

Convenio colectivo da empresa Aguas de Mondariz Fuente del Val, S.A. (Ano 2005)¹

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio é de aplicación obrigatoria á empresa Aguas de Mondariz Fuente del Val, S.A., dedicada á explotación e envasado de augas minerais naturais. Igualmente afectará as factorías, dependencias, sucursais ou delegacións ao seu servizo incluídos na nómina da empresa.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Estarán afectados por este convenio todos os produtores da empresa comprendidos no seu ámbito de aplicación.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

Este convenio entrará en vigor o día da súa aprobación sen prexuízo do cal, as condicións económicas se aplicarán a partir do 1 de xaneiro de 2005 até o 31 de decembro de 2005. Non obstante, permanecerá en vigor até a aprobación do convenio correspondente ao ano 2006. Ambas as partes se comprometen a iniciar a negociación dun novo convenio un mes antes de finalizar a súa vixencia.

Artigo 4º.-Comisión paritaria.

En cumprimento do disposto no artigo 85, número 2 e) do Estatuto dos traballadores, do 24 de marzo de 1995, no prazo de 10 días, contados desde a aprobación crearase unha comisión paritaria, integrada por tres representantes e dous suplentes, por cada unha das partes que subscriben o convenio.

As funcións da comisión paritaria serán:

a) A de mediación, arbitraje e conciliación nos conflitos individuais ou colectivos que lle sexan sometidos.

b) A de interpretación na aplicación do pactado.

c) As de seguimento da aplicación do conxunto dos acordos.

A comisión paritaria reunirse cando sexa convocada por calquera das partes asinantes do convenio mediante comunicación escrita en que se expresaran os puntos que se van tratar, dentro dos sete días seguintes á recepción da convocatoria.

Se, cumprido o prazo sinalado, a comisión non se reunise, entenderase esgotada a súa intervención e o interesado pode exercer as accións que considere pertinentes.

A comisión entenderase validamente constituída cando asista a maioría simple de cada representación, emitíndose acta de cada reunión, que será asinada por ambas as partes.

As partes asinantes do convenio obríganse a someter á comisión paritaria as cuestións de interese xeral que xurdan, con carácter previo a calquera medida de presión ou vía xudicial administrativa, sen prexuízo do exercicio posterior dos dereitos individuais ou colectivos, cando non houberse acordo.

Sempre se actuará ou negociará baixo o principio da boa fe.

Artigo 5º.-Condicións de compensación de melloras.

As condicións deste convenio establécense con carácter de mínimas. Todas as melloras que se implanten por normas legais serán absorbibles até onde alcancen as deste convenio de forma individualizada e en cómputo anual.

¹ Publicado no DOG núm. 19, do 27 de xaneiro de 2006.

Artigo 6º.-Categorías.

Durante a vixencia deste convenio, a clasificación do persoal de Aguas de Mondariz será a que figura no anexo I. Non obstante, respectaranse todas aquelas categorías establecidas con anterioridade e que figuran no anexo III.

Para o cambio de categoría créase unha comisión cualificadora, integrada polos membros da comisión paritaria.

Artigo 7º.-Período de proba.

O período de proba que se fixa a todo o persoal de novo ingreso e admisión na empresa será da seguinte duración:

Persoal técnico con título superior: 6 meses.

Persoal técnico con título medio: 6 meses.

Persoal administrativo, mercantil, subalterno e obreiro cualificado: 3 meses.

Persoal non cualificado: 15 días.

Artigo 8º.-Ascensos dos auxiliares administrativos.

Os auxiliares administrativos que alcancen seis anos de permanencia nesta categoría, ascenderán automaticamente a oficial de 2ª, estando obrigados a realizar indistintamente calquera dos traballos correspondentes a unha e outra categoría profesional.

Retribucións

Artigo 9º.-Aumento salarial.

A) Os soldos e xornadas e complemento de antigüidade vixentes quedan substituídos pola táboa de soldos base e complementos antigüidade que figuran nos anexos II e III deste convenio.

O incremento salarial sobre todos os conceptos económicos excepto os de importe único, serán porcentuais segundo a seguinte táboa:

Salarios superiores a 27.000 A brutos anuais: 3%.

Salarios entre 17.000 A e 27.000 A brutos anuais: 4%.

Salarios inferiores a 17.000 A brutos anuais: 6%.

Naqueles conceptos onde está establecido un importe único como participación de beneficios e complemento de asistencia, aplicaráselle unha suba do 6%.

B) Horas extraordinarias.

Establécense dous tipos de horas extraordinarias para o persoal:

1. Hora extraordinaria normal.

É a que se realiza fóra da quenda normal de traballo sempre que se produza entre as 7.00 horas e as 23.00 horas, desde as 7.00 horas do luns até as 23.00 horas do venres. Tamén se incluírán neste tipo as horas que faga extrusión en calquera momento, administración, control de calidade e as de clasificación e limpeza. Para calquera categoría se pagará a 9,020 A/hora.

2. Hora extraordinaria especial.

É a que se realiza en sábados, domingos e festivos a calquera hora, ou de luns a venres entre as 23.00 e as 7.00 horas. Tamén se incluírá neste tipo a segunda e sucesivas horas que superen a xornada de calquera quenda da liña de enchemento, realizado de luns a venres. Para calquera categoría se pagará a 12.646 A/hora.

Quedan excluídos deste acordo todos aqueles postos de traballo ou persoas que pola súa responsa

bilidade teñan acordos particulares ou que fosen contratados especificamente para traballos nocturnos ou en sábados, domingos ou festivos, como pode ser: extrusión, vixilantes, etc.

O traballador poderá, ao seu criterio, substituír a percepción das horas extraordinarias que realice por horas de descanso, sempre e cando se realice coas seguintes condicións:

-O descanso que se disfrute realizarase por días completos.
-A escolla dos días a disfrutar pactarase en cada caso coa empresa, para non crear problemas na área correspondente.

-O valor de descanso por cada hora extraordinaria realizada computarase:

* Por unha hora extra, 1,5 hora de descanso (90 minutos).

* Por unha hora extra especial, 2 horas de descanso.

-Cando un traballador estea de vacacións e, en caso de necesidade xustificada, sexa chamado para traballar, as horas que realice computaranse como extras especiais.

Artigo 10º.-Gratificacións extras de xullo e Nadal.

O importe de cada gratificación será dunha mensualidade de soldo base e complemento de antigüidade, respectándose a título persoal o maior importe que tivese recoñecido o produtor.

Os produtores que ingresasen ou cesasen no transcurso do ano percibirán as gratificacións en proporción ao tempo traballado.

Artigo 10º bis.-Paga extra de marzo.

Establécese unha nova paga extra no mes de marzo, polo importe de 441,75 A.

Artigo 11º.-Participación en beneficios.

Os traballadores percibirán unha paga de beneficios anual e de importe igual a 865,426 A, que se fará efectiva fraccionadamente e anticipada por meses no transcurso do ano a que se refire.

Artigo 12º.-Antigüidade.

Queda establecido o trienio no 3% igual para todos sobre o soldo base de convenio que corresponda a cada un segundo a súa categoría profesional, de acordo coas táboas anexas II e III deste convenio.

Artigo 13º.-Complemento de distancia.

Todo o referente a esta materia queda supeditado á lexislación vixente sobre traslados do persoal e cambio de situación dos lugares de traballo. Non obstante, a empresa negociará co comité de empresa calquera situación relacionada con este tema.

Artigo 14º.-Complemento de asistencia e produtividade.

Permanecerá o incentivo por asistencia total e produtividade adecuada para o persoal das plantas de embotellamento, o cal se establece en 49,973 A coti

zables á Seguridade Social. Este complemento quedará reducido a 37.459 A en caso da falta de asistencia ao traballo calquera dos días laborables do mes correspondente e deixará de percibirse na súa totalidade se as faltas son máis dunha, salvo, en ambos os casos, que a falta de asistencia sexa, debida a accidente laboral ocorrido nas dependencias da empresa e así se xustifique. Así mesmo, o comité de empresa e o xefe de planta, conxuntamente, determinarán que produtores deixan de percibir este complemento por baixo rendemento laboral.

Cando un traballador non faltase ao traballo por causas distintas a accidente laboral ocorrido nas dependencias da empresa ou vacacións anuais legais artigo 21º deste convenio, máis de 5 días ao ano, a empresa aboaralle o complemento de asistencia non percibido. Esta compensación farase unha vez terminado o ano natural.

Sempre que un traballador cause baixa despois do día 25 do mes en curso e a súa alta sexa anterior ao día 6 do mes seguinte, non se lle poderá descontar máis que un mes de complemento de asistencia e puntualidade por esta circunstancia.

Para efectos do complemento de asistencia e produtividade, non se computarán como faltas de asistencia e sempre que estean previa e debidamente xustificadas, mesmo para acompañar a esposa ou esposo e fillos e familiares maiores ao cargo (avós, pais, tíos) os seguintes supostos:

- * Asistir á consulta do médico de Mondariz ou Mondariz-Balneario por tempo inferior a dúas horas.
- * Asistir á consulta do médico de cabeceira fóra de Mondariz ou Mondariz-Balneario por tempo inferior a tres horas.
- * Asistir á consulta do médico especialista da Seguridade Social polo tempo necesario.
- * Asistir á consulta do médico especialista (privado) con xustificante, catro horas.
- * Tres días laborables nos casos de nacemento dun fillo, enfermidade grave ou falecemento de parentes en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.
- * Dous días nos casos de enfermidade grave ou falecemento de parentes en segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- * Realización de funcións sindicais ou representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- * En casos plenamente xustificadas polo traballador, a empresa aplicará un criterio amplo na aplicación do número de horas disposto na visita ao médico.

Artigo 15º.-Paga das retribucións.

As retribucións devengadas poderán ser aboadas por períodos mensuais o último día laboral do período.

O pagamento das liquidacións das retribucións podera ser efectuado pola empresa mediante ingreso

en conta corrente de banco ou caixa de aforros da cal sexa titular o produtor.

Artigo 16º.-Premios de xubilación.

O persoal que se xubile en idade comprendida entre os 60 e 65 anos, contando con mas de 10 anos de servizo continuado na empresa, percibirá un premio de xubilación consonte a seguinte escala:

- a) De 10 a 15 anos de antigüidade, tres mensualidades de soldo base e antigüidade.
- b) De 15 a 25 anos de antigüidade, cinco mensualidades de soldo base e antigüidade.
- c) Con máis de 25 anos de antigüidade, nove mensualidades de soldo base e antigüidade.

A idade de xubilación obrigatoria establécese en 65 anos, salvo que, por disposición legal, se fixe unha idade distinta. En todo caso, a xubilación obrigatoria quedará condicionada, en orde á súa exixencia, ao feito de que o traballador afectado reúna os requisitos regulamentariamente - establecidos para ser beneficiario da prestación de xubilación da Seguridade Social.

En caso de falecer un produtor en activo, en idade comprendida entre os 60 e 65 anos, o premio de xubilación que correspondese, en caso de que non se ter producido o óbito, será aboado aos seus herdeiros legais ou á persoa que o empregado designase por escrito, entregando unha copia ao comité.

Para garantir en calquera circunstancia o pagamento do premio de xubilación, a empresa buscará a fórmula conveniente cunha compañía aseguradora.

Todo traballador que desexe xubilarse parcialmente antes de cumprir os 65 anos, comunicarallo á empresa, que se compromete a buscar unha solución favorable aos desexos do traballador aplicando a normativa vixente.

Artigo 17º.-Subsidio de defunción.

Ao falecer un produtor en activo por causa non cuberta polo seguro de accidentes individuais contratado pola empresa, esta aboará aos seus herdeiros legais dúas mensualidades de soldo base e antigüidade por unha soa vez, dobrándose este importe se ademais deixa fillos nas condicións de idade e de incapacidade expresadas no artigo anterior.

Este subsidio será incompatible coa percepción das mensualidades aboables cando o produtor falece antes de xubilarse, de acordo co indicado no parágrafo anterior.

Artigo 18º.-Seguro de accidentes individuais.

A empresa contratará un seguro para todo o cadro de persoal para caso de morte ou invalidez total como consecuencia de accidente ocorrido durante o traballo ou na súa vida privada durante o tempo que permaneza de alta na empresa.

Os capitais garantidos son:

-Caso de morte por accidente: 25.000 A.

-Caso de invalidez total e definitiva: 36.000 A.

A indemnización entregáraselle ao propio traballador en caso de invalidez permanente por accidente, e aos seus herdeiros legais ou á persoa que o empregado designase por escrito, entregando unha copia ao comité, no caso de falecemento.

Artigo 19º.-Traballadores enfermos ou accidentados.

Nos casos de accidente de traballo ocorridos na fábrica, in itinere, ou en acto de servizo, a empresa aboará unha indemnización complementaria da Seguridade Social pola diferenza entre o importe desta última e o cento por cento do soldo base e antigüidade correspondente á xornada seguinte á do accidente.

Nos casos de accidente non laboral, enfermidade profesional ou común, unicamente a primeira vez a empresa aboará un complemento ao percibido da Seguridade Social ou mutualidade para alcanzar o 75% do soldo base e antigüidade polos primeiros 4 días de baixa e o 100% a partir do 5º día. As segundas veces ou sucesivas completaranse os tres primeiros días o 50%, o cuarto, quinto e sexto o 75% e a partir do 7º día o 100%.

No suposto de producirse a baixa por enfermidade encontrándose o seu produtor en localidade distinta da do seu domicilio habitual (vacacións, permisos, etc.), contarase como data da baixa para efectos de indemnización complementaria, o día que se reintegre ao seu domicilio.

O percibo da indemnización complementaria cesará ao extinguirse a situación de incapacidade laboral transitoria.

Para percibir a indemnización complementaria será preciso que a baixa estea acreditada co parte médico da Seguridade Social e que este documento fose entregado na empresa dentro das 24 horas seguintes, salvo demora debidamente xustificada, debendo o produtor someterse a cantas

comprobacións e recoñecementos médicos acorde a empresa. Realizarase un recoñecemento médico anual a cargo da empresa.

Artigo 20º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo na empresa comprendida neste convenio será de 40 horas efectivas á semana, en xornada partida, repartidas de luns a venres, en períodos de 8 horas.

Establécese un calendario de 224 días de traballo anuais efectivas, realizando 7 ½ horas de traballo por día que, se computarán, para todos os efectos, como 8 horas diarias.

A empresa poderá establecer quendas de traballo cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen, sen que isto supoña variación ningunha na retribución do persoal afectado. O comité de empresa participará no establecemento de horarios e quendas de traballo. Calquera cambio na composición das quendas debe ser coñecida polos interesados o último día laboral da semana anterior. Nas liñas de embotellamento, cando se realice xor

nada continuada a súa duración será de 7 horas 30 minutos diarios.

Para evitar que unha enfermidade de final de ano prive un traballador das súas vacacións, establécese que cando o período de vacacións desfrutadas máis os días que por calquera causa, excepto accidente laboral, estivese de baixa sexan menos de 26 días laborables, os días de vacacións que lle quedan pendentes ao terminar o ano, desfrutaranse no seguinte.

O persoal de distribución e repartición, mentres estea adscrito a estes servizos, será excluído da xornada normal, sempre que de común acordo coa empresa se fixen as compensacións económicas para posibles prolongacións de xornada e a súa función de distribución e venda.

Teñen carácter destas compensacións económicas as primas de venda, incentivos, comisións, etc. que normalmente desfruta o persoal mencionado neste artigo.

Na organización das quendas, teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado sempre que non deteriorenen a organización do traballo.

Artigo 21º.-Vacacións.

Todo o persoal comprendido neste convenio, terá dereito a 23 días laborables de vacacións durante o ano 2005.

As vacacións serán convidas de acordo coas necesidades do servizo pero sempre durante os meses comprendidos entre xaneiro e maio, ambos incluídos, ou entre setembro e decembro, ambos incluídos.

Desfrutaranse aténdose ao seguinte programa:

- Tres semanas seguidas nos meses sinalados anteriormente.
- Desde o 23 ao 31 de decembro, ambos incluídos.
- Establécense como ponte os días 7 e 9 de decembro.

Debido a que polos días laborables correspondentes ao ano 2005 lle pertence a todo o persoal un día máis de vacacións, cada traballador desfrutarao cando o solicite, salvando sempre o interese xeral da produción.

O desfrute de 23 días laborables vai unido á forma de desfrutarse sinalada neste artigo. Para o seguinte convenio, débese ter en conta que o cambio desta forma de desfrutar as vacacións suporá a volta aos 30 días naturais habituais.

Cando un traballador se encontre de baixa no momento do inicio de vacacións previamente acordadas, terá dereito ao desfrute dos días que se manteña a baixa, e que teoricamente tería que estar desfrutando de vacacións.

Se un traballador cae de baixa durante o período de desfrute das vacacións durante máis de cinco días laborables consecutivos, terá dereito a recuperar días de vacacións polos días que estea de baixa e que supere os cinco días mencionados.

Artigo 22º.-Licenzas retribuídas.

O persoal afectado por este convenio terá dereito a solicitar licenza retribuída nos casos seguintes:

- * Quince días naturais en caso de matrimonio.
- * Tres días laborables nos casos de nacemento dun fillo, enfermidade grave ou falecemento de parentes en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.
- * Dous días nos casos de enfermidade grave ou falecemento de parentes en segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- * Un día nos casos de enfermidade grave ou falecemento de parentes en terceiro e cuarto grao de consanguinidade ou afinidade.
- * Cando nestes casos o traballador teña que desprazarse fóra da comunidade autónoma, engadiranse dous días máis.
- * As licenzas retribuídas nos casos mencionados, sempre e cando o nivel de parentesco sexa de 1º, 2º e 3º grao de consanguinidade ou afinidade, se o empregado traballou máis de media xornada, comézase a contar o día seguinte.
- * Un día por traslado de domicilio habitual.
- * Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendendo o exercicio do sufraxio activo.
- * Realizacións de funcións sindicais ou representación do persoal nos termos establecidos, legal ou convencionalmente.
- * As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de ambos traballaren.
- * Asistir á consulta do médico de cabeceira ou especialista, mesmo para acompañar a esposa ou esposo e fillos, ou familiares idosos ao cargo (avós, pais, tíos), obrigándose a entregar xustificante del nos seguintes supostos:
 - Médico de cabeceira en Mondariz ou Mondariz-Balneario sempre que non supere as dúas horas.
 - Médico de cabeceira fóra de Mondariz ou Mondariz-Balneario sempre que non supere as tres horas.
 - Asistir á consulta do médico especialista da Seguridade Social o tempo necesario.

-Asistir á consulta do médico especialista (privado) con xustificante, sempre que sexa fóra da provincia, o tempo necesario dentro do mesmo día, mesmo para acompañar a familiares de 1º grao e familiares ao seu cargo.

-Asistir á consulta do médico especialista (privado) con xustificante, catro horas.

* En casos plenamente xustificados polo traballador en que se requira máis tempo, a empresa reunirse co comité para buscar unha solución.

Artigo 23º.-Excedencias.

Todo o persoal afectado por este convenio terá dereito a unha excedencia máxima de 6 meses en caso de gravidade de familiares de 1º grao.

Así mesmo, terá dereito a excedencia, de acordo coas normas establecidas no Estatuto dos traballadores.

A empresa comprométese a readmitir o que o solicite despois de ter utilizado o dereito de excedencia voluntaria nun prazo máximo de 2 meses desde a súa solicitude de readmisión, coa mesma categoría laboral e a mesma antigüidade que tiña cando se deu de baixa por excedencia. Se o posto de traballo que tiña non estivese dispoñible, recoñéceselle o dereito preferente cando quede vacante.

Artigo 24º.-Vestiarío.

A empresa subministrará aos traballadores fixos dous equipos de traballo ao ano, podendo opcionalmente e en caso necesario, subministrarse un máis complementario. Os traballadores eventuais recibirán un ou dous equipamentos en función do tempo de duración do contrato.

É obriga dos empregados coidar os equipamentos de traballo e preocuparse da súa limpeza e correcto uso.

A peza da cabeza debe obrigatoriamente ser utilizada polo persoal de control, liñas de embotellamento e fabricación de botellas.

Artigo 25º.-Seguridade e hixiene no traballo.

Aplicaranse as normas actualmente vixentes.

Artigo 26º.-Plan de nocturnidade.

Todo traballador que realice a súa xornada de traballo entre as dez da noite e as seis da mañá, terá dereito a un complemento do 30% do salario establecido nas táboas do convenio naquelas horas comprendidas neste período. Este incremento quedará absorbido polos posibles pactos particulares xa existentes. Serán nulas as cláusulas contractuais que limiten este dereito.

Artigo 27º.-Axudas de custo e quilometraxe.

Terán dereito a estas axudas os traballadores que se vexan obrigados a realizar asuntos ou traballos de carácter profesional por conta e baixo dependencia da empresa con desprazamentos a lugares distantes ao centro de traballo que lle imposibiliten o seu regreso e sexa preciso efectuar comidas fóra do seu propio domicilio ou tomar aloxamento.

As axudas de custo xustificaranse debidamente. Estas serán as seguintes:

-Axuda de custos completa: 62 A.

-Xantar: 12 A.

-Cea: 9,50 A.

-Almorzo: 2,50 A.

-Quilometraxe: 0,19 A.

-Hotel: 33 A.

-Axuda de custos fixa: 5 A.

Artigo 28º.-Dereitos sindicais.

A empresa respectará o dereito de todos os traballadores a sindicárense libremente, admitirá que os traballadores afiliados a un sindicato poidan celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical fóra de horas de traballo e sen prexuízo das actividades normais da empresa, non poderá suxeitar o emprego dun traballador á condición de que se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Os sindicatos poderán remitir información a todas aquelas empresas en que dispoñan de suficiente e apreciable afiliación a fin de que esta sexa distribuída fóra de horas de traballo.

Nos centros de traballo que posúan un cadro de persoal superior a cen traballadores, existirán tableiros de anuncios nos cales os sindicatos debidamente implantados poderán inserir comunicacións de materia sindical en nome do sindicato que realice a comunicación, para o cal dirixirán copias delas simultaneamente á dirección ou titulares do centro.

A requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos que teñan representación, a empresa descontará nas nóminas mensuais dos traballadores o importe das cotas sindicais correspondentes. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito en que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato, así como o número da conta corrente ou cartilla da caixa de aforros a que debe ser transferida a correspondente cantidade.

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidas polas leis, recoñécenselle aos delegados de persoal as seguintes funcións:

-Anualmente coñecer e ter á súa disposición o balance, a conta de resultados, a memoria e, en caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, de cantos documentos se dean a coñecer aos socios.

-Con carácter previo á súa execución pola empresa, sobre a reestruturación do cadro de persoal, feches totais ou parciais definitivos ou temporais e as reducións de xornadas sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais.

-O empresario facilitará aos membros do comité o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice, estando lexitimado o comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a empresa e, se é o caso, a autoridade laboral competente.

Sobre as sancións impostas por falta moi grave e, en especial, en supostos despedimentos.

Garantías: ningún membro do comité poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte, salvo que este se produza por revogación ou dimisión e sempre que o despedimento ou sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación. Posuirá prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto aos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a lei determine.

A empresa está obrigada a informar o comité de empresa das vacantes producidas e postos de nova creación.

Artigo 29º.-Relacións laborais.

Todo o que non se cita neste convenio rexeráse polas normas xerais do Estatuto dos traballadores, e a normativa vixente de embotelladores de augas minerais naturais.

Artigo 30°.-Revisión salarial.

No caso de que o índice de prezos do consumo (IPC) establecido polo INE, rexistrado o 31 de decembro de 2005, tivese un crecemento superior ao 3% respecto a 31 de decembro de 2004, efectuarase unha revisión salarial polo exceso sobre a indicada cifra.

O incremento resultante aboarase con carácter retroactivo con efecto do 1 de xaneiro de 2005, servindo por tanto como base de cálculo para as negociacións de convenio do ano 2006. O posible importe da revisión salarial aboarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre de 2006.

Artigo 31°.-Contratos eventuais.

Na selección deste tipo de traballadores, o comité de empresa participará propondo á empresa os seus candidatos de acordo coas necesidades que a empresa manifieste en cada momento.

Para efecto de beneficiar un traballador eventual nos seus días de cotización, establécese que o contrato eventual que comece o primeiro día laborable da semana estenderá a súa duración, ao menos, até o seguinte domingo, e se continúa por algunha semana, a súa terminación deberá coincidir con domingo.

Artigo 32°.-Empregados procedentes da antiga oficina en Vigo.

Aos empregados que até o ano 1989, prestaron os seus servizos na antiga oficina en Vigo, e cando empezaron a traballar en Mondariz, se pactou un horario especial para compensar o traslado, consistente en: entrada na oficina de Mondariz ás 8.00 horas e saída do posto de traballo ás 15.00 horas.

Este horario é aplicable todos os días laborables.

Para o seu traslado de Vigo a Mondariz, a empresa porá ao seu dispor un automóbil para ser conducido por un deles.

Artigo 33°.-Formación.

Aguas de Mondariz facilitará e organizará cursos para o persoal de perfeccionamento. A asistencia a eles será voluntaria e gratuíta.

Intentarase facilitar os estudos aos empregados que os estean realizando mediante a posibilidade do empregado de escoller quenda.

Para determinar en que caso se dá opción a esta escolla reunirse o comité coa empresa e determinarase a existencia ou non desta preferencia.

Artigo 34°.-Denuncia do convenio.

Este convenio será denunciado por escrito con tres meses de anticipación ante a autoridade laboral e a outra parte.

Artigo 35°.-Asistencia ao enterramento de compañeiro de traballo.

Para asistir ao enterramento dun traballador da empresa falecido en situación de activo, e cando o sepelio coincida en día laborable, a empresa concederá un permiso de dúas horas a unha comisión, formada por seis empregados como máximo, incluído parentes. As persoas da comisión será elixidas de común acordo entre a empresa e o comité.

Artigo 36°.-Postos vacantes.

Cando se produzan postos vacantes, ben por baixas definitivas ou ben por novas necesidades, os traballadores en activo da compañía terán dereito preferente para ocupalos sempre e cando cumpran cos requisitos de cualificación profesional establecidos.

Artigo 37º.-Comisión negociadora.

De acordo co artigo 85, número 2º do Estatuto dos traballadores, este convenio foi negociado por Javier Solano Rodríguez-Losada, en representación da empresa e na súa calidade de administrador solidario dela e por Domingo Tato Vázquez, Álvaro Andion Tato, Constantino Lage Reboreda, Sergio Táboas Rodríguez, José Manuel Carrera González, Francisco A. Tato Tellado, María Cruz Grela Fernández, Luz Divina Isla Aviión e Tomás Blanco Veiga, como membros do comité de empresa en representación dos traballadores.

ANEXO I

Clasificación laboral do persoal de
Aguas de Mondariz Fuente del Val, S.A.

O persoal desta empresa, excluído o directivo, clasificarase nun dos cinco grupos profesionais seguintes:

- I. Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Comercial.
- IV. Subalternos.
- V. Obreiros.

Grupo I. Persoal técnico. É o que realiza traballos que exixan unha adecuada competencia ou práctica exercendo funcións de tipo facultativo, técnico ou

de dirección especializada. Quedan comprendidos dentro deste grupo:

1. Titulados:

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

2. Non titulados:

- a) Xefe de departamento.
- b) Encargado de grupo.

1. Técnicos titulados.

a) De grao superior. Son aqueles que, posuíndo un título superior universitario ou de escola técnica superior, se encontran unidos á empresa en virtude de relación laboral concertada en razón do título posuído, para exercer función específica para a cal habilita o título e sempre que exerzan o seu cometido dunha maneira normal e regular.

b) De grao medio. Con análogas circunstancias ás especificadas no parágrafo anterior, quedan comprendidos neste número os enxeñeiros técnicos, así como os axudantes técnicos, os graduados sociais e os mestres industriais.

2. Técnicos non titulados.

a) Xefe de departamento. É aquel que, baixo as ordes inmediatas da dirección, coordina e controla varias seccións, desenvolvendo os correspondentes plans, programas e actividades, ordenando a execución dos oportunos traballos con ou sen persoal ás súas ordes, tendendo ao seu cargo, se é o caso, a preparación e disciplina do persoal. Responderán ante a empresa da súa xestión.

b) Encargado de grupo. É o que realiza as funcións de encargado de sección, limitado a un grupo de persoas ou funcións, ocupándose de aplicar e facer aplicar as normas de traballo para conseguir os obxectivos sinalados nos plans xerais da empresa, velando polo exacto cumprimento deles e informando en todo momento os seus inmediatos superiores de canto sexa de interese no desenvolvemento das funcións dos seus subordinados.

Encargarase do adestramento do persoal do seu grupo.

Grupo II. Persoal administrativo.

Comprenderán as categorías seguintes:

a) Oficial de primeira. É o empregado que, con iniciativa e responsabilidade das funcións asignadas, ten ao seu cargo, con ou sen empregados ás súas ordes, todos ou algúns dos traballos propios de administración, contabilidade, xestión de persoal, facturación e administración de vendas.

b) Oficial de segunda. É a persoa que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, auxilia o oficial de primeira nas funcións deste ou ben desempeña algunha delas. Un oficial de segunda terá derei

to a ser promovido a oficial de primeira cando reúna as seguintes condicións:

1. Teña un coñecemento práctico profundo do funcionamento do departamento de administración en conxunto.

2. Demostre responsabilidade e interese no desempeño do seu traballo.

3. Teña unha antigüidade como oficial de segunda de polo menos 5 anos.

c) Auxiliar. É a persoa que, sen iniciativa propia, se dedica a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas, inherentes ao labor administrativo.

Un auxiliar administrativo terá dereito a ser promovido a oficial de segunda cando reúna as seguintes condicións:

1. Teña un coñecemento práctico profundo dalgún dos temas propios de administración que exixa criterio propio e responsabilidade.

2. Demostre responsabilidade e interese no desempeño do seu traballo.

3. Teña unha antigüidade como auxiliar de polo menos 5 anos.

Grupo III. Comerciais.

A) Inspector.

B) Vendedor.

C) Promotor.

D) Repoñedor.

A) Inspector. É aquel que, baixo as ordes do xefe do departamento comercial ou daquel en quen delegue, desenvolve habitualmente sobre unha determinada zona territorial unha dobre función: por un lado, é o transmisor aos distribuidores dos plans e actuacións comerciais concretas da compañía e responsabilízase ante esta de que os plans sexan executados fielmente polos distribuidores. Por outro lado, realiza funcións directas de venda e promoción respecto a minorías, ben por accións directas da compañía, ou ben para facilitar e apoiar o labor dos distribuidores.

B) Vendedor. É aquel que baixo as ordes do xefe do departamento comercial ou daquel en quen delegue, ou mesmo dun inspector, realiza funcións de venda e promoción con retallistas, ben de hostalaría como de alimentación. Coñece perfectamente ben os produtos e condicións de venda e promoción da compañía, e domina o procedemento da venda. Pode desenvolver o seu labor ben con clientes directos da compañía, ou ben por conta desta para un distribuidor ou almacenista.

C) Promotor. É aquel que realiza as mesmas funcións e coa mesma dependencia que un vendedor, pero con menos experiencia e dominio dos procedementos de venda, ou ben é contratado para un programa concreto, normalmente limitado no tempo.

D) Repoñedor. É aquel que, baixo as ordes directas do xefe do departamento comercial ou daquel en quen delegue, ou dun inspector, se ocupa de que os establecementos de venda ao público que ten asig

nados teñan perfectamente expostos os produtos da compañía, da súa colocación física adecuada en andeis ou exposición e no almacén do establecemento, da marcaxe de prezos ou etiquetaxe e limpeza do produto e tamén de perseguir que nunca falte produto de reserva no establecemento e de que os acordos de prezos e exposición sexan cumpridos polo establecemento.

Grupo IV. Persoal subalterno. Son os traballadores que desempeñan funcións que implican xeralmente absoluta fidelidade e confianza para as cales non se requiren, salvo excepcións, especialización ningunha, pero asumindo en todo caso as responsabilidades inherentes ao cargo.

Como tales figuran:

a) Ordenanza. É o traballador que ten ao seu cargo o coidado dos locais de oficina durante as horas de traballo, a execución de recados e encargos que se lle encomenden dentro e fóra dos locais da empresa, copiar documentos a prensa, recolla e entrega de correspondencia e aqueles outros traballos elementais que se lle encomenden.

b) Porteiro ou vixilante. É o traballador que, de acordo coas instrucións recibidas dos seus superiores, coida dos accesos ás dependencias da empresa, exercendo funcións de vixilancia e custodia, tanto no interior como no exterior dos repetidos locais, tomando nota do movemento de persoas e vehículos que se produzan a través dos accesos encomendados ao seu cargo. O vixilante, despois dos trámites pertinentes, poderá ser nomeado garda xurado.

c) Persoal de limpeza. É o que se ocupa do aseo e limpeza dos locais da empresa e aqueles outros que por costume non realice o persoal non especializado.

Grupo V. Persoal obreiro. Inclúe este grupo o persoal que executa fundamentalmente traballos de orde material e mecánica, comprendendo as seguintes categorías:

a) Capataz de quenda. É a persoa que, tendo encomendada a realización de funcións propias e específicas, colabora, ademais, co seu inmediato superior na organización do traballo doutros traballadores, até un máximo de trinta, con mando sobre eles e a responsabilidade conseguinte.

b) Oficial de primeira. É o traballador que, con gran dominio do seu oficio ou profesión, o practica e aplica con tal grao de perfección que non soamente lle permite levar a cabo os traballos xerais del, senón tamén aqueles que supoñen especial empeño ou delicadeza.

b.1) En fabricación. Terá ao seu cargo, con responsabilidade, unha ou varias máquinas dunha mesma liña de fabricación ou enchemento, pero coñecendo con detalle e podendo desempeñar o mesmo traballo con calquera máquina desa mesma liña.

Será responsable da limpeza, engraxamento, mantemento, posta a punto e vixilancia das máquinas que teña asignadas para conseguir a maior eficacia e rendemento.

b.2) En servizos complementarios ou auxiliares. Encoméndaselle a realización dos traballos de tal carácter complementario ou auxiliar da industria propios de mecánicos de taller, axustadores, electricistas, carpinteiros, pintores, rotulistas, fontaneiros, albaneis, condutores de camión, etc. que executan a súa misión coa soltura e perfección que acreditan o complexo coñecemento e práctica do seu oficio.

c) Oficial de segunda.

c.1) En fabricación. Será responsable da limpeza, engraxamento, mantemento, posta a punto e vixilancia da maquinaria ou grupo de máquinas que constitúen o posto de traballo que teña asignado para conseguir a maior eficacia e rendemento.

c.2) En servizos complementarios e auxiliares. Realizan os traballos que se lle encomendan nesta clase de servizos coa suficiente práctica, pero sen alcanzaren o grao de perfección do oficial primeiro. Os carreiros corresponden a este grupo.

O oficial segundo que cumpra coas seguintes condicións terá dereito a ser promovido a oficial primeiro cando, segundo o número pactado en convenio haxa prazas libres:

1. Teña coñecemento práctico profundo do funcionamento, mantemento e limpeza de todas as máquinas dunha liña de embotellamento.

2. Teña demostrado habilidade e interese no desempeño da súa función.

3. Teña unha antigüidade como oficial segundo de polo menos 5 anos.

d) Oficial de terceira.

d.1) En fabricación. É o obreiro especializado que se ocupa dunha máquina ou grupo de máquinas que constitúen o posto de traballo. Para que un obreiro ocupe praza de oficial de terceira, cómpre que simultaneamente se dean as seguintes condicións:

-Que haxa praza libre na categoría, segundo convenio.

-Que demostre habilidade e interese no desempeño da súa función.

-Que teña unha antigüidade como axudante de, polo menos, 3 anos.

e) Axudante.

e.1) En fabricación ou en servizos complementarios e auxiliares. É o obreiro non especializado ou que, sendo especializado, non cumpre as condicións para ser oficial de terceira.

O número de prazas en fabricación establecerase anualmente, segundo o número de persoal fixo ocupado, segundo o seguinte criterio:

Oficiais de primeira. Máximo 20%, mínimo 18% do cadro de persoal fixo de fabricación.

Oficiais de segunda. Máximo 35%, mínimo 31,5% do cadro de persoal fixa de fabricación.

Oficiais de terceira. Máximo 25%, mínimo 22,5% do cadro de persoal fixa de fabricación.

f) Peón. É o traballador que se ocupa de funcións que requiren unicamente a achega de esforzo físico sen necesidade de preparación ou formación especial.

ANEXO II

Convenio ano 2005

Táboa de soldos e complemento antigüidade mensuais

	Soldo	Trienio
Grupo I. Técnicos (salario mes)		
1. Técnicos titulados	1.062,041 €	31,861 €
a) Grao superior		
b) Grao medio	957,195 €	28,716 €
2. Técnicos non titulados	892,671 €	26,780 €

a) Xefe departamento		
b) Encargado de grupo	806,611 €	24,198 €
Grupo II. Administrativos (salario mes)		
a) Oficial primeira	803,953 €	24,119 €
b) Oficial segunda	745,850 €	22,376 €
c) Auxiliar	715,078 €	21,452 €
Grupo III. Comerciais (salario mes)		
a) Inspector	843,875 €	25,316 €
b) Vendedor	806,626 €	24,199 €
c) Promotor	745,850 €	22,376 €
d) Repoñedor	715,078 €	21,452 €
Grupo IV. Subalternos (salario día)		
a) Ordenanza	23,836 €	0,715 €
b) Porteiro ou vixilante	23,836 €	0,715 €
c) Limpeza	23,836 €	0,715 €
Grupo V. Obreiros (salario día)		
a) Capataz	26,216 €	0,786 €
b) Oficial de primeira	26,216 €	0,786 €
c) Oficial de segunda	24,602 €	0,738 €
d) Oficial de terceira	24,046 €	0,721 €
e) Axudante	23,836 €	0,715 €
f) Peón	23,836 €	0,715 €

ANEXO III

**Categorías antigas
(Salario mes)**

	Soldo	Trienio
Xefe administrativo de primeira	892,671 €	26,780 €
Xefe administrativo de segunda	843,875 €	25,316 €
Xefe de venda	892,671 €	26,780 €
Condutor mecánico	867,925 €	26,038 €
Condutor repartidor	786,461 €	23,594 €

ANEXO IV

Obxectivos

A empresa aboará a todo o seu persoal, excepto o de vendas e calquera outro que teña incentivos por obxectivos específicos e proporcionalmente ao tempo traballado, unha cantidade en función do volume de caixas que saíse da factoría no ano.

Para o cálculo do número de caixas seguiranse os criterios que historicamente se seguiron na empresa.

As cantidades correspondentes a cada tramo son totais e, por tanto, non se acumularán ao tramo anterior:

Por alcanzar 6.700.000 ": 150 €

Por alcanzar 6.900.000 ": 220 €

Por alcanzar 7.200.000 ": 350 €

Os obxectivos alcanzados pagaranse en xaneiro do seguinte ano.

ANEXO V

Vacacións

Durante xuño, xullo e agosto, para o persoal de factoría e administración, propónse que 3 traballadores poidan desfrutar de 14 días de vacacións, con cargo ás de cada un, sempre e cando se dean varias circunstancias como:

- Non poden ir máis de un por liña ou grupo de traballo.
- Se estableza un sistema xusto de elección.
- Se poida individualmente renunciar a este sistema.
- Se poida establecer o sistema de reposición se alguén renuncia a este.

Estes condicionamentos están establecidos no anexo VI.

ANEXO VI

Durante os meses de xuño, xullo e agosto, para o persoal de factoría e administración, propónse que 3 traballadores poidan desfrutar de 14 días de vacacións, con cargo ás de cada un, axustándose ao seguinte:

* Formaranse 3 grupos con todo o persoal da empresa, quedando clasificados da seguinte forma:

Grupo A.

Vidro (18 persoas).

Laboratorio (3 persoas).

Mantemento (4 persoas).

Grupo B.

Pet (18 persoas).

Almacén (7 persoas).

Grupo C.

Oficinas (14 persoas).

Extrusión (10 persoas).

Vixilantes (2 persoas).

* Efectuarase sorteo entre as persoas interesadas que se anotasen antes do día 31-1-2005.

* Toda aquela persoa que saiga no sorteo poderá optar a un novo sorteo a non ser que haxa persoas anotadas que non disfrutasen deste dereito.

* Os períodos disfrutados serán rotativos.

* Toda persoa que saíse por sorteo e, chegada a data, estivese de baixa, non perderá o dereito das mesmas nos prazos que, se non fose sorteado, lle tería correspondido, pasando ao seu lugar o 1º de reserva.

* Pódese individualmente renunciar a este sistema, o que implica a perda de quenda, salvo causa xustificada.