

EDICTO

18

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la entidad "AGUAS DE TEROR, S.A.", para los años 2018-2023, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en 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 (BOE nº 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC nº 188, 27/9/16), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad "AGUAS DE TEROR, S.A.", para los años 2018-2023, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2892 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Miguel González Hernández.

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 2018.

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2023.

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 los trabajadores 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.- FALTAS JUSTIFICADAS AL TRABAJO

Si por motivos ajenos al trabajo, un trabajador fuese detenido o condenado por la Administración de Justicia a penas de cárcel, la Empresa estará obligada a conservarle el puesto de trabajo, suspendiéndole el tiempo de antigüedad y no computándosele durante ese tiempo. Este derecho a conservarle el puesto de trabajo no tendrá lugar, si se tratara de delitos cometidos en el trabajo, ni tampoco en delitos contra la Empresa en sus bienes, derechos, personas o representantes legales.

ARTÍCULO 7.- CALENDARIO LABORAL

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

ARTÍCULO 8.- 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 6:30 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 6:00 horas y terminarán a las 14:00 horas, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

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.

Todos los trabajadores con categoría de Oficial Responsable Tren de Llenado, Oficial 2ª Tren de Llenado, Peón Embotellador o Aprendiz Peón Embotellador, 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 7:00 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 todos los trabajadores 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 todos los trabajadores, 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 los trabajadores afectados.

El horario en el que se efectuarán los relevos en dichos turnos serán los siguientes: 7:00, 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, los trabajadores quedarán obligados a hacerlo, abonándosele en tal caso el Plus de Festivo, debiendo comunicarlo la Empresa con una antelación mínima de dieciséis horas. El trabajador 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 05 de enero, 07 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 6:00 a 14:20 horas, incluidos 20 minutos de descanso para el bocadillo.

De Lunes a Viernes de 6:30 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 4:00 a 12:20 horas

B. De Lunes a Viernes de 5:30 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

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

Turno de mañana: De las 7:00 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 DE ARINAGA: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 6:00 y las 21:30 horas.

7) CENTRO DE TRABAJO DE LANZAROTE: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 7:00 y las 20:30 horas.

8) CENTRO DE TRABAJO DE FUERTEVENTURA: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 7:00 y las 20:30 horas.

9) CENTRO DE TRABAJO DE MORRO JABLE: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 7:00 y las 20:30 horas.

10) CENTRO DE TRABAJO DE TENERIFE SUR: Jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivo semanal de Lunes a Viernes. Los horarios se organizarán por la Empresa entre las 6:00 y las 20:30 horas.

11) CENTRO DE TRABAJO DE 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.

12) CENTRO DE TRABAJO DE FINCA LA PALMA: 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.

13) 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 7:45 a 15:30 horas

Semana B: De Lunes a Viernes de 8:00 a 16:00 horas

Semana C: De Lunes a Viernes de 8:00 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) Captador de clientes: 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.

14) 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.

15) 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.

Dentro de la duración de las distintas jornadas establecidas en el presente artículo, todos los trabajadores dispondrán de un descanso de 20 minutos, que se computará como de trabajo efectivo.

Excepto para la categoría de Vigilantes/Telefonistas, se establece que los días 05 de enero, 07 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 9. - VACACIONES Y BOLSA DE VACACIONES.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales. A estos efectos, anualmente y desde el mes de Noviembre se reunirá la Empresa y el Comité de Empresa para confeccionar el programa de vacaciones correspondiente al año siguiente, quedando la Empresa obligada a exponer en su tablón de anuncios el cuadrante acordado por ambas partes el día 30 de Noviembre de cada año.

El período de vacaciones que afecta a los Vigilantes/Telefonistas, dado que su jornada laboral implica trabajar en festivos y fines de semana, estará comprendido entre los meses de Junio a Octubre, ambos inclusive, y de forma que se establezca una rotación anual.

El trabajador que se vea obligado a suspender el disfrute de sus vacaciones por necesidades del servicio o de su trabajo, tendrá derecho a una compensación de dos días de vacaciones por cada día de suspensión y efectivamente trabajado, previéndose además una indemnización económica por gastos justificados documentalmente y ocasionados por la suspensión, con un máximo de 200 euros cada año.

Dos trabajadores 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 750,00 euros para el año 2018. 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.

Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones en los meses de noviembre a mayo, ambos inclusive, percibirán un complemento de vacaciones de 480,00 euros para el año 2018, 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 10. - LICENCIAS

El trabajador, previa solicitud por escrito y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan, y con la duración que se indica:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por deberes inexcusables de carácter público y personal, el tiempo necesario e indispensable, que deberá justificar.
- c) 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 el trabajador no hiciese uso dentro del año natural de esta licencia, la Empresa abonará, en el mes de Enero del año siguiente, 80 euros por cada uno de los días no disfrutados.

- d) En caso de nacimiento de hijo se regulará conforme a lo que disponga la legislación vigente.
- e) 5 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos y padres de ambos cónyuges.
- f) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos, abuelos o nietos de ambos cónyuges.
- g) 2 días naturales por el traslado de domicilio.
- h) La licencia por gestación se regulará de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y otras normas vigentes.
- i) El permiso por lactancia se regulará de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y otras normas vigentes.
- j) Para consulta médica y especialista del sistema público de salud, el tiempo necesario e indispensable con la correspondiente justificación.

ARTÍCULO 11. - ROPA DE TRABAJO.

La Empresa proporcionará anualmente a petición del trabajador, como máximo las siguientes prendas de trabajo:

- Tres camisas o polos.
- Tres pantalones.
- Dos pares de zapatos o botas de seguridad.
- Seis pares de guantes.
- 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).
- Tres batas 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. El trabajador no podrá usar la ropa laboral entregada para ninguna actividad ajena a la de la propia empresa.

ARTÍCULO 12.- CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

La reclasificación del personal y posterior asignación de puestos de trabajo se llevará a efecto por la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, según lo previsto en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal para el Sector de Aguas de Bebida Envasada vigente.

ARTÍCULO 13. -DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Los trabajadores desempeñarán las tareas propias de la categoría profesional que ostenten. No obstante, en caso de que por necesidad imperiosa del servicio y con carácter extraordinario, se realizaran funciones o trabajos de superior categoría, se percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior. Cuando supere los máximos establecidos en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, adquirirán dicha categoría, previa petición a la Empresa.

En caso de necesidad imperiosa del servicio y con carácter extraordinario, a los trabajadores se les podrá destinar a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que están adscritos, por un plazo no superior a un mes en el periodo de un año, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

ARTÍCULO 14. -PUESTOS ESPECIALES.

Sin pérdida de los derechos económicos del trabajador en cuanto a su categoría profesional, se determinará llegado el caso, una serie de puestos de trabajo dentro de las posibilidades de la plantilla y previo acuerdo sobre ello del Comité de Empresa y la Empresa, que serán cubiertos por aquellos trabajadores que vieran disminuida su capacidad física o intelectual para el normal desenvolvimiento de tareas ordinarias que reclamen un esfuerzo específico y sea declarada tal situación por los Órganos competentes del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y siempre que la invalidez declarada no le impida trabajar. La adscripción a los mencionados puestos se hará previo informe del servicio médico y del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 15. -JUBILACIONES.

El trabajador podrá jubilarse conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Por la permanencia en la Empresa, se concederá un premio a todo trabajador que se prejuble 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 16. -PÓLIZA DE ACCIDENTE.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro para el caso de accidente de trabajo en favor de cada uno de los trabajadores de AGUAS DE TEROR, S.A., por un importe de TREINTA MIL EUROS, la cuál cubrirá los riesgos

de muerte, incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

ARTÍCULO 17.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Empresa se compromete a realizar a todos los trabajadores de la plantilla reconocimiento médico anual de acuerdo con las exigencias y periodicidad de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

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

ARTÍCULO 18.- SEGURO DE SALUD.

La Empresa suscribirá como tomador una póliza de seguro de salud privado para todos los trabajadores de la empresa con el coste máximo individual de 660,00 euros anuales. Se beneficiarán todos los trabajadores 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, etc., de modo que los trabajadores tengan completa información sobre el particular.

ARTÍCULO 19.- AYUDA MÉDICO SANITARIA

El personal laboral de Aguas de Teror, S.A., tendrá 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 120,00 Euros |
| b) Prótesis dentarias (implantes) | Hasta un máximo de 350,00 Euros |
| c) Empastes (Obturación) | 25,00 Euros máximo cada uno |
| d) Desvitalizaciones y análogos (endodoncia) | Hasta un máximo de 180,00 Euros |
| e) Brackets | Hasta un máximo de 350,00 Euros |
| f) Dentadura superior e inferior | 250,00 Euros |
| g) Los aparatos de fonación o auditivos, los articuladores vibrátiles y las restantes prótesis especiales | Hasta un máximo de 250,00 Euros. |
| h) Vehículos de inválidos | 600,00 Euros por una sola vez. |
| i) Calzado corrector con o sin plantilla ortopédica | 40,00 Euros |
| j) Plantillas ortopédicas | 20,00 Euros cada una. |
| k) Sustitución de cristales de gafas | 25,00 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 20.-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 los trabajadores, 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) | 100,00 Euros |
| b) Educación Primaria (de 6 a 12 años) | 120,00 Euros |
| c) Educación Secundaria | 150,00 Euros |
| d) Enseñanzas Deportivas, Artísticas e Idiomas | 150,00 Euros |
| e) Bachillerato y Formación Profesional | 180,00 Euros |
| f) Enseñanza Universitaria (Grado, Máster y Doctorado) | 300,00 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.

Asimismo, se asigna un fondo social de doce mil euros anuales para el desarrollo de actividades culturales y deportivas en grupo y/o individuales de los trabajadores de la Empresa, siendo el importe máximo anual por trabajador de 240,00 euros, debidamente justificado.

ARTÍCULO 21.-AYUDA POR HIJO DISCAPACITADO.

Los trabajadores 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 50,00 euros. Si el padre y la madre del discapacitado fuesen ambos trabajadores de la Empresa, la ayuda sólo se abonará a uno de ellos.

ARTÍCULO 22.-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. De uno de enero a treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho (2018) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar la Tabla Salarial del Anexo I.
2. De uno de enero a treinta y uno de diciembre de dos mil diecinueve (2019) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2018 el IPC real nacional para el año 2018.
3. De uno de enero a treinta y uno de diciembre de dos mil veinte (2020) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2019 el IPC real nacional para el año 2019.
4. De uno de enero a treinta y uno de diciembre de dos mil veintiuno (2021) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2020 el IPC real nacional para el año 2020.
5. De uno de enero a treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós (2022) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2021 el IPC real nacional para el año 2021.
6. De uno de enero a treinta y uno de diciembre de dos mil veintitrés (2023) se aplicarán los salarios que resulten de aplicar a la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2022 el IPC real nacional para el año 2022.

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 23.- INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD

Se establece un incentivo por productividad variable no consolidable para todos los trabajadores 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 | 0,00% Salario Tabla Salarial |
| Más de 2.000.000,00 y hasta 2.500.000,00 euros | 0,50% Salario Tabla Salarial |
| Más de 2.500.000,00 y hasta 3.000.000,00 euros | 0,75% Salario Tabla Salarial |
| Más de 3.000.000,00 y hasta 3.500.000,00 euros | 1,00% Salario Tabla Salarial |
| Más de 3.500.000,00 y hasta 4.000.000,00 euros | 1,50% Salario Tabla Salarial |
| Más de 4.000.000,00 y hasta 4.500.000,00 euros | 1,75% Salario Tabla Salarial |
| Más de 4.500.000,00 euros | 2,00% Salario Tabla Salarial |

Se beneficiarán todos los trabajadores 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 prorrateará durante los meses de julio a diciembre una vez se hayan depositado las cuentas anuales oficiales auditadas del año anterior en el Registro Mercantil.

ARTÍCULO 24.- 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 los trabajadores 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 25. - 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 aquellos trabajadores para los que se fije expresamente en la Tabla Salarial del Anexo I.

3.-PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un Plus de Nocturnidad para los trabajadores 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 2,50 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 los trabajadores 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 los trabajadores pertenecientes a un determinado departamento a la del resto de la plantilla, establecida en 37 horas y 30 minutos semanales, en cuyo caso los trabajadores afectados 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 el no alcanzar el 80% de producción mencionada, fuere por motivos ajenos a los trabajadores.

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 realizarán turno de retén de fin de semana una semana de cada tres, desde las 07:00 horas del Sábado hasta las 06:30 horas del día laboral siguiente. La compensación económica por este último retén se fija en la cantidad de 48 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 aquellos trabajadores para los 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 2,00 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 6,50 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.- 26 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 | 40 Euros/día | 95 Euros/día |
| Resto territorio nacional | 50 Euros/día | 110 Euros/día |
| Resto Países de UE | 70 Euros/día | 140 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 27.- PREMIOS POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN

La empresa abonará al trabajador por el nacimiento o adopción de cada hijo la cantidad de 300 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 padres trabajen en la empresa, sólo se abonará el indicado importe a uno de ellos.

ARTÍCULO 28.- 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 realización de horas extras se ajustará a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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

ARTÍCULO 29.- 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 30.- DE LOS SINDICATOS

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente: admitirá que los trabajadores afiliados 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 un trabajador o perjudicarlo 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 31.- CUOTA SINDICAL

La Empresa descontará el importe de la cuota sindical a los trabajadores pertenecientes a las organizaciones sindicales.

Para ello el trabajador 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 32.- 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 33.- DELEGADOS DE PERSONAL O COMITÉ 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 34.- 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 del trabajador 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 los demás trabajadores, 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 35.- 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 36.- INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)

La Empresa abonará a todos los trabajadores 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 37.- VIVIENDA

Se creará una bolsa de 20.000,00 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 38.- 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 39.- CATEGORÍAS Y FUNCIONES

En cuanto a categorías y funciones se estará a lo que dispone el Convenio Colectivo del Sector 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 40.- 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 los trabajadores puedan recibir todo tipo de información referente a su trabajo e información sindical por el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 41.- EXCEDENCIAS

a) Los trabajadores 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) El trabajador 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, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

ARTÍCULO 42.- 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 43.- IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

La Empresa y los representantes de los trabajadores acuerdan cumplir las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo.

Todas las referencias realizadas en este Convenio a trabajador o trabajadores es estrictamente neutra, y se entiende realizada referida indistintamente a mujeres y hombres.

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.

| CATEGORIA | SALARIO | | PLUS TRANSPORTE | PLUS RESPONSAB. | PLUS ENTORNO | PLUS JORNADA | PLUS RETEN | PLUS Y ADECENT. Y ADECENT. | PLUS FESTIVOS | PLUS NOCTURNID | PLUS INCENT. PRODUCT. | SALARIO ANUAL EUROS |
|--|-----------|--|--------------------|--------------------|-----------------|-----------------|---------------|----------------------------------|------------------|-------------------|--------------------------|------------------------|
| | BASE | | | | | | | | | | | |
| ENCARGADO GENERAL | 16.325,01 | | 1.455,45 | 4.593,10 | 1.759,99 | 6.703,75 | 0,00 | 0,00 | 957,11 | 1.435,68 | 3.948,45 | 37.178,54 |
| SUBENCARGADO GENERAL | 12.718,05 | | 723,79 | 2.003,88 | 158,18 | 4.533,77 | 0,00 | 0,00 | 286,09 | 830,56 | 3.290,59 | 24.544,91 |
| JEFE DE CONTAB. & CONTROL GEST. | 16.390,95 | | 1.455,45 | 6.735,41 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.861,44 | 28.443,25 |
| DIPLOMADO RELAC. LABORALES | 16.152,30 | | 1.455,45 | 4.350,51 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.015,11 | 22.973,37 |
| ADMINISTRATIVO/CONTABLE | 15.916,32 | | 1.455,45 | 1.318,35 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.861,44 | 22.551,56 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 14.024,50 | | 1.455,45 | 1.302,52 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 775,19 | 17.557,66 |
| JEFE/INSPECTOR VENTAS | 14.824,76 | | 4.345,24 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.555,58 | 22.725,58 |
| CAPTADOR CLIENTES | 14.501,74 | | 4.345,24 | 0,00 | 0,00 | 2.993,98 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.773,18 | 23.614,14 |
| CONDUCTOR-REPARTIDOR | 13.585,52 | | 2.403,34 | 475,93 | 0,00 | 1.931,39 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.607,08 | 20.003,26 |
| OPERADOR. RESPONSAB. DE CLIENTES | 14.024,50 | | 1.455,45 | 1.355,25 | 0,00 | 1.384,25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 775,19 | 18.994,64 |
| OPERADOR ATENCION CLIENTES | 14.024,50 | | 1.455,45 | 0,00 | 0,00 | 1.384,25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 775,19 | 17.639,39 |
| OFICIAL/ENCARG. MANTEN. | 15.617,05 | | 1.455,45 | 3.757,26 | 1.759,99 | 3.407,93 | 1.075,76 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.948,45 | 31.021,89 |
| OFICIAL SUBENCARG. MANTEN. | 13.660,65 | | 1.455,45 | 2.996,61 | 1.759,99 | 3.407,93 | 1.075,76 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.526,59 | 27.882,98 |
| OFICIAL TECNICO. MANTEN INDUST. | 13.523,52 | | 1.455,45 | 2.631,41 | 1.319,65 | 3.074,37 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.916,16 | 24.920,56 |
| OFICIAL TÉCNICO LABORATORIO CALIDAD | 12.876,20 | | 1.455,45 | 2.451,99 | 927,12 | 2.198,41 | 1.075,76 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.901,57 | 22.886,50 |
| OFICIAL 1.º DE MANTENIMIENTO | 12.499,97 | | 1.455,45 | 1.451,99 | 927,12 | 2.198,41 | 1.075,76 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.901,57 | 21.510,27 |
| OFICIAL 2.º DE MANTENIMIENTO | 11.886,18 | | 739,62 | 381,02 | 888,56 | 1.931,39 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.625,53 | 17.452,30 |
| OFICIAL 1.º MECANICO VEHÍCULOS | 15.820,09 | | 1.378,98 | 1.268,25 | 1.489,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 456,15 | 20.413,20 |
| OFICIAL 1.º PINTOR | 13.585,52 | | 1.521,35 | 475,93 | 1.489,73 | 1.931,39 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 319,04 | 19.322,96 |
| CONDUCTOR 1º | 13.585,52 | | 2.403,34 | 0,00 | 0,00 | 1.931,39 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.369,75 | 19.290,00 |
| VIGILANTE/TELEFONISTA | 12.405,59 | | 644,67 | 2.068,50 | 407,37 | 2.631,41 | 0,00 | 396,84 | 949,20 | 922,86 | 350,71 | 20.777,15 |
| RESPONSABLE LOGÍSTICA/DISTRIBUC. C/D | 15.617,05 | | 1.455,45 | 4.313,02 | 1.759,99 | 3.407,93 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 830,56 | 3.948,45 | 31.332,45 |
| OFICIAL LOGISTICA/DISTRIB. CARGA/DESC. | 12.405,59 | | 644,67 | 2.177,89 | 158,18 | 1.931,39 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.290,59 | 20.608,31 |
| OFICIAL ELEVADORES CARGA Y DESC. | 12.405,59 | | 644,67 | 1.796,91 | 158,18 | 1.384,25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.290,59 | 19.680,19 |
| OFICIAL FABRICA DE ENVASES | 12.405,59 | | 644,67 | 1.400,06 | 407,37 | 1.924,76 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 922,86 | 2.993,06 | 20.698,37 |
| OFICIAL RESPONS. TREN DE LLENADO | 14.405,59 | | 739,62 | 3.860,35 | 0,00 | 1.384,25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.290,59 | 23.680,40 |
| OFICIAL 2º TREN DE LLENADO | 12.405,59 | | 739,62 | 844,89 | 0,00 | 1.384,25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.290,59 | 18.664,94 |
| PEON EMBOTELLADOR | 11.660,73 | | 739,62 | 0,00 | 0,00 | 1.384,25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3.290,59 | 17.075,19 |
| APRENDIZ PEON EMBOTELLADOR | 11.278,31 | | 739,62 | 0,00 | 0,00 | 1.384,25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.645,30 | 15.047,48 |
| PEON LIMPIEZA | 11.565,81 | | 644,67 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 560,30 | 12.770,78 |
| APRENDIZ | 10.302,60 | | 238,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 10.541,21 |

42.810-C



BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

| |
|--------------------------------|
| Franqueo concertado 23/1 |
|--------------------------------|