

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-10115** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Manantial de Fuencaliente, S.A., para el periodo 2022-2023.*

Código 39000162011981.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Manantial de Fuencaliente, S. A., para el periodo 2022-2023, suscrito el 29 de agosto de 2022 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de diciembre de 2022.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA**

### **“MANANTIAL DE FUENCALIENTE, S.A.”**

#### Preámbulo.- Determinación de las partes

El presente convenio está suscrito por la dirección de la Empresa “Manantial de Fuencaliente” y por el Comité de Empresa de la misma.

#### 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 Fuencaliente, S.A. y su personal.

Artículo 2º.- Ámbito Personal - Las presentes normas regirán para todas las personas trabajadoras encuadradas en la Empresa, cualquiera que sea su nivel 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 dos años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2.022 y finalizando el 31 de diciembre de 2.023.

Una vez finalizado la vigencia del presente convenio, éste quedará denunciado automáticamente sin necesidad de denuncia alguna por las partes firmantes, debiéndose iniciar las negociaciones del siguiente convenio en el plazo máximo de 3 meses desde la finalización.

El presente convenio se mantendrá íntegramente en vigor hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

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, aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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.

La persona trabajadora afectada 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 nivel profesional - La Empresa podrá destinar a cualquier persona trabajadora a trabajos de nivel profesional superior por el tiempo necesario, percibiendo la persona trabajadora el salario y demás complementos correspondientes a tal nivel profesional 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 persona trabajadora a tareas de nivel profesional inferior al suyo por el tiempo necesario y manteniéndole la retribución y demás derechos laborales derivados de su nivel profesional.

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.- Grupos profesionales y su definición

Los trabajadores de la Empresa estarán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO 1. Personal Técnico

- Titulados Superiores
- Titulados de grado medio o diplomados.
- Encargado General
- Encargado de Sección

GRUPO 2. Personal Administrativo

- Jefe Administrativo 1ª
- Jefe Administrativo 2ª
- Oficial Administrativo 1ª
- Oficial Administrativo 2ª
- Auxiliar Administrativo.

GRUPO 3. Comercial - Ventas

- Jefe de Ventas
- Inspector de Ventas,
- Promotor de ventas
- Vendedor.
- Conductor-repartidor

GRUPO 4 - Personal Obrero

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

GRUPO 5. - Personal Subalterno

- Vigilantes
- Ordenanzas
- Personal de limpieza

Definición de grupos profesionales

Grupo I

Funciones que supone la realización de tareas y complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Así como funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

### Grupo II

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que implican responsabilidad de mando o responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa.

### Grupo III

Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un responsable superior jerárquico

### Grupo IV

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional

### Grupo V

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y supervisión

## Clasificación del personal en categorías profesionales y definición de categorías profesionales

### Personal Técnico

- Titulados/as superiores.- Son los Empleados/as que con título de Facultad Universitaria o Escuela Técnica Superior, realizan en la Empresa las funciones inherentes a su titulación.
- Titulados/as de grado medio o diplomado.- Son los empleados/as que con posesión del Título de la Escuela Universitaria o Técnica de grado medio, realizan las funciones de su titulación.
- Encargado/a General.- Es el Empleado/a 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/a de Sección.- Es el Empleado/a 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.

#### Personal administrativo

- Jefe/a Adtvo. 1ª.- Es el Empleado/a designado libremente por la Empresa que a las órdenes inmediatas de la Gerencia o Dirección, lleva la responsabilidad directa de un departamento administrativo.
- Jefe/a Adtvo. 2ª.- Es el Administrativo/a 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/a 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/a mayor de 18 años, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, auxilia al Oficial de 1ª en sus trabajos, cuidara 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/as mayores de 18 años que sin iniciativa y responsabilidad resolutive se dediquen, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

#### Comercial - Ventas

- Jefe/a de Ventas.- Es el Empleado/a 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/a de Ventas y Vendedores/as.

- Inspector/a de Ventas.- Es el Empleado/a 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.
- Promotor/a Ventas.- Es el empleado/a que en posesión de los conocimientos necesarios y dependiendo directamente del Jefe de Ventas, si lo hubiere, o de la Dirección Comercial, en otro caso, realiza gestiones de ventas llevando a cabo visitas, toma nota de pedidos y realiza cuantas tareas conlleve el seguimiento de los clientes, rindiendo cuentas a sus superiores.
- Vendedor.- Es el Empleado/a 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.
- Conductor/a-Repartidor/a.- Es el empleado/a que en posesión del correspondiente permiso de conducción y contando con la suficiente pericia en el manejo del vehículo de reparto, prepara la carga de la mercancía a repartir, confecciona notas a los clientes, entrega la mercancía y la correspondiente nota a los clientes, cobra las notas a estos últimos rindiendo cuentas a sus superiores, realiza la descarga de los vehículos de reparto y se encarga de que el vehículo que conduce esté en perfectas condiciones de uso, mantenimiento y al día de los correspondientes permisos.

El personal con carácter temporal que se contraten, para la misma función, se les asignará la nivel profesional de Oficial de 2ª del grupo 4-personal obrero.

Para el ascenso de nivel profesional de Oficial de 2ª a Oficial de 1ª se aplicará el mismo criterio existente en la empresa para el resto del personal.

#### 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 nivel profesional 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 nivel profesional 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,(fabricación de envases, embotellado, almacenaje, transporte, etc) con la debida precisión, eficacia y rendimiento, aunque sin llegar a los exigibles a los Oficiales de 1ª.

- Oficial de 3ª.- Tendrá esta nivel profesional 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/as mayores de 18 años encargados/as 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.

#### Personal Subalterno

- Personal de limpieza.- Como su nombre indica, son los encargados/as del aseo de los locales de uso general y los destinados a Oficinas y despachos. También se ocupará del servicio de lavandería de las prendas de trabajo del personal de la Empresa.

Los niveles definidos anteriormente y comprendidos 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.

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



Artículo 11º.- Contratación de nuevo personal. - La contratación de nuevas personas trabajadoras, se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

La empresa podrá efectuar contratos de duración determinada al amparo de lo que se establece en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores vigente cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el art. 15.2 del Estatuto de los trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta seis meses

### CAPÍTULO TERCERO

#### Jornada de Trabajo

Artículo 12º.- Jornada anual y horarios. - La jornada de trabajo del personal incluido en este convenio colectivo será de 1776 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2.022 y 2023.

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 del año 2022 y 2023 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 8 a 12,30 de la mañana y de 14 a 17,30 por la tarde, o en jornada continua, de 6 a 14; de 14 a 22 y de 22 a 6 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 8 a 9. Salida por la tarde de 17 a 18, 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, registrarán 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 8 a 12,30 por la mañana y de 14 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 4 a 12

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

Artículo 12.- Fabricación de envases de plástico PET.- El personal destinado en este departamento tendrá los horarios y turnos siguientes:

De 6 a 14; de 14 a 22 y de 22 a 6, de lunes a viernes alternando por semanas los tres turnos rotativamente.

Si por necesidades de producción fuera necesario trabajar sábados y domingos, todas las personas trabajadoras de esta sección lo harán de forma rotativa disfrutando los dos días de descanso semanal correspondientes, conforme a la legalidad vigente.

No obstante, si la necesidad de trabajar en sábado, domingo o festivo se produjera una o dos veces al mes, como máximo, las personas trabajadoras afectadas 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. - Las personas trabajadoras destinadas 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.- Flexibilidad laboral. - Según legislación vigente.

Artículo 14º.- Tiempo de trabajo. - El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora 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 obligadas a realizar todas las personas trabajadoras.

#### 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 los siguientes incrementos sobre el valor de la hora ordinaria:
  - Horas extras de lunes a viernes: 20% sobre la hora ordinaria
  - Horas extras en sábado: 50% sobre la hora ordinaria
  - Horas extras domingos y festivos: 75% sobre la hora ordinaria
- 3) De acuerdo con lo previsto en el Art. 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 periodo la Dirección de la Empresa podrá establecer el trabajo en horas extraordinarias, 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 periodos de vacaciones de un año para otro.

En el caso de cesar antes de disfrutar el periodo 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.

Cuando el periodo de vacaciones de la empresa al que se refiere el primer párrafo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de

trabajo previsto en el ART.48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Igualmente, cuando el periodo de vacaciones de la empresa al que se refiere el primer párrafo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal debida a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 17º.- Concesión de Vacaciones.- Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio y procurando complacer al personal en cuanto al periodo solicitado; si bien la Empresa se reserva la facultad de no concederlas en época de campaña.

Como excepción, al personal de producción, durante el periodo comprendido en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, la empresa concederá vacaciones en dichos meses en las siguientes condiciones.

- Un máximo de 10 días laborables continuados para dos personas por cada quincena, computándose la primera y segunda quincena del mes.
- No podrán coincidir a la vez 2 personas que desarrollen el mismo puesto de trabajo, salvo que la empresa lo permita.
- Se establecerá para ello por parte del Comité de Empresa y con el VºBº de la empresa un calendario, que cumpla los requisitos establecidos en los apartados anteriores.
- Para el orden de dichas vacaciones se pondrán de acuerdo las personas trabajadoras afectadas y en caso de que más de una persona trabajadora del mismo puesto elija las mismas fechas, será decidido por sorteo, siendo rotativo en años posteriores.

Artículo 18º.- Época de Campaña. - A los efectos que se derivan de la aplicación del presente Convenio Colectivo, el periodo 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. – Las personas trabajadoras, 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 padre/madre, padre/madre político/a, cónyuge, hijos/as de uno u otro cónyuge, nietos/as y hermanos/as, 3 días naturales (1).

- Fallecimiento de abuelo/a y abuelo/a político/a, 2 días naturales (1)
- Fallecimiento de hijos/as políticos/as nietos/as políticos/as y hermanos/as políticos/as, 2 días naturales (1).
- Fallecimiento de tíos o tíos políticos, 1 día natural (1)
- Enfermedad grave de padre/madre, padre/madre político/a, abuelo/a, abuelo/a político/a, cónyuge, hijos/as de uno u otro cónyuge, nietos/as y hermanos/as, 2 días naturales (1).
- Dos días por intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (1)
- Enfermedad grave de hijos/as políticos/as, nietos/as políticos/as y hermanos/as políticos/as, 2 días naturales (1).
- Nacimiento de hijo/a, 2 días naturales (1)
- Matrimonio de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora tiene derecho al citado permiso, en los casos de muerte o matrimonio. En el resto de los casos se tendrá derecho mientras permanezca el hecho causante de la licencia retribuida.

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 personal tendrá derecho a disfrutar anualmente de una licencia no retribuida de hasta 5 días, en las siguientes condiciones:

- No se concederá esta licencia en los meses de julio y agosto
- No se concederá esta licencia a más de 2 personas al mismo tiempo
- Solamente se concederá a una sola persona al mismo tiempo en cada Sección o Departamento.

Artículo 21º.- Excedencias. -

La excedencia podrá ser:

1. Excedencia Voluntaria: La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia Forzosa: La persona trabajadora tendrá el derecho a situarse en excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, dicha excedencia dará lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel profesional equivalente.

Artículo 22º .- Asistencia a consultorio médico.- Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora 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/a de cabecera necesitará la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora enferma prefiere acudir a otro/a especialista que no sea al que le envíe el/la médico/a de cabecera de la seguridad Social, se le concederá el permiso con las mismas condiciones que si fuera de la seguridad Social.

En las mismas condiciones se concederá el permiso a la persona trabajadora, para asistir a consulta médica, acompañando a su cónyuge e hijos/as en caso de urgente necesidad y que no pueda ser resuelto por otro acompañante.

Artículo 23º.- Faltas al trabajo. – Aquellas personas trabajadoras 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. - Todas las personas trabajadoras incluidas en este Convenio percibirán los salarios que devenguen: Por periodos 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 bases diarios o mensuales para cada uno de los años de este convenio serán los que se detallan a continuación:

Para el año 2022 se incrementará un 4 % sobre la tabla salarial aprobada en el Convenio del año 2019. La nueva tabla salarial para el año 2022 se recoge en el anexo nº 1.

Para el año 2023 se incrementará un 2 % sobre la tabla salarial aplicada en el 2022.

Artículo 27º.- Revisión salarial.- Si el IPC establecido por el INE o el órgano competente al efecto, supera al 31 de diciembre del 2022 el 4 %, se efectuará una revisión consistente en el 50% del exceso de dicho 4%.

Este exceso del 50% se consolidará en las tablas del año 2023, pero solo se pagará, en concepto de atrasos, el 50% del exceso consolidado. El pago de estos atrasos, en el caso de que procediese la revisión, se efectuará durante el primer semestre del año 2023

En el año 2023, en el caso de que el IPC al 31 de diciembre del 2023 sea superior al 2%, se efectuará una revisión consistente en el exceso de ese 2% con un tope de 2%

Artículo 28º.- Prima de Reparto.- El/la Conductor/a Repartidor/a cobrará una prima de reparto por todas las “unidades de reparto” que entreguen a nuestros clientes.

La “unidad de reparto” será equivalente a una caja de agua, cerveza, vino, etc, con el siguiente condicionado:

-Un barril de cerveza de 50L se considera como 6 “unidades de reparto”; un barril de cerveza de 30 L se considera como 3 “unidades de reparto” y un barril de cerveza de 20L. se considera como 2 “unidades de reparto.

-Un Pack de 6 botellas de 1 ½ L. se considera como media “unidad de reparto” y un Pack de garrafas de 5 L. se considera como media “unidad de reparto”

La prima a pagar por cada “unidad de reparto” será de 0,07€

Por los formatos retornables se pagará una prima de 0,015€ por “unidad de reparto” vacía entregada en el Almacén de Manantial de Fuentcaliente, S.A.

Artículo 29º .- Plus de nocturnidad .- Las horas trabajadas durante el periodo 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 más de media jornada.

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



Artículo 30º .- 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 más complemento de antigüedad, en su caso, respetando a "título personal" el mayor importe que tuviera reconocido alguna persona trabajadora.

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

Las personas trabajadoras que hayan ingresado o cesado en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 31º .- 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 (Boletín Oficial del Estado de 23 de Junio de 1976) adaptadas a las actuales circunstancias. Por lo que, en tanto no se regule la forma de hacer efectiva la participación de las personas trabajadoras en los beneficios de las Empresas, esta Empresa abonará a sus personas trabajadoras una paga anual de beneficios de importe de una mensualidad de sueldo de nivel profesional del/la 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.

Las personas trabajadoras que hayan ingresado o cesado en el transcurso del año percibirán esta paga en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 32º.- 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 33º .- Dietas y desplazamientos .- Si por necesidades del servicio la persona trabajadora 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 más idóneo para cada ocasión.

En el caso de autorizarse el uso del automóvil propio, se abonará 0,18 €/Km. Recorrido justificado.

El importe del desayuno queda fijado en 2,50 €. El de comida o cena en 12,- €. El importe de la habitación queda fijado en 20 €.

## CAPÍTULO SEXTO

### Representación del Personal

Artículo 34º.- Comité de Empresa. - El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de las personas trabajadoras.

El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un presidente/a y un secretario/a, 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 35º.- 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 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 36.- 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 art. 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 37º.- 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 las personas trabajadoras, todo ello fuera de la jornada laboral.

Artículo 38º.- 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 acumular a las horas que legalmente le correspondan, la suma de las horas de otros miembros del mismo sindicato, con las siguientes condiciones:

1ª - Ningún representante podrá acumular a sus propias horas más del 100% de las mismas.

2ª - La acumulación será trimestral, preavisando a la Empresa con al menos 15 días de antelación.

3ª - La acumulación solo se podrá realizar, como máximo, dos veces al año y no serán consecutivas.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Política social

Artículo 39º.- 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 40º.- Reconocimientos médicos. - Será obligatorio que a todas las personas trabajadoras de esta Empresa se les efectúe un reconocimiento médico, al menos, una vez al año. Dicho reconocimiento no podrá ser obligatorio para aquella persona trabajadora que no lo desee, siempre que así lo comunique por escrito a la dirección de la empresa.

Artículo 41º.- Personal enfermo o accidentado. - A las personas trabajadoras 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 cualquier causa, en el año 2021 no sea superior al 6,30 %. Puesto que ha sido el 6,30% procede su abono.

En el supuesto de producirse la baja por enfermedad hallándose la persona trabajadora 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 la persona trabajadora someterse a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos acuerde la Empresa.

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

La persona trabajadora que estando en situación de incapacidad temporal 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.

Ninguna persona trabajadora que haya estado de Incapacidad Temporal tendrá merma alguna en sus retribuciones en las Pagas Extraordinarias.

Artículo 42º.- Prendas de trabajo y Equipos de Protección Individual. - La Empresa facilitará a su personal 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 las personas trabajadoras de calzado de seguridad adecuado, así como de cualquier equipo de protección individual que sea necesario en su puesto de trabajo de acuerdo con lo recogido en la Evaluación de Riesgos de la Empresa.

Si por necesidades de trabajo alguna persona trabajadora realizara tareas distintas de las suyas habituales y necesitase equipo de protección individual como botas de agua, guantes o cualquier otro, la Empresa se obliga a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre en propiedad de la Empresa, siendo la persona trabajadora depositaria de ellas.

Artículo 43º.- Premio de jubilación .- Artículo anulado.

Artículo 44º.- Cursos de Formación. - Con el fin de elevar el nivel cultural o profesional de las personas trabajadoras y adquirir nuevos o perfeccionar los conocimientos conforme a los 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 personal en la Empresa y adecuación a su puesto de trabajo.

Artículo 45º.- 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 el nivel profesional que le corresponda y se cubrirá por concurso oposición entre las personas trabajadoras de la Empresa interesadas.

#### Artículo 46- Jubilación parcial-Contrato Relevo

Toda persona trabajadora que cumpla con los requisitos establecidos legalmente tendrá derecho a jubilarse parcialmente siempre que la empresa este de acuerdo en celebrar un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del E.T.

En los casos en que la empresa haya dado su conformidad se acordara una reducción de jornada y de salario en función de los límites legales establecidos en cada momento.

Las personas trabajadoras que hayan cumplido los 64 años de edad tendrán derecho a acogerse a esta modalidad de contrato de relevo y la empresa estará obligada a concedérselo en los términos legales establecidos en cada momento.

Artículo 47º.- La empresa dispondrá de un plazo máximo de 60 días a contar desde la última falta de asistencia al trabajo computable, para realizar despidos basándose en el Artículo 52.d del E.T.

#### Artículo 48º- Personal Comercial y Ventas

Para el personal del departamento comercial y de ventas, como parte de su equipo de trabajo la empresa les entregará un teléfono móvil de contrato, abonando la compañía los gastos totales del mismo y se empleará exclusivamente para funciones relacionadas con el trabajo.

El personal de Preventa percibirá en compensación de los gastos de difícil justificación, tales como gastos de invitaciones, un complemento de 35,10 € mensuales para el año 2022.

Para años posteriores se incrementará en igual cuantía que el resto del Convenio Colectivo.

Artículo 49 º - La empresa abonará, en concepto de lavado de ropa de trabajo, 3 € por cada día en que las personas trabajadoras deban lavarlos en sus domicilios por no estar operativo el servicio de lavandería .

## CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 50º .- 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, y en concreto para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y en particular de las recogidas en el artículo 85 apartado h) del Estatuto de los Trabajadores 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.

La comisión paritaria deberá de reunirse dentro del plazo máximo de 5 días hábiles desde la finalización del periodo de consultas correspondiente o desde la petición formal de cualquiera de las partes, dicha petición deberá ser por escrito a todas las partes.

Cuando en el plazo de 7 días hábiles, contados a partir de la constitución de la comisión paritaria, esta no hubiese llegado a ningún acuerdo, cualquiera de las partes podría someterse al sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria.

Artículo 51. Igualdad de oportunidades. Los firmantes del Convenio entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. La empresa deberá elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, fijará los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.

### CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA-SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes acuerdan que para la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y a la empresa, se someterán a la intervención del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de

diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por el período máximo a la negociación del nuevo convenio.

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

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conflictos individuales o plurales de:

1- Clasificación Profesional y trabajos de diferentes niveles profesionales

2- Movilidad geográfica y cambios de puestos de trabajo.

3- Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.

4- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.

5- Movilidad funcional.

6- Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representaciones sindicales y personas trabajadoras a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo.

#### CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA- COMISIÓN PARITARIA

La Comisión de interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo se compondrá por dos miembros en representación de Manantial de Fuentcaliente y dos miembros del Comité de Empresa elegidos por mayoría entre los miembros del mismo.

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez cada trimestre para tratar los temas que afecten a la empresa y personas trabajadoras en relación con la aplicación e interpretación del presente Convenio muy en particular sobre clasificación profesional, mejora de prestaciones de la Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto podrá ser convocada por cualquiera de las partes y a falta de convocatoria se reunirá el último día de cada trimestre natural del año en el domicilio de la Empresa.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, que se sometan de mutuo acuerdo entre las partes, se solventarán de acuerdo con los

procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos, y en concreto ante el ORGANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXTRAJUDICIALES DE CANTABRIA (ORECLA) según el procedimiento establecido en su Reglamento de funcionamiento.

### 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.

El presente convenio está suscrito por la dirección de la Empresa “Manantial de Fuencaliente” y por el Comité de Empresa.

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE DIARIO	PAGAS EXTRAS	PARTICIPACIÓN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD TRIENIO/MES	Incremento
							4%
Titulado/a Superior	3.398,301		6.796,602	1.452,120	49.028,334	19,271	
Titulado/a grado medio	2.834,076		5.668,152	1.452,120	41.129,184	19,271	
Técnico en							
Informática	1.863,738		3.727,476	1.452,120	27.544,452	12,829	
Jefe Adtvo. 1ª	1.863,738		3.727,476	1.452,120	27.544,452	12,829	
Jefe Adtvo. 2ª	1.782,477		3.564,954	1.452,120	26.406,798	12,829	
Oficial Admtvo. 1ª	1.611,459		3.222,918	1.452,120	24.012,546	11,723	
Oficial Admtvo.2ª	1.452,355		2.904,710	1.452,120	21.785,090	11,723	
Auxiliar Administrativo	1.314,595		2.629,190	1.452,120	19.856,450	11,723	
Jefe de Ventas	2.023,268		4.046,536	1.452,120	29.777,872	12,829	
Inspector Ventas	1.642,347		3.284,694	1.452,120	24.444,978	11,723	
Promotor Ventas	1.655,657		3.311,314	1.452,120	24.631,318	11,723	
Vendedor	1.318,357		2.636,714	1.452,120	19.909,118	11,723	
Encargado/a General	2.030,314		4.060,628	1.452,120	29.876,516	13,073	
Encargado/a de Sección	1.655,657		3.311,314	1.452,120	24.631,318	13,073	
Conductor-Repartidor							
. Oficial de 1ª		51,108	3.066,480	1.452,120	23.173,020		0,376
. Oficial de 2ª		48,404	2.904,240	1.452,120	22.023,820		0,369
Oficial 1ª		51,108	3.066,480	1.452,120	23.173,020		0,376
Oficial 2ª		48,404	2.904,240	1.452,120	22.023,820		0,369
Oficial 3ª		48,167	2.890,020	1.452,120	21.923,095		0,369
Peón		36,180	2.170,800	1.452,120	16.828,620		0,360
Limpiador/a		48,404	2.904,240	1.452,120	22.023,820		0,369

2022/10115

CVE-2022-10115