I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

Delegación Provincial de la Oficina del Censo Electoral en Las Palmas

ANUNCIO

1.895

Cambios en la relación de mesas y locales electorales de la Provincia de Las Palmas publicada el pasado 22 de abril de 2024

MUNICIPIO: SANTA LUCÍA

Distrito: 03 Sección: 009 Mesa A, B y C

Local: SALÓN DE ACTOS AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA

Dirección: Avenida de Tirajana, 151 35110 - Santa Lucía

Distrito: 03 Sección: 016 Mesa A, B y C

Local: BIBLIOTECA EL CRUCE. PARQUE CRUCE DE SARDINA

Dirección: Calle Primero de Mayo, s/n. El Cruce 35110 - Santa Lucía

Las Palmas, a veintiuno de mayo de dos mil veinticuatro.

EL DELEGADO PROVINCIAL, Manuel Refoyo Mayoral.

105.265

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

1.896

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad AGUAS DE TEROR, S.A., suscrito por la Comisión Negociadora de la misma y con código de localizador LS72PH31, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (B.O.C. número 52, de 12 de marzo de 2024), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A veinte de mayo de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS DE TEROR, S.A.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal de régimen laboral, que presta sus servicios en la empresa AGUAS DE TEROR, S.A.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024.

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2029.

Finalizado el período de vigencia establecido en el párrafo anterior, este acuerdo se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con tres meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalada o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, y se hará mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la Autoridad Laboral y a las restantes partes negociadoras.

En cuanto a los plazos máximos para la constitución de la Comisión Negociadora y para el inicio de las negociaciones se estará a lo establecido en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

ARTÍCULO 3. CONDICIONES MÁS FAVORABLES.

Las condiciones acordadas en el presente texto tendrán carácter de mínimo, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, respetándose las condiciones laborales no salariales más favorables que vinieran disfrutando la persona trabajadora a título personal.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 5. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones pactadas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de la misma.

ARTÍCULO 6. CALENDARIO LABORAL.

Será el mismo que las Autoridades competentes fijan para la Comunidad Autónoma, con las especificaciones de las fiestas, tanto de ámbito nacional como local.

ARTÍCULO 7. JORNADA LABORAL.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, la jornada laboral quedará fijada conforme se detalla a continuación:

1) **TRENES DE LLENADO:** Jornada de 40,00 horas semanales. De lunes a viernes, conforme a los siguientes turnos:

Turno de mañana: De 06:30 a 14:30 horas.

No obstante, la Empresa podrá establecer en cualquier momento turnos mensuales para dos o tres trabajadores, que comenzarán su jornada diaria a las 06:00 horas y terminarán a las 14:00 horas, previa comunicación a los representantes de la persona trabajadora.

Turno de tarde: De 14:30 a 22:30 horas.

Turno de noche: De 22:30 a 06:30 horas. Este turno se activará siempre y cuando las necesidades de producción así lo requieran.

Todas las personas trabajadoras con categoría de Oficial Responsable Tren de Llenado, Oficial Fabrica de Envases y Llenado, Oficial 1ª Tren de Llenado, Oficial 2ª Tren de Llenado, Operario de embotellado o Aprendiz Operario de embotellado, prestarán sus servicios indistintamente, por determinación de la Empresa, en los diferentes Trenes de Llenado, y en cualquiera de los turnos que para dichos trenes se establecen en el presente Convenio.

2) **FÁBRICA DE ENVASES DE PLÁSTICO:** Jornada de 40 horas semanales. Se realizará entre las 07:00 horas del lunes y las 7:00 horas del sábado.

Si por necesidad o conveniencia de la producción se hiciese coincidir a los operarios entrante y saliente en el cambio de turno durante un espacio de tiempo determinado, que nunca podrá superar los quince minutos por turno, la primera o última jornada de la semana verá reducida su duración en el tiempo necesario para compensar los minutos de más trabajados sobre las ocho horas diarias del resto de la semana.

Los turnos de trabajo se realizarán por ciclos de tres semanas, consecutivamente de turnos de mañana, tarde y noche. El personal de la fábrica de envases de plástico podrá alcanzar entre sí el acuerdo de modificar dichos turnos de trabajo, respetando que en cada semana de trabajo realice un operario distinto el turno de noche.

Referente a los cambios de turno entre trabajadores, la empresa no pondrá inconveniente, siempre que esté el servicio atendido en todo momento.

No obstante, lo anterior, para el mencionado cambio de turno será preceptivo el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Que toda persona trabajadora que efectúen sus labores en dicha fábrica, por espacio superior a una semana, incluidos los que hagan sustituciones por vacaciones, enfermedad, permisos o cualquier otro tipo de licencia, presten su conformidad al cambio de turno mediante escrito dirigido a la empresa.

- Que todos los cambios sean comunicados a la empresa con la mayor antelación posible y antes de su entrada en vigor, siempre que no lo impidan causas de tiempo material y/o de fuerza mayor.

En los casos que no se cumplan las condiciones descritas en los apartados anteriores, la empresa mantendrá los turnos de tal forma que el periodo de tiempo trabajado en turnos de mañana, tarde o noche sean iguales para toda persona trabajadora, es decir, un turno de mañana, un turno de tarde y un turno de noche de forma rotativa.

En relación con lo dispuesto en los párrafos anteriores, antes de su entrada en vigor y con la mayor antelación posible, la Empresa comunicará al Comité de Empresa los cambios de turno que se produzcan.

La empresa estará obligada a respetar dichos cambios y a no alterar dicho acuerdo, sin la aprobación de la persona trabajadora afectados.

El horario en el que se efectuarán los relevos en dichos turnos serán los siguientes: 07:00, 15:00 y 23:00 horas.

Si por circunstancias de la producción o necesidades de la Empresa, se determina que se trabaje en domingo y/o día festivo, excepto el Día de Navidad, el Viernes Santo, la Festividad de Ntra. Sra. del Pino, el 1 de enero y el 6 de enero, las personas trabajadoras quedarán obligados a hacerlo, abonándosele en tal caso el Plus de Festivo, debiendo comunicarlo la Empresa con una antelación mínima de dieciséis horas. La persona trabajadora que el día anterior al festivo designado para trabajarlo trabaje de noche, en ningún caso podrá realizar el primer turno del día festivo, pasando en ese caso la obligación al siguiente del orden de turno de trabajo existente y ocupando el trabajador sustituido el primero en el orden para realizar el siguiente turno que se precise trabajar.

En cuanto al trabajo del tercer turno de los días 5 de enero, 7 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre, se trasladará el mismo al tercer turno del día siguiente de cada uno de los días mencionados o podrán ser recuperables en otros días mediante acuerdo con la Empresa.

3) VIGILANTES/TELEFONISTAS: Seguirán realizando la misma jornada que vienen haciendo hasta ahora, percibiendo por ello un Plus de Jornada y otro de Festivo en las cuantías indicadas en la Tabla Salarial del Anexo I.

4) DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO: Jornada de 40 horas de trabajo efectivo semanal, regulada en los siguientes turnos:

Turno de mañana:

De Lunes a Viernes de 06:00 a 14:20 horas, incluidos 20 minutos de descanso para el bocadillo.

De Lunes a Viernes de 06:30 a 14:50 horas, incluidos 20 minutos de descanso para el bocadillo.

Turno de tarde:

De Lunes a Viernes de 14:10 a 22:30 horas, incluidos 20 minutos de descanso para el bocadillo.

Turno de noche:

De Lunes a Viernes de 22:10 a 06:30 horas, incluidos 20 minutos de descanso para el bocadillo. Este turno se activará siempre y cuando las necesidades de producción así lo requieran.

El personal de Mantenimiento se organizará por equipos de trabajo, los cuáles rotarán por períodos semanales. Asimismo, realizarán los turnos de retén que se especifican en el artículo 24.7 del presente Convenio.

5) DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA/DISTRIBUCIÓN:

Oficial Elevadores de carga y descarga: Jornada de 40,00 horas semanales. De Lunes a Viernes, conforme a los siguientes turnos:

Turno de mañana: De 6:30 a 14:30 horas.

Turno de tarde: De 14:30 a 22:30 horas.

Turno de noche: De 22:30 a 06:30 horas. Este turno se activará siempre y cuando las necesidades de producción así lo requieran.

Oficial de Logística/Distribución carga y descarga: Jornada de 40 horas de trabajo efectivo semanal. De Lunes a Viernes.

El horario se establecerá entre las 4:00 horas y las 22:30 horas, no obstante, se establece como horario preferente sujeto a los correspondientes cambios que se puedan producir por circunstancias de la producción o necesidades de la empresa, el siguiente:

Turno de mañana:

A. De Lunes a Viernes de 04:00 a 12:20 horas.

B. De Lunes a Viernes de 05:30 a 13:50 horas.

Turno de tarde:

A. De Lunes a Viernes de 12:00 a 20:20 horas.

B. De Lunes a Viernes de 14:10 a 22:30 horas.

Conductor: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal. De Lunes a Viernes con los siguientes turnos:

Turno de mañana: De las 07:00 a las 15:20 horas.

Turno de tarde: De las 13:30 a las 21:50 horas.

Los turnos de mañana o de tarde se realizarán en función de las necesidades de los almacenes periféricos.

La elección del turno de trabajo se registrará por orden de mayor antigüedad en la Empresa.

No obstante, lo dispuesto anteriormente, respecto de la jornada y del horario, la Empresa de mutuo acuerdo con cada conductor y de forma individual, podrá establecer la jornada y el horario en virtud de un número de viajes. En caso de no existir acuerdo o desistir alguna de las partes del que estuviere en vigor, los conductores afectados cumplirán el horario fijado en este artículo.

6) CENTRO DE TRABAJO DEL POLÍGONO INDUSTRIAL DE ARINAGA, AGÜIMES: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 04:00 y las 22:30 horas.

7) CENTRO DE TRABAJO DEL POLÍGONO INDUSTRIAL DÍAZ CASANOVA, LAS PALMAS DE GRAN CANARIA: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 06:30 y las 22:30 horas.

8) CENTRO DE TRABAJO DE ARRECIFE, LANZAROTE: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 07:00 y las 20:30 horas.

9) CENTRO DE TRABAJO DE PUERTO DEL ROSARIO, FUERTEVENTURA: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 07:00 y las 20:30 horas.

10) CENTRO DE TRABAJO DE MORRO JABLE, FUERTEVENTURA: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 07:00 y las 20:30 horas.

11) CENTRO DE TRABAJO DE LAS CHAFIRAS, TENERIFE SUR: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 06:00 y las 20:30 horas.

12) CENTRO DE TRABAJO DEL P.I. LA CAMPANA, EL ROSARIO, TENERIFE NORTE: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 07:00 y las 20:30 horas.

13) CENTRO DE TRABAJO DE FINCA LA PALMA, TEROR: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 04:00 a 22:30 horas.

14) DEPARTAMENTO DE VENTAS:

a) Operador Responsable de Clientes/Operador Atención Cliente: Jornada de 40 horas semanales de Lunes a Sábado en tres turnos rotativos.

Semana A: De Lunes a Viernes de 07:45 a 15:30 horas.

Semana B: De Lunes a Viernes de 08:00 a 16:00 horas.

Semana C: De Lunes a Viernes de 08:00 a 13:15 horas y de 15:30 a 18:00 horas.

Los Sábados de 10:00 a 12:30 horas.

b) Conductor repartidor: Jornada de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes de 7:40 horas a 16:00 horas.

c) Comercial: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Sábado. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 07:30 y las 15:30 horas.

15) DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN: Jornada de 37 horas y 30 minutos semanales de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 07:00 y las 15:30 horas.

El personal adscrito a los restantes centros de trabajo distintos al de Teror, se regirán por la jornada y horario específico de los mismos.

16) OTRO PERSONAL: El personal no incluido en los apartados anteriores tendrá una jornada de 40 horas semanales de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 06:00 y las 22:30 horas.

Todos los horarios pactados en este artículo serán de aplicación de forma habitual, salvo que se produzca pacto individual en contrario suscrito entre trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo pactado.

Excepto para la categoría de Vigilantes/Telefonistas, se establece que los días 5 de enero, 7 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre, se finalizará la jornada laboral 1 hora y 30 minutos antes de la establecida en los correspondientes horarios relacionados en los apartados anteriores, con el consiguiente adelanto de los horarios para el segundo y tercer turno en los casos que proceda.

ARTÍCULO 8. VACACIONES Y BOLSA DE VACACIONES.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.

Dos personas trabajadoras de una misma categoría podrán cambiar las vacaciones entre ellos previa comunicación y consentimiento expreso de la Empresa.

La Empresa abonará una Bolsa de Vacaciones por año completo o en proporción al tiempo trabajado hasta la fecha de su abono, correspondiendo la cantidad de 895,70 euros para el año 2024. Dicha cantidad se abonará siete días antes de la fecha prevista para el comienzo de las vacaciones o junto con la nómina del mes anterior, y se incrementará anualmente, conforme a la revisión salarial establecida en convenio.

Aquellas personas trabajadoras que disfruten sus vacaciones en los meses de noviembre a mayo, ambos inclusive, percibirán un complemento de vacaciones de 573,25 euros para el año 2024, y se incrementará anualmente, conforme a la revisión salarial establecida en convenio. En caso de que las vacaciones se disfruten parcialmente, dicha cantidad se percibirá en proporción al tiempo disfrutado.

ARTÍCULO 9. LICENCIAS.

La persona trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos y en las condiciones que establece el artículo 37 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma legal que lo sustituya.

No obstante, y sin que las licencias que a continuación se establecen se puedan acumular a las ya establecidas o que se establezcan por el/la legislador/a, las personas trabajadoras acogidas a este convenio tendrán las siguientes licencias:

a) Por matrimonio: 20 días naturales o registro de pareja de hecho.

b) Por otros motivos particulares, hasta 4 días máximo anuales por asuntos propios, debiendo solicitarlos al menos con dos días de antelación, teniendo que expresar el motivo que los justifica.

Para el disfrute de estos días, la Empresa respetará rigurosamente el orden de petición. En ningún caso podrán disfrutar conjuntamente de esta licencia más del veinte por ciento del personal de cada departamento. En aquellos casos en que la persona trabajadora no hiciese uso dentro del año natural de esta licencia, la Empresa abonará, en el mes de enero del año siguiente, 90 euros por cada uno de los días no disfrutados.

c) Cinco días naturales por el fallecimiento de parientes hasta primer grado por consanguinidad o afinidad.

d) Dos días naturales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

e) Dos días naturales por el traslado de domicilio.

f) Para consulta médica y especialista del sistema público de salud de la persona trabajadora y familiares dependientes hasta el primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad, el tiempo necesario e indispensable con la correspondiente justificación.

g) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

ARTÍCULO 10. ROPA DE TRABAJO.

La Empresa proporcionará anualmente a petición de la persona trabajadora, como máximo las siguientes prendas de trabajo:

- Tres camisas o polos.
- Tres pantalones.
- Dos pares de zapatos o botas de seguridad.
- Pares de guantes necesarios para el desarrollo de la actividad.
- Un chaleco, un suéter y un polar.
- Un chaquetón (cada dos años, personal de vigilantes-telefonistas, distribución y logística).
- Un chubasquero (para el personal de ventas).
- Las batas necesarias para el personal de fábrica de envases y personal de mantenimiento.

La totalidad de los uniformes estarán adecuados al puesto de trabajo, figurando en cada una de las prendas el nombre o logotipo de la Empresa. La persona trabajadora no podrá usar la ropa laboral entregada para ninguna actividad ajena a la de la propia empresa.

ARTÍCULO 11. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Para la movilidad funcional en la empresa, tanto para la realización de funciones superiores, como inferiores categorías, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

ARTÍCULO 12. JUBILACIONES.

La persona trabajadora podrá jubilarse conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Por la permanencia en la Empresa, se concederá un premio a toda persona trabajadora que se prejubilase o jubile conforme a la legislación vigente, equivalente a las siguientes mensualidades:

- De uno a diez años de servicios: 3 mensualidades.
- De diez a veinte años de servicios: 4 mensualidades.
- De veinte años en adelante de servicios: 6 mensualidades.

En caso de fallecimiento estando en activo, se hará efectiva una ayuda de igual cuantía a la de la jubilación y en función de los años de servicio, a sus legítimos beneficiarios.

ARTÍCULO 13. PÓLIZA DE ACCIDENTE.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro para el caso de accidente de trabajo en favor de cada una de las personas trabajadoras de AGUAS DE TEROR, S.A., por un importe de TREINTA Y SEIS MIL EUROS (36.000,00), la cual cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

ARTÍCULO 14. VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Empresa se compromete a realizar a todas las personas trabajadoras de la plantilla reconocimiento médico anual de acuerdo con las exigencias y periodicidad de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, especialmente será de carácter obligatorio para aquellos puestos que desarrollen labores de conducción de vehículos y carretillas elevadoras durante su jornada de trabajo.

La empresa dotará a cada centro de trabajo de un desfibrilador, excepto en el centro de trabajo del domicilio social, donde se dotará de dos desfibriladores.

ARTÍCULO 15. SEGURO DE SALUD.

La Empresa suscribirá como tomador una póliza de seguro de salud privado para todas las personas trabajadoras de la empresa con el coste máximo individual de 660,00 euros anuales. Se beneficiarán todas las personas trabajadoras en plantilla que hayan acreditado más de seis meses de trabajo efectivo o su equivalente en horas ordinarias efectivas, durante el ejercicio de referencia.

La Empresa acordará con la Representación Legal de los trabajadores sobre el procedimiento de suscripción y renovación de la póliza, altas, precio, especialidades, condiciones.

ARTÍCULO 16. AYUDA MÉDICO SANITARIA.

Las personas trabajadoras de Aguas de Teror, S.A., tendrán derecho a una prestación económica del 30% del importe de la factura en los casos de adquisición, por prescripción facultativa del especialista o médico oficial acreditado, de prótesis dentales, auditivas o fonéticas, lentes para gafas, lentillas, aparatos ortopédicos, desvitalizaciones, empastes y similares, así como otras prestaciones de carácter excepcional, sin que dicho importe supere las cantidades que figuran en el siguiente cuadro:

- a) Lentillas y gafas (montura y cristales): Hasta un máximo de 140,00 euros.
- b) Prótesis dentarias (implantes): Hasta un máximo de 400,00 euros.
- c) Empastes (Obturación): 30,00 euros máximo cada uno.
- d) Desvitalizaciones y análogos (endodoncia): Hasta un máximo de 210,00 euros.
- e) Brackets: Hasta un máximo de 400,00 euros.
- f) Dentadura superior e inferior: 300,00 euros.
- g) Los aparatos de fonación o auditivos, los articuladores vibrátiles y las restantes prótesis especiales: Hasta un máximo de 300,00 euros.
- h) Vehículos de inválidos: 700,00 euros por una sola vez.
- i) Calzado corrector con o sin plantilla ortopédica: 50,00 euros.
- j) Plantillas ortopédicas: 30,00 euros cada una.
- k) Sustitución de cristales de gafas: 30,00 euros cada uno.

El acogerse al apartado b) del presente artículo, supone la exclusión del apartado f).

Para tener derecho a estas prestaciones, el interesado deberá presentar las facturas correspondientes y recetas médicas originales, no pudiéndose optar a estas ayudas por el mismo concepto en periodo inferior a dos años.

Estas prestaciones serán de aplicación, siempre que la Seguridad Social no las cubra.

ARTÍCULO 17. BOLSAS DE ESTUDIO Y FONDO SOCIAL DE CULTURA Y DEPORTE.

Se atenderá en la consignación de los presupuestos de la Empresa de un fondo para bolsas de estudios de la persona trabajadora, cónyuges e hijos de los mismos, que se abonará anualmente y en el mes de octubre, en las siguientes condiciones:

- a) Educación Infantil (de 0 a 5 años): 120,00 euros.
- b) Educación Primaria (de 6 a 12 años): 140,00 euros.
- c) Educación Secundaria: 180,00 euros.
- d) Enseñanzas Deportivas, Artísticas e Idiomas: 180,00 euros.
- e) Bachillerato y Formación Profesional: 220,00 euros.
- f) Enseñanza Universitaria (Grado, Máster y Doctorado): 360,00 euros.

Para las ayudas de los apartados d), e) y f), si el importe de la matrícula fuese inferior a la ayuda correspondiente, se abonará como máximo el importe debidamente justificado de la matrícula.

En caso de que los estudios requieran el desplazamiento de la residencia habitual, se abonará un importe anual complementario para ayudar con los gastos de desplazamiento de 100 euros cuando el desplazamiento sea a otra de las Islas Canarias y de 200 euros cuando el desplazamiento sea fuera de las Islas Canarias.

Asimismo, se asigna un fondo social de dieciocho mil euros anuales para el desarrollo de actividades culturales y deportivas en grupo y/o individuales de la persona trabajadora de la Empresa, siendo el importe máximo anual por persona trabajadora de 300,00 euros, debidamente justificado, con certificado del centro deportivo o cultural indicando el importe anual. Dicha ayuda se abonará en el mes de mayo.

ARTÍCULO 18. AYUDA POR HIJO DISCAPACITADO.

La persona trabajadora con hijos a su cargo a quienes por el Organismo correspondiente les haya sido oficialmente reconocida la condición de discapacitado, percibirán mensualmente una ayuda de 70,00 euros. En caso de que ambos progenitores sean personas trabajadoras de la empresa, la ayuda sólo se abonará a uno de ellos.

ARTÍCULO 19. RETRIBUCIONES BÁSICAS Y CONDICIONES ECONÓMICAS.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio se aplicarán los Salarios Anuales que se han acordado, con los efectos y cuantías que seguidamente se determinan:

1. Del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro (2024) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar la Tabla Salarial del Anexo I.

2. Del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco (2025) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2024 el IPC real nacional para el año 2024.

3. Del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil veintiséis (2026) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2025 el IPC real nacional para el año 2025.

4. Del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil veintisiete (2027) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2026 el IPC real nacional para el año 2026.

5. Del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil veintiocho (2028) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2027 el IPC real nacional para el año 2027.

6. Del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil veintinueve (2029) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2028 el IPC real nacional para el año 2028.

El pago de los conceptos retributivos se hace de la siguiente forma:

EL SALARIO BASE ANUAL se prorrateará en DIECISÉIS PAGAS, de igual cuantía todas ellas, que se abonarán: DOCE en mensualidades vencidas; TRES los días 30 de los meses de MARZO, JUNIO Y SEPTIEMBRE; y UNA el 22 de diciembre de cada año.

LA ANTIGÜEDAD, en la cuantía que corresponda se abonará igualmente en cada una de las dieciséis pagas anteriormente reseñadas.

El resto de los conceptos retributivos se abonarán en doce pagas por mensualidades vencidas.

ARTÍCULO 20. INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD.

Se establece un incentivo por productividad variable no consolidable para toda persona trabajadora de la empresa tomando como referencia el Resultado de Explotación positivo, siendo la cantidad reflejada en la casilla A.1 “Resultado de Explotación” de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias.

El incentivo por productividad variable no consolidable será igual al porcentaje aplicado sobre el salario anual de la Tabla Salarial del año, en función del importe del Resultado de Explotación de la tabla siguiente:

Resultado de Explotación Positivo	Incentivo por Productividad
Entre 0,00 y hasta 2.000.000,00 euros	1,00% Salario Tabla Salarial
Más de 2.000.000,00 y hasta 2.500.000,00 euros	1,50% Salario Tabla Salarial
Más de 2.500.000,00 y hasta 3.000.000,00 euros	1,75% Salario Tabla Salarial
Más de 3.000.000,00 y hasta 3.500.000,00 euros	2,00% Salario Tabla Salarial
Más de 3.500.000,00 y hasta 4.000.000,00 euros	2,50% Salario Tabla Salarial
Más de 4.000.000,00 y hasta 4.500.000,00 euros	2,75% Salario Tabla Salarial
Más de 4.500.000,00 euros	3,00% Salario Tabla Salarial

Se beneficiarán todas las personas trabajadoras en plantilla que hayan acreditado más de seis meses de trabajo efectivo o su equivalente en horas ordinarias efectivas, durante el ejercicio de referencia.

El abono del incentivo por productividad variable no consolidable se abonará íntegramente en la nómina del mes de noviembre una vez se hayan depositado las cuentas anuales oficiales auditadas del año anterior en el Registro Mercantil.

ARTÍCULO 21. ANTIGÜEDAD.

La acumulación de los incrementos por antigüedad en la Empresa queda establecida de la siguiente forma:

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo que venga prestando sus servicios en la Empresa antes de la entrada en vigor del mismo, percibirá aumentos periódicos por cada cuatro (4) años de servicios, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del cuatro por ciento (4%) del salario base correspondiente a la categoría profesional en que esté clasificado. Todo ello como respeto a sus derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas a título “ad personam”.

2. Para las personas trabajadoras de nueva contratación que se incorporen a la Empresa a partir de la fecha de la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la acumulación de los incrementos por antigüedad no superará en ningún caso el veinte por ciento (20%) de su salario base, a razón del 4 por ciento (4%) de su salario base por cada cuatro años de servicio y con el tope máximo de cinco (5) cuatrienios.

ARTÍCULO 22. PLUSES.

Se establecen los siguientes pluses.

1. PLUS DE TRANSPORTE.

Compensa los gastos de transporte y locomoción y se abona en las cuantías consignadas en el Anexo I de este Convenio.

2. PLUS ENTORNO.

Por la existencia de determinados puestos de trabajo que requieran una especial visualización, dedicación y fundamentalmente atención para su desempeño, se establece el denominado Plus Entorno. Dicho plus lo percibirán exclusivamente aquella persona trabajadora para los que se fije expresamente en la Tabla Salarial del Anexo I.

3. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se establece un Plus de Nocturnidad para las personas trabajadoras que realicen su jornada de trabajo en el periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Dicho plus se abonará a las categorías reseñadas en la Tabla Salarial del Anexo I y en las cuantías que en la misma se indica, quedando condicionado su devengo y abono a la presencia efectiva en el trabajo en horas nocturnas, tanto cuando se realice la jornada completa en horario nocturno o de manera proporcional a las horas trabajadas en horario nocturno.

El personal que trabaje en horario nocturno no incluido en la Tabla Salarial del Anexo I percibirá en concepto de Plus de Nocturnidad la cantidad de 3,00 euros hora, y se incrementará anualmente, conforme a la revisión salarial establecida en convenio.

4. PLUS DE FESTIVOS.

Se establece el Plus de Festivos para la persona trabajadora que realicen su jornada de trabajo en domingos y/o festivos y cuya cuantía queda fijada en la Tabla Salarial del Anexo I.

5. PLUS DE JORNADA.

Todo el personal para el que se pacte en este Convenio una jornada que exceda de 37 horas y 30 minutos y hasta 40 horas semanales de trabajo efectivo, percibirá como consecuencia de ello un Plus de Jornada cuya cuantía queda fijada en la Tabla Salarial del Anexo I.

La Empresa, en cualquier momento podrá equiparar la jornada de las personas trabajadoras pertenecientes a un determinado departamento a la del resto de la plantilla, establecida en 37 horas y 30 minutos semanales, en cuyo caso las personas trabajadoras afectadas dejarán de percibir este Plus de Jornada desde la fecha de implantación de la nueva jornada. Esta situación deberá ser comunicada con antelación a los Representantes de los Trabajadores.

En el importe fijado como Plus de Prolongación de Jornada para los puestos de trabajo de Vigilante/Telefonista y Oficial Fábrica de Envases, está incluida la compensación correspondiente al descanso por “bocadillo” ya que simultanean el “bocadillo” con la prestación del servicio.

6. PLUS DE INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD.

El personal destinado en los trenes de llenado percibirá este Plus como compensación a su colaboración en el cambio de la maquinaria instalada en dichos trenes, ya que las líneas deben ser modificadas con frecuencia para el llenado de los diversos modelos de envases. Asimismo, prestarán servicio en las pantallas inspectoras y tendrán responsabilidad en el correcto envasado y presentación de las botellas y cajas. Para la percepción de este Plus, también se deberá alcanzar una producción del 80% del máximo rendimiento de cada uno de los trenes, no afectando para nada a la percepción del Plus cuando él no alcanzar el 80% de producción mencionada, fuere por motivos ajenos a las personas trabajadoras.

En el resto de los puestos de trabajo, dicho Plus de Incentivo de Productividad será valorado de forma más genérica y atendiendo fundamentalmente a circunstancias y situaciones puntuales y concretas que demandan dedicación, empeño, responsabilidad, etc., lo cual se llevará a cabo por la Empresa previa comunicación al Comité de Empresa.

La cuantía de este Plus, queda fijada en la Tabla Salarial del Anexo I.

7. PLUS DE RETÉN.

a) Retén de entresemana.

Al personal de mantenimiento para el que esté fijado este Plus en la Tabla Salarial del Anexo I, se le establecen los siguientes turnos de retén:

Turno de mañana: De Lunes a Jueves desde las 04:30 horas, antes del inicio de la jornada laboral, hasta 06:30 horas, hora de comienzo de su jornada laboral.

Turno de tarde: De Lunes a Viernes desde la finalización de la jornada laboral, o sea, las 22:30 horas, hasta las 04:30 horas del día siguiente, excepto la noche del viernes al sábado, que el retén será desde la 22:30 hasta las 07:00 horas.

Como compensación a la prestación de estos turnos, se abonará a los afectados la cuantía fijada en la Tabla Salarial del Anexo I para el mencionado Plus.

b) Retén de fin de semana.

Los Oficiales Encargados de Mantenimiento y el resto del personal de mantenimiento realizarán turnos de retén de fin de semana desde las 07:00 horas del sábado hasta las 04:30 horas del día laboral siguiente. La compensación económica por este retén se fija en la cantidad de 50,00 euros para los Oficiales Encargados de Mantenimiento y para el resto del personal de mantenimiento en la cantidad de 30,00 euros, por cada una de las veces que se requiera y se produzca su presencia efectiva en la Empresa.

En ambos casos se entiende por retén el hecho de estar localizables y prestos para acudir a la Empresa, con el fin de solventar cualquier avería o incidencia que se origine.

8. PLUS DE RESPONSABILIDAD.

Por la existencia de determinados puestos de trabajo que requieran una especial atención, dedicación y fundamentalmente responsabilidad para su desempeño, se establece el denominado Plus de Responsabilidad.

Dicho plus lo percibirán exclusivamente aquellas personas trabajadoras para las que se fije expresamente en la Tabla Salarial del Anexo I.

9. PLUS DE TURNICIDAD ROTATIVO.

El personal que realice turnos rotativos de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche, percibirá por el concepto de Plus de Turnicidad Rotativo el importe de 2,50 euros brutos por jornada efectivamente trabajada de 8 horas, para los distintos puestos de trabajo, y se incrementará anualmente, conforme a la revisión salarial establecida en convenio. En todos los casos, la percepción del presente plus conllevará la predisposición y obligatoriedad de realización de dichos turnos rotativos cuando le sea requerido.

10. PLUS DE DISPONIBILIDAD.

El personal que esté adscrito a un turno de trabajo percibirá este plus cuando por circunstancias de la producción o sustitución de trabajadores la Empresa le modifique al trabajador el régimen de trabajo, afectando tanto a la modificación del horario de su turno como a la jornada laboral, se le pagará durante la primera semana natural del cambio un Plus de Disponibilidad en la cuantía de 7,00 euros por cada día.

Dicho Plus se abonará siempre y cuando la hora de inicio entre los dos turnos objeto del cambio exceda de dos horas.

11. PLUS DE MANTENIMIENTO Y ADECENTAMIENTO.

El personal con la categoría de Vigilante/Telefonista y que presta sus servicios como tal, percibirá un Plus de Mantenimiento y Adecentamiento fijado en la Tabla Salarial del Anexo I, por limpiar los exteriores de la Empresa. Se entiende como parte exterior el manantial y los aledaños a la entrada.

ARTÍCULO. 23 DIETAS.

Para el personal que se desplace fuera de la isla donde se encuentra su centro de trabajo, con el fin de realizar trabajos o gestiones encomendadas por la empresa, se establecerán las dietas que se reflejan en el siguiente cuadro:

DESTINO	MEDIA DIETA	DIETA ENTERA
Islas Canarias	50 euros/día	110 euros/día
Resto territorio nacional	60 euros/día	120 euros/día
Resto Países de UE	80 euros/día	150 euros/día

Se entiende por media dieta, los gastos correspondientes a manutención y por dieta entera los gastos por manutención y alojamiento.

En todos los casos, los gastos de desplazamiento serán a cargo de la Empresa.

ARTÍCULO 24. PREMIOS POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN.

La empresa abonará a la persona trabajadora por el nacimiento o adopción de cada hijo la cantidad de 500 euros previa justificación de dicho nacimiento o adopción. Este importe se abonará en la nómina siguiente a la del mes de la justificación.

En caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo se abonará el indicado importe a uno de ellos.

ARTÍCULO 25. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se realizarán las horas estructurales necesarias dentro de los límites legales; entendiéndose como tales las necesarias por periodos punta de producción o servicios, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural de la naturaleza del trabajo de que se trate.

La compensación económica de las horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebidas envasadas vigente.

La empresa abonará dichas horas en la nómina del mes siguiente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ARTÍCULO 26. PAGO DE SALARIOS.

El pago de salarios se realizará el último día de cada mes y si fuese fiesta, el anterior. En el mes de diciembre se abonará el día 22 junto con la paga extraordinaria.

ARTÍCULO 27. DE LOS SINDICATOS.

La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones previa notificación a la Empresa al menos con 48 horas de antelación, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. No podrá despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán disponer de las horas mensuales que les concede la Ley para desempeñar el ejercicio de las funciones de sus cargos, previa comunicación a la dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 28. CUOTA SINDICAL.

La Empresa descontará el importe de la cuota sindical a las personas trabajadoras pertenecientes a las organizaciones sindicales.

Para ello la persona trabajadora tendrá que autorizar por escrito al respecto en sentido afirmativo, indicándose la cuota correspondiente al descuento autorizado.

La Empresa ingresará el importe de dichos descuentos en las cuentas bancarias que las organizaciones sindicales le señalen.

ARTÍCULO 29. DERECHOS SINDICALES.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular hasta el vencimiento de su mandato el crédito de sus horas sindicales mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser utilizadas estas bolsas de horas, por cualquier Delegado o miembro del Comité de Empresa, preavisando con una antelación de 48 horas, con la autorización del resto de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, autorizando la utilización por otro u otros delegados del crédito de sus horas sindicales retribuidas. Las horas acumuladas estarán siempre en función y proporcionalmente al número de Representantes que existan en cada momento.

ARTÍCULO 30. DELEGADOS DE PERSONAL O COMITE DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Delegados de Personal o Comité de Empresa, las siguientes funciones:

a) A ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, reducciones de jornadas y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) A ser informados sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. Dicho informe será previo a la adopción de acuerdos de esta materia.

c) A ser informados sobre sanciones impuestas por falta muy grave y en especial los supuestos de despidos.

d) A ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos en empresas en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y Organismos o Tribunales Competentes.

- Condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

ARTÍCULO 31. GARANTÍA.

Ningún Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oído, aparte del interesado, los Delegados de Personal o el Comité de Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa, o en Centros de trabajo respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón del desempeño de su representación.

ARTÍCULO 32. SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Lo acordado en este Convenio sustituye y compensa, en su cómputo anual todas las condiciones económicas y laborales que vinieran siendo de aplicación con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas vigentes de aplicación.

ARTÍCULO 33. INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)

La Empresa abonará a todas las personas trabajadoras el CIEN POR CIEN (100%) de todos los conceptos económicos que correspondan percibir en el mes, y en proporción a los días de baja, computándose ese tiempo a efectos económicos como si estuviera en alta, en los siguientes casos:

a) Incapacidad temporal por intervención quirúrgica y/u hospitalización, por el tiempo que dure esta y un periodo

posterior que no podrá exceder de dos meses. No obstante, en circunstancias especiales la empresa podrá ampliar el citado periodo de dos meses.

b) Incapacidad temporal por accidente de trabajo.

c) Incapacidad temporal por fracturas.

ARTÍCULO 34. VIVIENDA.

Se creará una bolsa de TREINTA MIL EUROS (30.000,00 euros) para anticipos reintegrables destinados a la adquisición o construcción de la primera vivienda, así como para la reparación de su vivienda habitual en la que deberá figurar empadronado.

El anticipo será de tres meses de sueldo bruto que será reintegrable en los veinte meses siguientes con dos meses de carencia.

Los anticipos se otorgarán por estricto orden de solicitud y será necesario la presentación de licencia de obras, contrato de compraventa, presupuesto de reparación u otros documentos que se consideren necesarios para la acreditación de la necesidad del anticipo.

Este artículo será de aplicación, sólo y exclusivamente al personal fijo de la Empresa.

ARTÍCULO 35. COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria, como órgano de intervención preceptiva en las cuestiones planteadas en la interpretación de lo aquí pactado, estará constituida por los Representantes de los Trabajadores con un máximo de dos, y dos representantes de la Empresa, quienes de entre ellos, designarán un secretario, quedando vinculadas las partes en lo acordado por ellos.

Dicha comisión, que se reunirá previa convocatoria formal y escrita de las partes, con el objeto de interpretar las cuestiones planteadas en la aplicación del Convenio, podrá utilizar los servicios de asesores, que tendrán voz, pero no voto, y que serán designados libremente por cada una de las partes, sin que su número pueda superar al de los miembros de cada representación.

Las reuniones de dicha comisión serán convocadas a instancia de una de las partes, con una antelación de al menos cinco días hábiles especificándose en el orden del día los temas a tratar. En ningún caso el número de convocantes puede ser inferior a dos, exigiéndose además para su celebración la presencia de todos sus miembros.

Dichas reuniones serán moderadas alternativamente por un miembro de la representación social o empresarial.

Los acuerdos de dicha comisión serán adoptados por mayoría simple de sus componentes.

En caso de empate, se levantará acta de lo sucedido y quedará abierta la vía jurisdiccional si alguna de las partes así lo considerase.

En ningún caso la designación del secretario podrá recaer en miembros de la parte que ostente el cargo de moderador.

ARTÍCULO 36. CATEGORÍAS Y FUNCIONES.

En cuanto a categorías y funciones se estará a lo que dispone el Convenio Colectivo del Sectorial para las industrias de aguas de bebida envasada vigente.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio la denominación de las categorías existentes se ajustará a las nominadas en la Tabla Salarial del Anexo I, quedando a salvo las nuevas contrataciones a las que la Empresa les otorgará las categorías que considere oportunas, ya que la relación de la Tabla no es exhaustiva ni exclusiva.

ARTÍCULO 37. INFORMACIONES Y REUNIONES.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa, un tablón de anuncios que reúna condiciones de seguridad, en el cual se pondrán informaciones al resto del personal. Corresponderá al Comité de Empresa administrar el uso de dicho tablón.

También la Empresa, dentro de sus posibilidades, habilitará un local para celebrar reuniones y asambleas y para que las personas trabajadoras puedan recibir todo tipo de información referente a su trabajo e información sindical por el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 38. EXCEDENCIAS.

a) Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad de al menos de un año en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. La Empresa concederá las excedencias solicitadas en un plazo máximo de dos meses.

b) La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitivamente en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

ARTÍCULO 39. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIA.

Las Partes firmantes se adhieren y someten a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo, previstos en el artículo 91.2 del Estatuto de los Trabajadores, y específicamente a los establecidos para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

ARTÍCULO 40. LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores se adhieren a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, éstos son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

La empresa velará, respecto a sus trabajadores y trabajadoras, para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, todas las personas de la empresa se beneficiarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

La empresa igualmente velará por la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, retribución y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

La Representación Legal de los Trabajadores será la encargada de vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad de género y resolver las posibles discrepancias. En el caso de no poder llegar a un acuerdo ante cualquier reclamación previa, las partes podrán solicitar los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos que ofrece el organismo competente designado por los acuerdos interprofesionales.

ARTÍCULO 41. CONTROL DE JORNADA DE TRABAJO.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores acuerdan establecer sistemas de control horario acordes a la legalidad.

ARTÍCULO 42. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores acuerdan que se someterán a las normas de régimen disciplinario establecidas en el Convenio Colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebidas envasadas vigente.

DISPOSICIÓN FINAL.

Son partes firmantes de este Convenio, por la representación que ostentan, los Representantes de los Trabajadores, miembros del Comité de Empresa, y los Representantes legales de la Empresa AGUAS DE TEROR, S.A., legitimados para convenir, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

En la Villa de Teror, a 27 de diciembre de 2023.

105.066

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

1.897

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (ASTILLEROS CANARIOS), suscrito por la Comisión Negociadora de la misma y con código de localizador SK34NG55, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (B.O.C. número 52, de 12 de marzo de 2024), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Se advierte a las partes negociadoras que, en cuanto a las excedencias, deberá atenderse a la regulación contenida en el artículo 46.2 del del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A veinte de mayo de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

2.938

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE ACUERDA LA PUBLICACIÓN COMO ANEXO COMPLEMENTARIO A LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS NÚMERO 64, DE 27 DE MAYO DE 2024, DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD AGUAS DE TEROR, S.A., LA TABLA SALARIAL IDENTIFICADA COMO “ANEXO I TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024”.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad AGUAS DE TEROR, S.A., suscrito por la Comisión Negociadora de la misma y con código de localizador LS72PH31, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas (B.O.P. número 64 de 27.05.2024), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC número 52, de 12 de marzo de 2024), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Inscribir como anexo complementario a la publicación en el B.O.P número 64, de 27 de mayo de 2024, del Convenio Colectivo de la entidad AGUAS DE TEROR, S.A., la tabla salarial identificada como “Anexo I Tabla Salarial vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024”.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

A diecisiete de julio de dos mil veinticuatro.

ANEXO I. TABLA SALARIAL. Vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024 (ANUAL)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS RESPONSABILIDAD	PLUS ENTORNO	PLUS JORNADA	PLUS RETEN	PLUS MANT. Y ADECENT.	PLUS FESTIVOS	PLUS NOCTURNID	PLUS INCENT. PRODUCT.	SALARIO ANUAL EUROS
ENCARGADO GENERAL	19.496,32	1.738,19	5.485,37	2.101,89	8.006,02	0,00	0,00	1.143,04	1.714,56	4.715,48	44.400,87
SUBENCARGADO GENERAL	15.188,68	864,40	2.393,15	188,92	5.414,51	0,00	0,00	341,67	991,90	3.929,83	29.313,06
JEFE DE CONTAB. & CONTROL GEST.	19.575,06	1.738,19	8.043,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.611,57	33.968,65
DIPLOMADO RELAC. LABORALES	19.290,06	1.738,19	5.195,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.212,31	27.436,21
ADMINISTRATIVO/CONTABLE	19.008,24	1.738,19	1.574,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.611,57	26.932,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.748,90	1.738,19	1.555,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	925,78	20.968,43
JEFE/INSPECTOR VENTAS	17.704,62	5.189,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.246,30	27.140,27
COMERCIAL	17.318,86	5.189,35	0,00	0,00	3.575,59	0,00	0,00	0,00	0,00	2.117,64	28.201,44
CONDUCTOR-REPARTIDOR	16.224,66	2.870,22	568,38	0,00	2.306,58	0,00	0,00	0,00	0,00	1.919,27	23.889,11
OPERADOR. RESPONSABIL. DE CLIENTES	16.748,90	1.738,19	1.618,51	0,00	1.653,15	0,00	0,00	0,00	0,00	925,78	22.684,53
OPERADOR ATENCION CLIENTES	16.748,90	1.738,19	0,00	0,00	1.653,15	0,00	0,00	0,00	0,00	925,78	21.066,02
OFICIAL/ENCARG. MANTEN. RESPONSABLE MANTENIMIENTO Y PRL	18.650,82	1.738,19	4.487,15	2.101,89	4.069,97	1.284,74	0,00	0,00	0,00	4.715,48	37.048,24
OFICIAL SUBENCARG. MANTEN. OFICIAL TECNICO. MANTEN. MANTEN.INDUST.	19.818,93	1.738,19	8.069,93	2.101,89	4.069,97	1.284,74	0,00	0,00	0,00	5.909,73	42.993,38
RESPONSABLE DE CALIDAD	16.150,60	1.738,19	3.142,59	1.576,01	3.671,60	0,00	0,00	0,00	0,00	4.211,66	33.299,56
OFICIAL TECNICO LABORATORIO CALIDAD	15.377,53	1.738,19	2.928,31	1.107,23	2.625,48	1.284,74	0,00	0,00	0,00	2.270,99	27.332,47
OFICIAL 1º DE MANTENIMIENTO	14.928,22	1.738,19	1.734,05	1.107,23	2.625,48	1.284,74	0,00	0,00	0,00	2.270,99	25.688,90
OFICIAL 2º DE MANTENIMIENTO	14.195,19	883,30	455,02	1.061,16	2.306,58	0,00	0,00	0,00	0,00	1.941,31	20.842,56
CONDUCTOR 1ª	16.224,66	2.870,22	0,00	0,00	2.306,58	0,00	0,00	0,00	0,00	1.635,84	23.037,30
VIGILANTE/TELEFONISTA RESPONSABLE	14.815,52	769,91	2.470,32	486,51	3.142,59	0,00	473,92	1.133,59	1.102,13	418,84	24.813,33
LOGÍSTICA/DISTRIBUC. C/D	18.650,82	1.738,19	5.150,87	2.101,89	4.069,97	0,00	0,00	0,00	991,90	4.715,48	37.419,12
OFICIAL LOGÍSTICA/DISTRIB. CARGA/DESC.	14.815,52	769,91	2.600,97	188,92	2.306,58	0,00	0,00	0,00	0,00	3.929,83	24.611,73
OFICIAL ELEVADORES CARGA Y DESC.	14.815,52	769,91	2.145,98	188,92	1.653,15	0,00	0,00	0,00	0,00	3.929,83	23.503,31
OFICIAL FABRICA DE ENVASES Y LLENADO	16.693,03	769,91	2.514,08	486,51	2.298,66	0,00	0,00	0,00	1.102,13	3.574,50	27.438,82
OFICIAL FABRICA DE ENVASES	14.815,52	769,91	1.672,03	486,51	2.298,66	0,00	0,00	0,00	1.102,13	3.574,50	24.719,26
OFICIAL RESPONS. TREN DE LLENADO	17.204,03	883,30	4.610,25	0,00	1.653,15	0,00	0,00	0,00	0,00	3.929,83	28.280,56
OFICIAL 1º TREN DE LLENADO	14.815,52	883,30	2.221,49	0,00	1.653,15	0,00	0,00	0,00	0,00	3.929,83	23.503,29
OFICIAL 2º TREN DE LLENADO	14.815,52	883,30	1.009,02	0,00	1.653,15	0,00	0,00	0,00	0,00	3.929,83	22.290,82
OPERARIO DE EMBOTELLADO	13.925,95	883,30	0,00	0,00	1.653,15	0,00	0,00	0,00	0,00	3.929,83	20.392,23
APRENDIZ OPERARIO DE EMBOTELLADO	13.469,24	883,30	0,00	0,00	1.653,15	0,00	0,00	0,00	0,00	1.964,90	17.970,59
PEON LIMPIEZA	13.812,59	769,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	669,15	15.251,65
APRENDIZ	13.812,59	769,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	369,15	14.951,65