

Personal de Servicios Generales: Son las personas a las que se les encomiendan funciones u oficios especiales o mixtos entre las anteriores categorías de este grupo.

Auxiliar: Es aquella persona que sin una cualificación específica ejerce las labores que se le encomiendan.

Administrativos: Son las personas que realizan funciones de administración, burocráticas, atienden los teléfonos, recepción y demás servicios de la misma índole.

ANEXO II

Tablas salariales

	Año 1999	
	Salario — Pesetas	Trienio — Pesetas
<i>Grupo I</i>		
Director Gerente	161.699	4.099
Subdirector	161.699	4.099
Director pedagógico	161.699	4.099
Pedagogo	158.456	4.099
Psicólogo	158.456	4.099
Médico	158.456	4.099
Asistente social	158.456	4.099
Otros	158.456	4.099
<i>Grupo II</i>		
Maestro	159.627	4.176
Educador infantil	95.399	3.099
Técnico superior en Educación Infantil	91.057	3.099
<i>Grupo III</i>		
Técnico especialista	91.057	3.099
Asistente infantil	86.427	2.710
<i>Grupo IV</i>		
Personal de Cocina	81.708	2.323
Personal de Limpieza	81.708	2.323
Personal de Mantenimiento	81.708	2.323
Personal de Servicios Generales	81.708	2.323
Auxiliar	78.567	2.323
Administrativo	84.830	2.323
<i>Otros</i>		
Contratado para la formación	SMI	

Con el fin de hacer efectivos los incrementos establecidos en este anexo II (tablas salariales), las empresas dispondrán de dos meses a partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

1529

RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2000, 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» (código de Convenio número 9009832), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 1999 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 resuelve:

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, 3 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
«AGUAS DE MONDARIZ-FUENTE DEL VAL, S. A.»**

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 de 1999 hasta el 31 de diciembre de 1999. No obstante, permanecerá en vigor hasta la aprobación del Convenio correspondiente al año 2000.

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 se 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 I, 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 y 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 base y complementos de antigüedad que figuran en los anexos 2 y 3 de este Convenio. En dichos anexos, desde el 1 de enero de 1999, figura incrementado el salario o sueldo de todos los trabajadores en un 2,75 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 1.143 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 1.601 pesetas/hora.

Queda 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 92.336 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 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 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 asistencia total y productividad adecuada para el personal de las plantas de embotellado el cual se establece en 5.986 pesetas cotizables a la Seguridad Social. Este plus quedará reducido a 4.487 pesetas en caso de 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 cinco días al año la empresa le abonará el plus de asistencia no percibido. Esta compensación se hará una vez terminado el año natural.

Siempre que un trabajador cause baja después del día 25 del mes en curso y su alta sea anterior al día 6 del mes siguiente, no se le podrá descontar más que un mes de plus de asistencia y puntualidad por esta circunstancia.

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 los 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: 4.000.000 de pesetas.

Caso de invalidez total permanente por accidente: 5.000.000 de pesetas.

La indemnización se entregará al propio trabajador en caso de invalidez permanente por accidente, y 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 el caso de servicio, la empresa abonará una indemnización complementaria de la Seguridad Social por la diferencia entre el importe de esta última y el cien por cien del sueldo base y antigüedad correspondiente a la jornada siguiente al 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 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 diarias.

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 1999.

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.

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 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 grado de consanguinidad o afinidad.

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

Cuando en estos casos el trabajador tenga que desplazarse fuera de la comunidad autónoma se añadirán dos días más.

Las licencias retribuidas en los casos mencionados, siempre y cuando el nivel de parentesco sea de primer, segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad, si el empleado ha trabajado más de media jornada se empiece a contar el día siguiente.

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 tendrá derecho a una excedencia máxima de seis meses en caso de gravedad de familiares de primer grado.

Asimismo tendrá 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 tabloneros 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 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 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 INE, registrara al 31 de diciembre de 1999 un incremento superior al 2,75 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1998, 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 1999, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2000. Dicha revisión salarial, si llega a producirse, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 2000.

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. *Empleados procedentes de la antigua oficina en Vigo.*

A los empleados que hasta el año 1989, prestaron sus servicios en la antigua oficina en Vigo, y cuando empezaron a trabajar en Mondariz,

se pactó un horario especial para compensar el traslado, consistente en: Entrada en la oficina de Mondariz a las ocho horas y salida del puesto de trabajo a las quince horas.

Este horario es aplicable todos los días laborables.

Para su traslado de Vigo a Mondariz, la empresa pondrá a su disposición un automóvil para ser conducido por uno de ellos.

Artículo 30. *Formación.*

«Aguas de Mondariz», facilitará y organizará cursos para el personal de perfeccionamiento. La asistencia a los mismos será voluntaria y gratuita.

Artículo 31. *Denuncia del Convenio.*

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

Artículo 32. *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 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 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, tenga 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 solo 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 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 primero. Los carretileros corresponden a este grupo.

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

1. Tengan 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 segundo 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 II

Convenio año 1999

Tabla de sueldos y complemento antigüedad mensuales

	Sueldo	Trienio
Grupo I. Técnicos (salario mes):		
1. Técnicos titulados:		
a) Grado superior	126.972	3.809
b) Grado medio	114.437	3.433
2. Técnicos no titulados:		
a) Jefe Departamento	106.723	3.202
b) Encargado de Grupo	96.434	2.893
Grupo II. Administrativos (salario mes):		
a) Oficial primera	96.116	2.883
b) Oficial segunda	89.170	2.675
c) Auxiliar	85.491	2.565
Grupo III. Comerciales (salario mes):		
a) Inspector	100.889	3.027
b) Vendedor	96.436	2.893
c) Promotor	89.170	2.675
d) Reponedor	85.491	2.565
Grupo IV. Subalternos (salario día):		
a) Ordenanza	2.849,70	85,49
b) Portero o Vigilante	2.849,70	85,49
c) Limpieza	2.849,70	85,49
Grupo V. Obreros (salario día):		
a) Capataz	3.134,17	94,02
b) Oficial de primera	3.134,17	94,02
c) Oficial de segunda	2.941,25	88,24
d) Oficial de tercera	2.874,73	86,24
e) Ayudante	2.849,70	85,49
f) Peón	2.849,70	85,49

ANEXO III

Categorías antiguas

(Salario mes)

	Sueldo	Trienio
Jefe administrativo de primera	106.723	3.202
Jefe administrativo de segunda	100.889	3.027
Jefe de Venta	106.723	3.202
Conductor mecánico	103.764	3.113
Conductor repartidor	94.025	2.821

ANEXO IV

Objetivos

La empresa abonará a todo el personal de la misma, excepto el de ventas y cualquier otro que tenga incentivos por objetivos específicos y proporcionalmente al tiempo trabajado, una cantidad en función del volumen de cajas que haya 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 5.600.000 cajas: 45.000 pesetas.

A cuenta de estos incentivos el 30 de junio de 1999, se percibirán 30.000 pesetas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

1530 RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 1999, del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), por la que se corrige la convocatoria de 11 de noviembre de 1999 de dos becas CIEMAT-Fundación ENRESA para estancias de Doctores y Tecnólogos en centros extranjeros.

Advertido error en el apartado 1.b) «requisitos de los solicitantes» de la Resolución de 11 de noviembre de 1999, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 293, de 8 de diciembre de 1999,

Donde dice: «b) Estar en posesión del grado de Doctor...», durante al menos, dos años...», debe decir: «b) Estar en posesión del grado de Doctor...», durante al menos, un año».

Madrid, 22 de diciembre de 1999.—El Presidente, P.D. (Resolución de 25 de abril de 1997, «Boletín Oficial del Estado» de 9 de mayo), el Director general, Félix Ynduráin Muñoz.

1531 RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Industria y Tecnología, por la que se acuerda publicar la relación de productos, destinados a la seguridad contra incendios, a los que se les ha retirado el derecho de uso de la marca N.

El artículo 4 del Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios, aprobado por Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 14 de diciembre), determina que los organismos a los que se refiere el artículo 2 del citado Reglamento remitirán al Ministerio de Industria y Energía, y a las Comunidades Autónomas del territorio donde actúen, relación de los productos destinados a la seguridad contra incendios a los que se les ha retirado la marca justificativa del cumplimiento reglamentario a que se refiere el citado artículo 2.

Por Resolución de 7 de mayo de 1999 («Boletín Oficial del Estado» número 157, de 2 de julio), esta Dirección General acuerda admitir la marca N de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), como marca de conformidad a normas que cumple las exigencias a las que se refiere el artículo 2 del referido Reglamento.

Con fecha 15 de octubre de 1999 se ha remitido por la División de Certificación de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), relación de productos que se acompaña como anexo a la presente Resolución, a los que les ha sido retirado el derecho de uso de la marca N.

Esta Dirección General en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 4 del Reglamento aprobado por el citado Real Decreto, ha resuelto ordenar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la relación de productos, con las designaciones y características que se citan en el anexo que se acompaña a la presente Resolución; a los que se le ha retirado el derecho de uso de la marca N de conformidad a normas UNE.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios, deberán ser retirados del mercado los productos que figuran en la relación anexa a esta Resolución.

El fabricante o responsable de los referidos productos podrá acogerse a lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento citado.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 21 de diciembre de 1999.—El Director general, Arturo González Romero.