

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE**Comisaría de Aguas**

Información pública de solicitud de autorización para construcción de naves industriales, en el municipio de Torrelavega, expediente número A/39/04973.

Peticionario: «Armando Álvarez, S. A.».

NIF número: B-39003025.

Domicilio: Avenida Pablo Garnica, 20, 39300 Torrelavega (Cantabria).

Punto de emplazamiento: Torrelavega.

Término municipal y provincia: Torrelavega (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la construcción de cuatro naves industriales en la zona de policía de la margen derecha del río Saja y margen izquierda de los arroyos Sorravides y Cristo, en Torrelavega, término municipal de Torrelavega (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Torrelavega o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 7 de junio de 2004.-El comisario de Aguas, PO, el jefe de Servicio, Alberto López Casanueva.

04/7366

_____ 7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS _____

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO**Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Manantial de Fuentcaliente, S. A.».

CAPÍTULO PRIMERO*Disposiciones Generales*

Artículo 1º.- Ámbito funcional.

El presente convenio establece las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa Manantial de Fuentcaliente, S.A. y su personal.

Artículo 2º.- Ámbito Personal.

Las presentes normas regirán para todos los trabajadores encuadrados en la Empresa, cualquiera que sea su categoría profesional y funciones.

Artículo 3º.- Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en Solares (Cantabria) y a sus Delegaciones y Sucursales “.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2004 y finalizando el 31 de diciembre de 2006.

Una vez finalizado el plazo de duración del presente convenio, éste quedará denunciado automáticamente sin necesidad de denuncia alguna por las partes firmantes.

Artículo 5º.- Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las anteriores vigentes en la Empresa.

No obstante, aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, conservarán a título personal tales retribuciones superiores.

Artículo 6º.- Vinculación a lo pactado.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO SEGUNDO*Movilidad del personal, organización del trabajo y clasificación de los trabajadores*

Artículo 7º.- Movilidad Funcional.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 9 de este convenio colectivo, la Dirección de la Empresa podrá hacer uso en todo momento de la facultad de movilidad funcional que le confiere el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador afectado por el cambio de puesto se integrará en el nuevo puesto con las condiciones generales propias del mismo. (Horario de trabajo, régimen de turnos, etc.).

Artículo 8º.- Trabajos de superior e inferior categoría.

La Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de categoría superior por el tiempo necesario, percibiendo el trabajador el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría y reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las causas que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá el salario primitivo.

Así mismo podrá la Empresa destinar a cualquier trabajador a tareas de categoría inferior a la suya por el tiempo necesario y manteniéndole la retribución y demás derechos laborales derivados de su categoría.

Artículo 9º.- Organización del trabajo.

Debido a las especiales circunstancias del consumo de agua mineral envasada, único producto de la Empresa y que en gran parte es de temporada, la Dirección podrá organizar el trabajo dentro de las modalidades de jornada establecidas en este Convenio, de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta o la distribución.

Artículo 10º.- Clasificación del personal y definición de categorías.

10.1 - Clasificación del personal.

a) Clasificación por su permanencia.

Atendiendo a su permanencia en el trabajo el personal de la Empresa se clasificará en fijo o eventual.

El personal de carácter eventual se clasificará de acuerdo con las modalidades que estén en vigor en cada momento.

b) Clasificación según la función.

En atención a las peculiares funciones de cada uno, los trabajadores de la Empresa estarán clasificados en los siguientes grupos:

1- Personal Técnico:

a) Titulados.

- Titulados Superiores

- Titulados de grado medio o diplomados.

b) No titulados.

- Encargado General

- Encargado de Sección

2- Personal Administrativo:

Integrarán este grupo las siguientes categorías: Jefe Administrativo 1ª; Jefe Administrativo 2ª; Oficial Administrativo 1ª; Oficial Administrativo 2ª y Auxiliar Administrativo.

3- Comercial - Ventas:

Integrarán este grupo las siguientes categorías:

- Jefe de Ventas; Inspector de Ventas, y Vendedor.
- Jefe Administrativo 1ª; Jefe Administrativo 2ª; Oficial Administrativo 1ª; Oficial Administrativo 2ª y Auxiliar Adtvo.

4 - Personal Obrero:

- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Oficial de 3ª
- Peón

5 - Personal Subalterno:

- Vigilantes
- Ordenanzas
- Limpiador/a

10.2 Definición de las distintas categorías:**1 - Personal Técnico:****a) Titulados**

- Titulados superiores.- Son los Empleados que con título de Facultad Universitaria o Escuela Técnica Superior, realizan en la Empresa las funciones inherentes a su titulación.

- Titulados de grado medio o diplomados.- Son los empleados que con posesión del Título de la Escuela Universitaria o Técnica de grado medio, realizan las funciones de su titulación.

b) No Titulados

- Encargado General.- Es el Empleado designado libremente por la Empresa que bajo las órdenes del Director o los representantes de la misma ejerce los servicios de coordinación entre las distintas secciones de ella, transmitiendo órdenes de la Dirección y ostentando mando sobre el personal obrero y subalterno y con responsabilidad directa ante la Dirección de la Empresa.

- Encargado de Sección.- Es el Empleado que bajo las órdenes del Encargado General, dirige los trabajos de una sección determinada dentro de la Empresa, correspondiéndole la responsabilidad del trabajo que realicen los grupos de trabajadores a sus órdenes, así como el mando, vigilancia y disciplina del personal que compete a su sección.

2- Personal administrativo:

- Jefe Adtvo. 1ª.- Es el Empleado designado libremente por la Empresa que a las órdenes inmediatas de la Gerencia o Dirección, lleva la responsabilidad directa de un departamento administrativo.

- Jefe Adtvo. 2ª.- Es el Administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de 1ª respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los oficiales y auxiliares y demás personal que de él dependa y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

- Oficial Adtvo. 1ª.- Es el Empleado mayor de 18 años, con servicios determinados a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas y con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular las funciones de taquimecanografía, despacho de correspondencia, trabajos auxiliares de contabilidad, cuentas corrientes de clientes, etc.

- Oficial Adtvo. 2ª.- Es el Empleado mayor de 18 años, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, auxilia al Oficial de 1ª en sus trabajos, cuida de la organización de archivos y ficheros y realiza otros trabajos similares, como redacción de facturas, cálculo y confección de liquidaciones de la Seguridad Social, etc.

- Auxiliar Adtvo.- Se consideran auxiliares los Empleados mayores de 18 años que sin iniciativa y responsabilidad resolutoria se dedican, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

3 - Comercial - Ventas:

- Jefe de Ventas.- Es el Empleado que habitualmente tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas, programando los itinerarios de desplazamiento del personal a sus órdenes, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse, siguiendo las directrices y previa aprobación que reciba de la Dirección Comercial o Gerencia de la Empresa.

El Jefe de Ventas tendrá a sus órdenes directas al Inspector de Ventas y Vendedores.

- Inspector de Ventas.- Es el Empleado que, dependiendo del Jefe de Ventas, si lo hubiere, o de la Dirección Comercial, en otro caso, realiza gestiones de ventas, lleva a cabo visitas, viajes, comprobaciones, estadísticas, estudios, proyectos y demás actuaciones que se le encomienden en orden al funcionamiento de la organización de las ventas de la Empresa sobre los diversos aspectos de la promoción comercial, publicidad y servicio de pedidos.

- Vendedor.- Es el Empleado que en posesión de los conocimientos necesarios para su misión en viajes de ruta previamente señalados, ofrece las mercancías, toma nota de los pedidos, informa de los mismos, transmite los encargos que recibe, cobra las facturas que le indican, rindiendo cuentas ante sus superiores.

La definición de las otras categorías queda recogida en el apartado anterior, de Personal Administrativo.

4- Personal Obrero:

- Oficial de 1ª.- Son los trabajadores que en posesión del título o conocimientos propios de cualquiera de los denominados oficios clásicos (mecánicos, electricistas, carpinteros, etc.) realizan funciones propias de su especialidad con la máxima precisión, eficacia y rendimiento.

También tendrán esta categoría los trabajadores que sin estar en posesión de uno de los llamados oficios clásicos tienen los conocimientos suficientes para desempeñar con la máxima precisión, eficacia y rendimiento cualquiera de los puestos de trabajo de las distintas secciones de producción de la Empresa (fabricación de envases, embotellado, almacenaje, transporte, etc.).

- Oficial de 2ª.- Son los trabajadores que en posesión de título o conocimiento propios de cualquiera de los oficios clásicos a los que antes se ha hecho referencia, realizan las funciones propias de su especialidad con la debida precisión, eficacia y rendimiento, aunque sin llegar a las exigibles a los Oficiales de 1ª

También tendrán esta categoría los trabajadores que sin estar en posesión de uno de los llamados oficios clásicos tienen los conocimientos suficientes para desempeñar con la máxima precisión, eficacia y rendimiento una pluralidad de puestos de producción, sin comprenderlos todos, o bien para desempeñar todos los puestos de producción con la debida precisión, eficacia y rendimiento, aunque sin llegar a los exigibles a los Oficiales de 1ª.

- Oficial de 3ª.- Tendrá esta categoría el personal de nuevo ingreso, tanto en oficios clásicos como en puestos de producción, y hasta que adquieran los conocimientos precisos para desempeñar los trabajos propios del Oficial de 2ª.

- Peón.- Son aquellos operarios mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

5 - Personal Subalterno:

- Vigilantes.- Es el trabajador que dentro del recinto del establecimiento, manantial o demás dependencias, realiza funciones de vigilante diurno y nocturno de acuerdo, en su caso, con las disposiciones legales vigentes en cada momento y con las órdenes de la Dirección

- Ordenanzas.- Es el trabajador mayor de 18 años que tiene a su cargo la vigilancia de los locales de la Oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y

encargos que se le encomienden, copias de documentos, recogida y entrega de correspondencia y cualquier otra función análoga que se le ordene.

- Limpiadoras.- Como su nombre indica, son las encargadas del aseo de los locales de uso general y los destinados a Oficinas y despachos. También se ocuparán del servicio de lavandería de las prendas de trabajo del personal de la Empresa.

6 - Las categorías profesionales definidas anteriormente y comprendidas en la tabla salarial del Convenio no tienen carácter exhaustivo, sino meramente enunciativo y, por tanto, la Empresa queda facultada libremente para cubrir o no las mismas.

10.3 Categorías a extinguir:

Se declara a extinguir la siguiente categoría que figura en el presente Convenio Colectivo.

- Oficial de 1ª mecánico

Esta categoría se extinguirá en el momento que cese en la Empresa la persona que actualmente figura encuadrada en la misma que es: Don José Sierra Santiago.

A los trabajadores temporales con categoría de peón, se les reconocerá la categoría de Oficial 3ª en la primera renovación que se haga de sus contratos.

Artículo 11º.- Contratación de nuevos trabajadores.

La contratación de nuevos trabajadores, se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

A los efectos previstos en el artículo 15, a) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, los contratos o pedidos que se reciban para la preparación y venta de productos concretos y determinados, incluido el embotellado y distribución del agua mineral en sus distintas presentaciones, en relación a dichos pedidos.

CAPÍTULO TERCERO

Jornada de Trabajo

Artículo 12º.- Jornada anual y horarios.

La jornada de trabajo del personal incluido en este convenio colectivo será de 1800 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2004 y de 1.792 horas para el año 2005 y 2006.

Los días que correspondan al exceso de jornada, serán disfrutados de común acuerdo entre la empresa y trabajadores, o bien acumulados a las vacaciones anuales reglamentarias.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada uno de los tres años no se trabajará.

Cuando la jornada se realice de forma continua, los trabajadores disfrutarán dentro de la misma de 20 minutos de descanso para el bocadillo, cuyo tiempo se considerará como de trabajo efectivo.

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

- Horario General.

El horario para el personal de producción y el de directo contacto con la misma y sus servicios de mantenimiento en factoría, será indistintamente en jornada discontinua de 08,00 a 12,30 de la mañana y de 14,00 a 17,30 por la tarde, o en jornada continua, de 06,00 a 14,00; de 14,00 a 22,00 y de 22,00 a 06,00 de lunes a viernes.

Para el personal administrativo y técnico relacionado con la producción y su servicio, el horario será flexible, de acuerdo con lo siguiente:

Entrada por la mañana de 08,00 a 09,00. Salida por la tarde de 17,00 a 18,00, con una hora de descanso por el mediodía por la comida, de lunes a viernes.

- Otros horarios y turnos:

Para los diferentes puestos de trabajo que por sus características lo precisen, regirán los siguientes:

Calderas.- El personal que trabaja en este puesto, cuando funcionan los trenes de embotellado, efectuarán alternativamente por semanas el siguiente horario:

La semana que tenga a su cargo la puesta en funcionamiento y atención de las calderas: De lunes a viernes de 08,00 a 12,30 por la mañana y de 14,00 a 17,30 por la tarde.

Cuando en producción se trabaje a turnos el horario se ajustará a las necesidades de dicho trabajo.

Control de Calidad.- El personal de esta sección que efectúe el trabajo de esterilización y desincrustación de instalaciones, hará el siguiente horario cuando funcionen los trenes de embotellado: De lunes a viernes de 04,00 a 12,00.

Cuando en producción se trabaje a turnos el horario se ajustará a las necesidades de dicho trabajo.

Fabricación de envases de plástico PÉT.- El personal destinado en este departamento tendrá los horarios y turnos siguientes:

De 06,00 a 14,00; de 14,00 a 22,00 y de 22,00 a 06,00, de lunes a viernes alternando por semanas los tres turnos rotativamente.

Si por necesidades de producción fuera necesario trabajar sábados y domingos, los dos días de descanso semanal se disfrutarán rotativamente cuando corresponda.

No obstante, si la necesidad de trabajar en sábado, domingo o festivo se produjera una o dos veces al mes, como máximo, los trabajadores podrán optar entre el descanso semanal, en la forma señalada en el párrafo anterior, o que se les abonen tales horas como extraordinarias.

Personal de Distribución y Reparto.- Los trabajadores destinados a estas funciones realizarán su jornada de trabajo de manera flexible para la debida atención al servicio, de acuerdo en todo momento con las instrucciones de la Dirección y sin que en ningún caso su jornada laboral ordinaria exceda de las horas anuales de trabajo efectivo, señaladas en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 13º.- Jornada de Porteros, Guardas y Vigilantes.

Los Porteros, Guardas o vigilantes jurados realizarán su jornada de trabajo en la forma establecida en cada momento por la Dirección de la Empresa.

En cualquier caso, el turno de noche se cubrirá entre los vigilantes jurados, y no dará derecho a complemento alguno al ser esta modalidad de jornada una condición inherente a tal categoría.

Artículo 14º.- Tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, y no desde el momento del fichado en la tarjeta de control de entrada y salida. Fichado que, no obstante, estarán así mismo obligados a realizar todos los trabajadores.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

1) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio.

2) Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 20% sobre el valor de la hora ordinaria las trabajadas en días laborables de lunes a viernes y con incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria las trabajadas los sábados domingos y fiestas.

3) De acuerdo con lo previsto en el artículo 35.4 del E.T. dadas las peculiares características de la actividad de la Empresa y la incidencia que la campaña de verano representa en la economía de la misma, durante tal período la Dirección de la Empresa podrá establecer el trabajo en

horas extraordinaria, incluso sábados y domingos para el equipo de trabajo que se precise.

4) Este trabajo en horas extraordinarias será de carácter voluntario, salvo en los supuestos en los que no se cubran las necesidades de la empresa a través de la voluntariedad, en cuyo caso serán obligatorias y rotatorias entre los trabajadores.

CAPÍTULO CUARTO

Vacaciones, licencias, permisos

Artículo 16º.- Vacaciones.

Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones.

El personal de nuevo ingreso, antes de que finalice el año disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En el caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado las vacaciones se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

En caso de coincidir las vacaciones anuales fijadas a un trabajador con un período de incapacidad Temporal, la empresa le fijará un nuevo período, siempre que el trabajador obtenga el alta dentro del año natural.

Artículo 17º.- Concesión de Vacaciones.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio y procurando complacer al personal en cuanto al período solicitado; si bien la Empresa se reserva la facultad de no concederlas en época de campaña.

Artículo 18º.- Época de Campaña.

A los efectos que se derivan de la aplicación del presente Convenio Colectivo, el período de mayor actividad productiva estacional de la Empresa o época de campaña es el comprendido por los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Artículo 19º.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores avisando con la posible antelación y justificando los motivos, podrán faltar al trabajo, con derecho a la percepción de las retribuciones fijadas en el Convenio, por las causas y tiempo siguiente:

- Fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge, hijos de uno u otro cónyuge, nietos y hermanos, 3 días naturales (1).
- Fallecimiento de abuelos y abuelos políticos, 2 días naturales (1).
- Fallecimiento de hijos políticos y hermanos políticos, 2 días naturales (1).
- Fallecimiento de tíos o tíos políticos, 1 día natural (1).
- Enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, cónyuge, hijos de uno u otro cónyuge, nietos y hermanos, 2 días naturales (1).
- Enfermedad grave de hijos políticos y hermanos políticos, 2 días naturales (1).
- Nacimiento de hijo, 2 días naturales (1).
- Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- Traslado del domicilio habitual, 1 día natural.
- Cumplimiento de un deber de carácter público, el tiempo indispensable.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

Notas: (1) Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto y tenga que pernoctar fuera de su domicilio, el tiempo de permiso podrá ampliarse a 2 días más.

Los días naturales de permiso retribuido se entienden concurrentes en el tiempo con los hechos por los cuales el trabajador tiene derecho al citado permiso.

Lo dispuesto en este artículo afectará a las parejas de hecho, siempre que puedan justificar tal condición mediante cualquier documento de carácter oficial.

A efectos de lo dispuesto en este artículo se considera enfermedad grave la intervención quirúrgica y la hospitalización.

Artículo 20º.- Permisos no retribuidos.

El trabajador podrá solicitar permiso no retribuido, cuya concesión se realizará por la Dirección cuando a juicio de esta, las circunstancias lo permitan.

Artículo 21º.- Excedencia.

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor de dos años y no mayor de cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir nuevamente, al menos, un período de cuatro años en la Empresa.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjera en la Empresa.

Los cargos sindicales o públicos cuya actividad sea incompatible con la actividad laboral tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que permanezcan en el desempeño del cargo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Artículo 22º.- Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de cabecera de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de la jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo que precise para ello, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el médico, en el que deberá constar necesariamente, el horario de consulta, sin cuyo requisito dicho justificante no tendrá valor alguno.

Cuando por prescripción del médico de cabecera necesitara el trabajador acudir a consulta de un especialista, previa presentación del volante de remisión, se le concederá el permiso en las mismas condiciones que el de asistencia al médico de cabecera.

Así mismo si por voluntad del trabajador enfermo prefiere acudir a otro especialista que no sea al que le envíe el médico de cabecera de la seguridad Social, se le concederá el permiso con las mismas condiciones que si fuera de la seguridad Social.

Artículo 23º.- Faltas al trabajo.

Aquellos trabajadores que falten al trabajo injustificadamente, o por permisos particulares sin derecho a remuneración, se les deducirá junto con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal, de los días festivos, vacaciones y de las pagas extraordinarias.

Todo ello sin perjuicio de los que para las faltas injustificadas se establece en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO QUINTO

Retribuciones

Artículo 24º.- Sueldos y Salarios.

Las remuneraciones establecidas en este Convenio serán las que a continuación se detallan.

Artículo 25º.- Estructura de la remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen: Por períodos de 30

días el personal de devengo mensual, y por los días del mes natural los de devengo diario.

El abono de las retribuciones se efectuará el tercer día laborable del mes siguiente al que corresponda la liquidación y se llevará a cabo a través de entidad bancaria, mediante transferencia bancaria a la cuenta particular del trabajador, o por el medio legal establecido por las entidades bancarias, etc.

Artículo 26º.- Salario base .

Los salarios base diarios o mensuales para el año 2004 serán los que figuran en el anexo número I, los cuales suponen un incremento del 6 % sobre las tablas de 2003 (el incremento será de un 3% lineal y de un 3% proporcional).

Para el año 2005 dichos salarios serán los que resulten de incrementar los vigentes al 31 de diciembre del 2004, (revisados, en su caso, si procediera), en un 4,25 %; (el incremento será de un 2,125% lineal y de un 2,125% proporcional).

Y para el año 2006 los referidos salarios serán los que resulten de incrementar los vigentes al 31 de diciembre de 2005 (revisados, en su caso, si procediera), en un 4 %; (el incremento será de un 2% lineal y de un 2% proporcional).

En el mismo porcentaje que los salarios base se incrementará el importe de la antigüedad.

Artículo 27º.- Revisión salarial.

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), o el órgano competente al efecto, registrara al 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al 5% se efectuará una revisión salarial consistente en el 100% del exceso sobre el referido 5%. El incremento que resulte se abonará con efectos al 1 de enero de 2004 sirviendo como base de cálculo para el incremento de 2005, y se pagará en el primer trimestre de 2005 de una sola vez.

De la misma forma, en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al 3,75%, se efectuará una revisión salarial consistente en el 100% de dicho exceso. El incremento se abonará con efectos al 1 de enero de 2005, sirviendo como base de cálculo para el incremento del año 2006, y se pagará en el primer trimestre de dicho año 2006 de una sola vez.

Y en el caso del que el IPC establecido por INE registrara al 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al 3,5%, se efectuará una revisión consistente en el 100% de dicho exceso. El incremento se abonará con efectos al 1 de enero de 2006, sirviendo como base de cálculo para el incremento para el año 2007 y se pagará en el primer trimestre de dicho año 2007 de una sola vez.

Artículo 28º.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán un incremento por trabajo nocturno de un 30% (treinta por ciento) sobre el salario base del Convenio, siempre que el tiempo trabajado dentro del citado horario fuera mas de media jornada.

Si el tiempo de trabajo dentro de dichas horas fuera inferior a cuatro horas, el trabajador percibirá el Plus de Nocturnidad correspondiente a media jornada.

Queda exceptuado de la percepción de este complemento el trabajo nocturno de los guardas o vigilantes de seguridad.

Artículo 29º.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias para todo el personal afectado por el presente Convenio será de dos al año; una en el mes de diciembre (paga de Navidad) y otra en el mes de julio.

El importe de cada una de ellas será de 30 días de salario base Convenio mas complemento de antigüedad, en su caso, respetando a "título personal" el mayor importe que tuviera reconocido algún trabajador.

Se harán efectivas los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

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

Artículo 30º.- Participación en Beneficios.

Se respetan las condiciones fijadas en el antiguo Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Embotelladores de Aguas Minerales Naturales de fecha 10 de junio de 1976 (BOE de 23 de junio) adaptadas a las actuales circunstancias. Por lo que, en tanto no se regule la forma de hacer efectiva la participación de los trabajadores en los beneficios de las Empresas, esta Empresa abonará a sus trabajadores una paga anual de beneficios de importe de una mensualidad de sueldo de la categoría del oficial de 2ª, en cantidad uniforme para todo el personal, añadiendo en su caso, la antigüedad que corresponda, pudiendo hacerla efectiva antes del 20 de marzo del año siguiente.

Los trabajadores que hayan ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirán esta paga en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 31º.- Compensación trabajos en festivos.

Todo el personal que trabaje en sábado domingo y festivo, disfrutando del descanso correspondiente percibirá el importe de un día de salario base del convenio más antigüedad por cada sábado domingo o festivo trabajado.

Artículo 32º.- Dietas y desplazamientos.

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de desplazarse accidentalmente de la localidad en que está ubicada la Factoría a prestar sus servicios en otra localidad situada a más de 5 km., la Empresa abonará las dietas, el alojamiento y los viajes que más abajo se detallan.

Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección o persona en quien delegue. Estas personas conformarán las liquidaciones de viaje que se presenten.

Desplazamiento:

La Empresa designará en cada circunstancia el medio de transporte mas idóneo para cada ocasión.

En el caso de autorizarse el uso del automóvil propio, se abonará 28 ptas/Km. Recorrido justificado.

El importe del desayuno queda fijado en 350 pesetas (2,10 euros). El de comida y cena en 1.500 pesetas (9,03 euros) en ambos casos. El importe de la habitación queda fijado en 3.000 pesetas (18 euros).

CAPÍTULO SEXTO

Representación del Personal

Artículo 33º.- Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores.

El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un presidente y un secretario, y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que en ningún caso podrá ir en contra de la legislación vigente, remitiendo una copia del mismo a la Autoridad Laboral y a la Empresa.

Artículo 34º.- Función del Comité de Empresa.

Tendrá las atribuciones sobre información, vigilancia, participación y colaboración a que se refiere el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 35º.- Derechos de comunicación.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa legalmente elegido para su uso exclusivo, un tablón de anuncios que permita exponer en lugar idóneo,

de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dicho tablón de anuncios queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 apartado a) de la Ley Orgánica 11/1985, del 2 de agosto, de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a un tablón de anuncios que la empresa deberá poner a su disposición, además de los derechos que legalmente les correspondan.

Artículo 36º.- Lugar de reunión.

El Comité de Empresa tendrá a su disposición un local adecuado donde, de la manera que en el reglamento del citado Comité se expresa, pueda desarrollar sus actividad y comunicarse con los trabajadores, todo ello fuera de la jornada laboral.

Artículo 37º.- Garantías del Comité.

Independientemente de las garantías reconocidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y expresamente sobre el crédito de horas mensuales que en las mismas garantías se refiere:

Cada miembro del Comité podrá ceder a favor de otro u otros representantes hasta el 50% del crédito de horas que legalmente le corresponden con las siguientes condiciones:

1ª - Ningún representante podrá acumular a sus propias horas más del 50% de las mismas, salvo causas debidamente justificadas.

2ª - La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.

3ª - La acumulación de horas solo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central sindical.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Política social

Artículo 38º.- Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Higiene y Salud en el Trabajo.

La empresa dará cumplimiento en todo momento a las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, y en todas las demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación sobre la materia, vigentes en la actualidad o que en el futuro se promulguen.

Artículo 39º.- Reconocimiento médicos.

Será obligatorio que a todos los trabajadores de esta Empresa se les efectúe un reconocimiento médico, al menos, una vez al año. Dicho reconocimiento no podrá ser obligatorio para aquel trabajador que no lo desee, siempre que así lo comunique por escrito a la dirección de la empresa.

Artículo 40º.- Trabajadores enfermos o accidentados.

A los trabajadores que en la actualidad presten servicios en la Empresa, se les abonará en los supuestos y condiciones a que se refiere este artículo, los complementos que a continuación se indican:

En los casos de accidente de trabajo ocurrido en la factoría o en acto de servicio, la Empresa abonará la cantidad necesaria, si procediese, complementaria a la de la Seguridad Social, por la diferencia, si la hubiere, entre el importe de esta última y el cien por cien del sueldo base y antigüedad correspondiente a la jornada normal, percibiéndose dicho complemento a partir del día siguiente al del accidente.

En los casos de enfermedad o accidente no laboral la indemnización complementaria se abonará en las mismas condiciones, durante todo el periodo de vigencia de este Convenio, siempre y cuando la inasistencia total del conjunto total de los trabajadores de la empresa, por cual-

quier causa, en el año 2003 no sea superior al 3%. Puesto que ha sido el 2,98 procede su abono.

En el cálculo de la inasistencia total para el año 2003, en el caso de los trabajadores de larga enfermedad solamente han sido computadas las 450 primeras horas laborales de inasistencia.

En el supuesto de producirse la baja por enfermedad hallándose el trabajador en localidad distinta a 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, salvo comprobación a petición de la Empresa.

El percibo de la indemnización complementaria cesará al extinguirse la situación de "Incapacidad Temporal".

Así mismo para percibir dicha indemnización complementaria será necesario que la baja esté acreditada en el parte médico de la Seguridad Social y que este documento haya sido entregado en la Empresa dentro del plazo que fija la legislación vigente, salvo demora debidamente justificada, debiendo el trabajador someterse a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos acuerde la Empresa.

La Empresa se compromete a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pide dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que estando en situación de incapacidad laboral transitoria realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en este artículo para esta situación, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día de iniciarse la baja.

Ningún trabajador que haya estado de Incapacidad Temporal tendrá merma alguna en sus retribuciones en las Pagas Extraordinarias.

Artículo 41º.- Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a sus trabajadores las prendas de trabajo necesarias consistentes en ropa de invierno y ropa de verano, las cuales quedarán siempre en propiedad de la Empresa, de tal manera que al reponerles de nuevas prendas deberán entregar la correspondiente usada.

También se dotará a los trabajadores del calzado de seguridad adecuado.

Si por necesidades de trabajo algún trabajador realice tareas distintas de las suyas habituales y necesitase botas de agua, guantes o cualquier otra prenda o medio de protección, la Empresa se obliga a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre en propiedad de la Empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Artículo 42º.- Premio de Jubilación.

Los trabajadores que pertenecieran a la Empresa el 1 de enero de 1989 y tuvieran en dicha fecha la condición de fijos de plantilla, si cuentan con más de 10 años de servicios continuados en la propia Empresa y optan por jubilarse en edad comprendida entre 60 y 63 años, percibirán un premio de jubilación con arreglo a la siguiente escala:

a) De 10 a 15 años de antigüedad, tres mensualidades de sueldo base y antigüedad.

b) De 15 a 25 años de antigüedad, cinco mensualidades de sueldo base y antigüedad.

c) Con más de 25 años de antigüedad, nueve mensualidades de sueldo base y antigüedad.

Cuando un trabajador prefiera seguir en activo después de cumplir la edad de 63 años, perderá el derecho a percibir el premio de jubilación.

Artículo 43º.- Cursos de Formación.

Con el fin de elevar el nivel cultural o profesional de los trabajadores y adquirir nuevos o perfeccionar los conocimientos conforme a las avances tecnológicos, la Empresa podrá organizar cursos de formación o perfeccionamiento,

etc, bien a través de sus propios medios o a través de organismos o entidades especializadas.

La duración y frecuencia de estos cursos estará en función de las enseñanzas que se impartan y del número y nivel de los asistentes a los mismos. En todo caso se orientará a conseguir una mayor integración del trabajador en la Empresa y adecuación a su puesto de trabajo.

Artículo 44º.- Ascensos.

Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponda y se cubrirá por concurso oposición entre los trabajadores de la Empresa interesados.

CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 45º.- Comisión Paritaria.

A los efectos de la interpretación del presente Convenio y de dirimir cuantas diferencias de aplicación puedan surgir en materia relacionada con el mismo, se nombra un Comisión Mixta de interpretación y Vigilancia del Convenio, que será asistida por aquellos asesores que se designen por las partes en cualquier momento determinado.

Estará compuesta por. Dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa, que serán designados en cada ocasión.

CLÁUSULA ADICIONAL ÚNICA

Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes de este convenio en representación de la Dirección de la empresa y de los trabajadores

de la misma acuerdan expresamente someterse con carácter obligatorio a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), para la resolución de cualquier conflicto tanto de índole individual como colectiva o plural que pueda suscitarse entre las mismas, y específicamente en los siguientes conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el artículo 151 del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo entre dichas partes.

c) Los conflictos que den lugar a una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40 (Movilidad geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de trabajo), 47 (Suspensión del contrato de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo) del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA FINAL

Legislación complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo de Trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2004 REVISADA (6% de Incremento)

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE MENSUAL</u>	<u>SALARIO BASE DIARIO</u>	<u>PAGAS EXTRAS</u>	<u>PARTICIPACION BENEFICIOS</u>	<u>TOTAL ANUAL</u>	<u>ANTIGÜEDAD TRIENIO/MES</u>	<u>ANTIGÜEDAD TRIENIO/DIA</u>
Titulado Superior	2.417,829		4.835,658	986,400	34.836,009	13,433	
Titulado grado medio	2.008,536		4.017,072	986,400	29.105,905	13,433	
Técnico en Informática	1.304,643		2.609,287	986,400	19.251,407	8,944	
Jefe Adtvo. 2ª	1.245,695		2.491,391	986,400	18.426,136	8,944	
Oficial Admtvo. 1ª	1.121,851		2.243,703	986,400	16.692,318	8,173	
Jefe de Ventas	1.420,366		2.840,732	986,400	20.871,523	8,944	
Inspector Ventas	1.144,043		2.288,085	986,400	17.002,997	8,173	
Vendedor	909,017		1.818,035	986,400	13.712,642	8,173	
Encargado General	1.425,478		2.850,956	986,400	20.943,089	8,944	
Encargado de Sección	1.131,291		2.262,583	986,400	16.824,478	8,944	
Oficial 1ª		35,497	2.129,805	986,400	16.072,520		0,264
Oficial 2ª		32,880	1.972,813	986,400	14.960,494		0,253
Oficial 3ª		32,712	1.962,740	986,400	14.889,140		0,253
Peón		24,670	1.480,205	986,400	11.471,188		0,253
Limpiador/a		32,880	1.972,813	986,400	14.960,494		0,253
<u>Categoría a extinguir</u>							
Oficial 1ª Mecánico		37,388	2.243,250	986,400	16.876,088		0,264

NOTA: La columna de las Pagas Extras corresponde al importe en conjunto de la Paga Extra de julio y Navidad