el anexo II al VI Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de junio de 1997) (Código de Convenio número 9000772), que fue suscrito con fecha 7 de noviembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de SEA, UGT y CCOO, 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,