Encargado/a: realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

Camarero/a: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

Ayudante/a Camarero: participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

Auxiliar Pisos y Limpieza: encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas. Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas. Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

Por los trabajadores:

MÓNICA ELSA ORTEGA CHACÓN DNI 44.701.078-A

Por la empresa:

D. QUERUBÍN FERRERAS ESPINO DNI 43.768.185-J

30.692-B

EDICTO

14

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la entidad “EMBOTELLADORA DE CANARIAS, S.A.” para el año 2016, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.C. nº 195, de 9 de octubre de 2.013), competencia asumida por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, según

el art. 3 del Decreto 103/2015, de 9 de julio, del Presidente, por el que se determinan el número, denominación y competencias de las Consejerías (BOC nº 133, de 10 de julio de 2015), esta Dirección General

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad "EMBOTELLADORA DE CANARIAS, S.A." para el año 2016, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2845 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 LA EMPRESA EMBOTELLADORA DE CANARIAS, S.A.

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo, regulará las relaciones laborales en los Centros de Trabajo de la Provincia de Las Palmas.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El Convenio afecta a todos los trabajadores/as de la empresa, pertenecientes a los Centros de Trabajo de la Provincia de Las Palmas.

Artículo 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

La totalidad de las cláusulas del presente convenio tendrán vigencia desde el día 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del 2016, con efectos retroactivos según se establece en el contenido del presente convenio desde el día 1 de enero de 2016.

Artículo 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA

La denuncia del presente convenio colectivo se efectuará de manera automática a su término legal, quedando por tanto denunciado a su vencimiento y obligándose las partes a la negociación de un nuevo convenio que le sustituya, manteniendo vigente todo su contenido hasta alcanzar el nuevo acuerdo.

Artículo 5.- ABSORCIÓN

Las disposiciones o resoluciones legales futuras que lleven consigo una variación económica, en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si en conjunto o computo global anual supere el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando en caso contrario absorbidos dentro de éste.

Artículo 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que como garantía "AD PERSONAN", tanto en cómputo globalizado o individual, superen las condiciones pactadas en el presente Convenio y vengan disfrutando los trabajadores/as aisladamente, regidas por normas laborales y generales, que con carácter general se reconocen como derechos adquiridos en sus propios términos.

Artículo 7.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales efectivas de lunes a viernes, para todo el personal de la Empresa, salvo las excepciones que se especifican en este mismo artículo. La jornada de este personal será partida, con descanso para el almuerzo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de las jornadas diarias el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

A.- La sección de Administración de Las Palmas, tendrá el siguiente horario:

De lunes a miércoles de 8:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 18:00 horas, y el jueves y el viernes de 8:00 a 14:30 horas.

El horario de la sección de Administración de Las Palmas, para el mes de agosto, será de 8:00 a 15:00 horas. El personal de liquidaciones de ventas seguirá con su horario habitual.

Las Delegaciones seguirán con su actual horario de trabajo.

B.-Las secciones de Fabricación / Producción y para el personal no sujeto al sistema de turnos, tienen el siguiente horario: de 7:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas, la sección de Fabricación / Producción salvo el periodo comprendido a partir del día 1 de Enero hasta el último viernes del mes de Mayo y durante el mes de noviembre de cada año, que pasara a ser el siguiente horario: de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas. Este acuerdo queda supeditado a las excepciones puntuales de picos de producción que requiriesen una jornada más flexible.

Los trabajadores de producción y almacén gozarán de un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo, este tiempo será disfrutado en el turno de mañana en el horario de 08:30 a 10:30 y en el horario de tarde de 17:00 a 19:00.

Para el personal de producción que realiza horario de turnos rotativos (corre turnos) es establecen los siguientes horarios:

-Turno de mañana de 06:00 a 14:00

-Turno de tarde de 13:50 a 21:50

La rotación se establece de manera que cada trabajador estará dos semanas consecutivas en turno de mañana y otra en turno de tarde.

También se establecen una serie de horarios especiales para el personal de preparación de las líneas de envasado que serían:

-Horario 1.- 04:00 a 12:00

-Horario 2.- 05:30 a 13:30

Dichos horarios y a las personas que afecta serán comunicados semanalmente, pudiéndose variar en función de las necesidades de producción.

2.-Para la sección de almacén y taller de flota del centro de Las Palmas se establecerá el siguiente horario de forma general de 07:00 a 15:00 horas, para el personal sometido al sistema de turnos rotativos (corre turnos) existirán los siguientes horarios:

-Turno de mañana horario 1.- 06:00 a 14:00

-Turno de mañana horario 2.- 07:00 a 15:00

-Turno de tarde 3.- 14:00 a 22:00

Las rotaciones en esta sección será de carácter semanal.

Para el personal sometido a turnos puede darse la circunstancia que debido a vacaciones, bajas u otras situaciones especiales no previstas debidamente justificadas pueda variarse la frecuencia o el turno, en cuyo caso se comunicará al menos 48 horas antes excepto en bajas no previstas que seria de 24 horas y siempre garantizando los períodos de descanso fijados por la ley.

Se permitirá el cambio de turnos entre trabajadores/as de manera puntual siempre que no afecte a la actividad normal del turno, previa autorización del responsable de la sección.

La empresa publicará con una antelación mínima de 7 días el plan de turnos de la semana siguiente.

Durante tres quincenas al año se suspenderá el sistema de turnos de manera que habrá un único horario de 06:00 a 14:00 para todo el personal sujeto a turnos, dos de estas quincenas las dispondrá la empresa en función de las necesidades productivas y la tercera se fijará para la segunda quincena de diciembre. Para esta última y

si llegada la fecha por circunstancias o necesidades de la producción, la empresa necesitara disponer de las mismas o parte de esta podría hacerlo posponiéndose a cuando ambas partes acordaran el disfrute de los días en los que se haya tenido que producir en horario de turnos.

Para los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre el horario de trabajo para el personal de Producción, almacén y talleres será de 06:00 a 12:30 y para el personal de administración de 08:00 a 13:30 horas.

Artículo 8.- JORNADA DE TRABAJO DE LA SECCION DE VENTAS

Para el personal de la sección de Ventas, la jornada de trabajo será a tarea, terminándose esta una vez atendida su ruta diaria. La tarea será la habitual hasta la fecha.

Artículo 9.- VACACIONES

La duración de las vacaciones para todo el personal que lleve un año natural en la Empresa, será de 22 días hábiles ininterrumpidos, prorrateándose éstos en los trabajadores/as que no lleven el año de servicio. Las vacaciones serán rotatorias y será período vacacional todos los meses del año.

Artículo 10.- PLANIFICACION Y REGULACION DE LAS VACACIONES

La planificación de las vacaciones las hará la dirección de la Empresa y el Comité conjuntamente.

La relación nominal deberá estar preparada antes del día 30 de octubre del año anterior al disfrute de las vacaciones, a fin de que el personal conozca la fecha de disfrute de las mismas.

Se podrán cambiar las vacaciones entre productores previo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

a) Si el productor/a se encontrase en situación de incapacidad temporal (IT) al inicio de su período vacacional y causaré alta médica antes de terminar tal período, empezará a disfrutar los días de vacaciones que le resten tan pronto sea dado de alta médica y por los que estuvo en IT, la Empresa le hará un nuevo señalamiento, dentro de los (15) días siguientes a su reincorporación al trabajo.

b) Si el productor/a causare baja por IT, una vez iniciado su período vacacional, se estará a lo dispuesto en la Ley.

c) Las partes en aras de adecuar la regulación de las vacaciones de acuerdo con las modificaciones introducidas por el Real Decreto 3/2012, sobre la concurrencia temporal de una situación de incapacidad temporal (IT) con el periodo vacacional, se estará a lo dispuesto y regulado en el Art. 38 del Estatuto de Los Trabajadores.

d) Si el productor/a estuviera de baja por IT, todo el año natural, se estará a lo dispuesto en la Ley.

e) Si el productor/a estuviera de baja por IT, durante un período igual o superior a once (11) meses en el año natural, se estará a lo dispuesto en la Ley.

f) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis, del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspenso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

g) En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

h) El trabajador/a debe presentar por escrito el documento de la incapacidad temporal.

Artículo 11.-LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se establecen las siguientes licencias retribuidas a Salario base, más Mejoras Consolidadas de Antigüedad y más Complemento Salarial, en los casos y cuantías siguientes:

* Matrimonio del trabajador/a 15 días naturales.

* Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cohabitante. 3 días naturales.

Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la isla, el plazo será de: 4 días.

* Fallecimiento del cónyuge o cohabitante, hijos, padres (incluido políticos) y hermanos. 3 días hábiles.

* Fallecimiento del resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 3 días naturales.

* Fallecimiento de tíos carnales 1 día natural.

* Nacimiento de hijos. 5 días naturales.

Si por esta circunstancia y caso de complicaciones del parto previa justificación médica, se necesitaré más días de permiso, los que excedan de los 5 días anteriormente concedidos, no serán retribuidos.

* En los casos de exámenes en Centros Oficiales o Privados y siempre que el trabajador/a acredite estar matriculado, tendrá derecho a una licencia de duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el Centro correspondiente, debiendo acreditar a su regreso, su participación en los mismos.

* Cambio de residencia 1 día natural.

Cuando el trabajador/a tenga necesidad de realizar cualquier tipo de gestión personal ante Organismos Públicos o privados, tendrá el tiempo indispensable para la realización de los mismos, dentro de la jornada laboral, siempre y cuando no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo y previa justificación de lo solicitado.

En aras de establecer las reglas de interpretación del concepto HOSPITALIZACION y de ENFERMEDAD GRAVE, para la justificación de los días de permisos establecidos para disfrutar los trabajadores, se acuerda lo siguiente:

Por hospitalización, se entiende el hecho de encontrarse una persona ingresada como paciente de un hospital, que utiliza como mínimo un servicio hospitalario de 48 horas; y como hospital todo establecimiento publico o privado legalmente autorizado para la atención de personas enfermas, que presten la asistencia necesaria y que puedan efectuar diagnósticos e intervenciones quirúrgicas.

Para la enfermedad, la acreditación de la gravedad mediante informe médico o dictamen médico.

De acuerdo a la ley, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, están incluidos, los siguientes familiares tanto del trabajador/a como de su cónyuge: Padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos.

DÍA DE ASUNTOS PROPIOS. Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores/as disfrutarán, por asuntos propios, de un día retribuido al año, comprendido dentro de la jornada anual, y siempre que cumpla con el requisito de permanencia en la Empresa de al menos un año, debiendo ser solicitado por escrito con una antelación mínima de una semana a fin de no perjudicar el normal desarrollo de la actividad. La concesión del citado día, para asuntos propios, será atendida por la empresa en orden de petición de los trabajadores/as, no podrá ejercerse este derecho de manera simultánea por más del 5% de la plantilla de la sección del centro de trabajo a la que pertenezca el trabajador/a.

Este día podrá disfrutarse a su conveniencia, previa la planificación y autorización correspondiente y siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Dicho día deberá disfrutarse siempre dentro del año natural al que corresponda su devengo.

No podrá acumularse a vacaciones anuales ni a puentes, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 12.-CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La dirección de la Empresa dará a conocer al Comité de Empresa, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Los contratos de trabajo que se formalicen a partir de la firma de este Convenio se harán por escrito y se entregara una copia al Comité de Empresa.

Artículo 13.-BAJAS POR ENFERMEDAD

Todos los trabajadores/as en situación de I.T., derivada de enfermedad, percibirán el 100% de las retribuciones que con anterioridad a la enfermedad venían percibiendo con las excepciones de los Pluses de Transporte y Asistencia así como de las Comisiones y Prima de Productividad. Para ello, durante el período de enfermedad, los trabajadores/as están obligados a acreditar su situación mediante la entrega a la Empresa de los correspondientes partes médicos de la Seguridad Social, en los siguientes plazos:

* Parte médico de baja o de confirmación de la baja, como máximo, dentro del plazo de (3) tres días siguientes al de la fecha de su expedición por el facultativo.

* Parte médico de alta, como máximo, dentro de las (24) horas siguientes a la fecha de expedición por el facultativo.

Artículo 14.-BAJAS CON INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS, HOSPITALIZACIONES O POR ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de I.T., por accidente de trabajo o por intervención quirúrgica u hospitalización, todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá el 100% de las retribuciones que con anterioridad al hecho causante venían percibiendo, excepto el Plus de Transporte. Si la I.T., es por accidente de trabajo, el complemento económico de la prestación lo será desde el primer día de baja. En los otros casos, desde el día en que se realice la intervención, se produzca la

Hospitalización o se justifique con el parte médico que la baja es para una intervención quirúrgica.

Para el personal del departamento de ventas, la media de los importes percibidos por comisiones sobre ventas durante los 12 meses anteriores a esta situación de I.T., será el modulo para abonar los importes que correspondan a los incentivos de comisiones sobre ventas; igual formula se aplicara para calcular los incentivos de prima de productividad.

La acreditación de la situación de I.T., debe hacerse en los mismos plazos que los señalados en el artículo anterior.

Artículo 15.-RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Los reconocimientos médicos se realizaran de forma anual a todos los trabajadores/as de la empresa. Estos reconocimientos incluyen una serie de pruebas comunes para todos los trabajadores/as, independientemente de los riesgos a los que estén expuestos.

- Exploración física.

- Análisis de sangre y orina.

- Audiometría según protocolo.

- Tensión arterial, peso y talla.

- Electrocardiograma según protocolo.

- Todas las pruebas que el medico de vigilancia de la salud estime adecuadas a la vista de los resultados obtenidos.

Con objeto de velar por la seguridad y salud de los trabajadores/as, se realizaran reconocimientos médicos semestrales e incluso con periodicidad inferior si así lo estimase el servicio médico, a aquellos que ocupen puestos de carácter penoso, toxico o peligroso, considerando como tales, aquellos en que se realicen las siguientes funciones:

- Personal de laboratorio: Se realizaran las pruebas específicas para aquellos productos químicos para los que existan analíticas que detecten la presencia de dichos productos en la sangre y/u orina, siempre que existan un valor limite ambiental elevado.

- Expuestos a caídas de más de 2 metros de altura.

- En trabajos pulvigenos.

Si existen riesgos de inhalación de gases, humos, vapores o nieblas toxicas, o por la acción de líquidos o sólidos tóxicos.

Se realizaran exploraciones específicas a aquellos trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

- Manipulación de cargas: Exploración detallada del aparato osteomuscular.

- Pantalla de visualización de datos: Exploración detallada del aparato visual.

Artículo 16.- PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA

La empresa concertará un seguro colectivo de vida que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a en la correspondiente póliza, los siguientes capitales en las circunstancias que se detallan:

* Fallecimiento por cualquier causa antes de la edad de jubilación	9.015,18 EUROS
* Invalidez absoluta y permanente e Incapacidad Profesional	9.015,18 EUROS
* Fallecimiento por accidente	18.030,36 EUROS

En cualquiera de los casos relacionados, la Empresa queda exonerada de responsabilidad alguna en el supuesto de que por cualquier circunstancia la Compañía Aseguradora rechazase la inclusión de cualquier trabajador/a, por lo que en ningún caso responderá del capital asegurado frente a su personal.

El Comité de Empresa, tiene copia de la actual póliza de seguro suscrita con la compañía MAPFRE VIDA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.

Artículo 17.- PRENDAS DE TRABAJO

Para la realización de las diversas tareas que exige el trabajo en todas sus facetas, para su uso obligatorio, se entregarán en los meses de Enero y Julio de cada año, las siguientes prendas de trabajo.

A las secciones de Almacén, Fabricación y Taller

Dos uniformes completos, dos pares de zapatos al año y una chaqueta de invierno.

Para la sección de taller, serán tres uniformes completos al año.

A la sección de Ventas:

Tres camisas, dos pantalones y un par de zapatos, cada seis meses. Para el invierno, se incluirán una cazadora, dos jerséis (manga corta) y una chaqueta impermeable tipo chubasquero.

En caso de rotura o deterioro y manchas que no puedan eliminarse en el uniforme, previa comprobación por parte de la empresa, de que el deterioro fue producido en el desarrollo del trabajo, ésta reemplazará los mismos automáticamente.

Artículo 18.- ESTIPULACIONES SOCIALES

1.- Si un empleado/a de la empresa conduciendo un vehículo de ésta produjera accidentes con lesiones para terceros, tendrá asegurada la responsabilidad civil ilimitada así como su defensa judicial.

En el caso de que a un empleado/a de la empresa conduciendo un vehículo de la misma se le impusiera una sanción de retirada del permiso de conducir por período no superior a nueve meses, la empresa le facilitará otro puesto de trabajo en la misma sección conservando la categoría, pero desarrollando su trabajo como ayudante, percibiendo sueldo de Oficial 1º y comisión de Ayudante. Esta concesión de la empresa sólo será válida siempre que no existan más de tres productores/as en la misma situación, pues los que excedan no tendrán el beneficio concedido.

Durante la vigencia de este Convenio, todas las multas a vehículos de la Empresa motivadas por mal estacionamiento durante el servicio de entrega a clientes, serán sufragadas al cincuenta (50) por ciento entre el conductor/a y la Empresa.

2.- Se acuerda la aportación de una ayuda anual fija para fines sociales por parte de la empresa al comité de empresa de 601,20 euros.

3.- Por lo que respecta a la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el Art. 40 del E.T. según el Real Decreto 3/2012.

Artículo 19.- PREMIO DE JUBILACIÓN.

Los trabajadores que voluntariamente se acojan a la jubilación a la edad mínima exigida por la legislación vigente, percibirán una gratificación de tres mil cinco euros y seis céntimos (3.005,06) euros.

Artículo 20.-MEJORAS CONSOLIDADAS DE ANTIGÜEDAD.

En sustitución al complemento de ANTIGÜEDAD, los trabajadores/as con una antigüedad anterior al 01 de abril de 1995 y como garantía "ad personan" percibirán como MEJORAS CONSOLIDADAS DE ANTIGÜEDAD, los siguientes porcentajes:

Para los que lleven en plantilla 2 años	5%
Para los que lleven en plantilla 4 años	10%
Para los que lleven en plantilla 7 años	16%
Para los que lleven en plantilla 10 años	22%
Para los que lleven en plantilla 13 años	28%
Para los que lleven en plantilla 16 años	34%
Para los que lleven en plantilla 19 años	40%
Para los que lleven en plantilla 22 años	46%
Para los que lleven en plantilla 25 años	52%

Sin que en ningún caso pueda superarse este último tope porcentual.

Porcentajes que se aplicarán sobre el Sueldo Base, consignado en la tabla salarial y que se modificaran en la nómina de cada trabajador/a a medida que vaya cumpliendo los años indicados.

Estas mejoras no serán absorbidas ni compensadas en ningún otro concepto.

Para los trabajadores/as contratados a partir del día 01 de abril de 1995, no existirá ningún tipo de incremento salarial por estos conceptos.

Artículo 21.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La Clasificación Profesional determinará el encuadramiento profesional de los trabajadores/as de EMBOTELLADORA DE CANARIAS, S.A. la Clasificación Profesional está sustentada en las necesidades organizativas de la empresa y en factores tales como la formación, la experiencia, la complejidad del puesto o las responsabilidades asumidas en el mismo; dicha clasificación estará expresada en el contrato de trabajo.

La Clasificación Profesional se configura en torno a cuatro Grupos Profesionales:

Grupo I: Técnicos.

Grupo II: Administrativos.

Grupo III: Operarios.

Grupo IV: Subalternos.

A los efectos de especificar los cometidos enunciativos, ambas partes acuerdan dejar en vigor exclusivamente el artículo 5º y el apartado B) del artículo 6º de la derogada ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, aprobada por orden de 14 de mayo de 1977, con independencia de la legislación vigente.

No obstante lo anterior el presente artículo se adaptará a las exigencias previstas en el Real Decreto Ley de 3/2012, en su redacción actual, y a tal fin, se estará a lo dispuesto en el desarrollo reglamentario, de forma que se adapten a la nueva organización de grupos profesionales y se establecerán como contenido de la prestación laboral, objeto del contrato de trabajo, la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado.

Artículo 22.-DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los productores/as de la empresa tienen derecho a participar a través de los Órganos de representación regulados en los artículos 62, 63, 64 y 65 del mismo.

Artículo 23.-GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL O MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Tendrán las garantías que señala el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas correspondientes a Reserva Sindical del Comité de Empresa o Delegados de Personal, pueden ser acumulables pudiendo disponer de ellas uno o más miembros del Comité o Delegados de Personal, siempre que no rebasen el número de horas anuales asignadas por el artículo 68-e, del Estatuto de los Trabajadores. La disposición de dichas horas por uno o más miembros del Comité o Delegados de Personal, deberá ser comunicado por escrito a la empresa, con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 24.-DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores/as de la empresa tendrán como deberes los mismos que establece el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, y cuantos se deriven de su contrato individual de trabajo.

Artículo 25.-PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as se consideraran leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se consideran como leves la ausencia o falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un día sin causa justificada, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las ausencias sin causa justificada por dos días, durante un periodo de treinta días, las faltas cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador/a firmando por él, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y , en general, la reincidencia en faltas leves dentro del termino del año y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Se consideran faltas muy graves la falta de asistencia al trabajo mas de dos días al mes sin causa justificada, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo; los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros/as o subordinados; la deslealtad, el abuso de confianza, la violación de secretos de la Empresa, la embriaguez y blasfemia habituales y las de naturaleza análoga.

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso según la falta, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo durante un día.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días e inhabilitación por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves: pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta sesenta, y despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir un delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediera.

Tramitación.- para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al Jefe de la Empresa o personal en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves o despido, teniendo en cuenta que la sanción de las faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Debiéndose informar al Comité de Empresa, en el caso de faltas muy graves.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores/as las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a los que se hubieran hecho acreedores, pudiendo hacer constar, así mismo, la reincidencia en faltas leves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y , en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos de prescripción son de aplicación en el supuesto de no haberse producido reincidencia durante los periodos señalados.

Artículo 26.-FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL

La Dirección de la Empresa establecerá un plan de formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos los niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará al Comité de Empresa, el informe que se determina en el Artículo 64.4.c del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente dicho Comité podrá elaborar y proponer cuantas orientaciones y acciones formativas acuerde, ejerciendo una labor de seguimiento y vigilancia en los cumplimientos de los planes aprobados.

La empresa dispone de un crédito para financiar la formación de sus trabajadores cuyo importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece. De dicho crédito, el Comité de Empresa podrá disponer del 20% del mismo, para emplearlo en los cursos que estimen más convenientes, del 80% restante del crédito, la decisión de su aplicación se tomara de forma consensuada, pudiendo la dirección de la Empresa optar por un curso u otro, así como la elección de la empresa para impartir el curso.

Artículo 27.-CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas del presente convenio son las que aparecen expresadas en el anexo, que queda unido al presente, formando parte del mismo.

Será excluido de la estructura de la masa salarial a efectos de la negociación colectiva cualquier incentivo especial que la Empresa cree para mejorar la productividad de las ventas, entendiendo ambas partes que es un esfuerzo económico que aporta la Empresa para impulsar las ventas.

Caso de crearse nuevos incentivos especiales para la mejora de la productividad de los otros departamentos, las partes negociadoras del convenio se reunirán para su estudio y aprobación si procede.

Así mismo se acuerda aplicar un incremento salarial del cero con veinte por ciento (0,20%) sobre la masa salarial establecida, en el periodo que va del 1 de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre del 2016.

Artículo 28.-PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias consistirán en cuatro (4) pagas completas de Salario base, más Mejoras Consolidadas de Antigüedad y Complemento salarial en Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre. La empresa abonará en el mes de Febrero un complemento extra, consistente en cinco (5) días de Salario base, Mejoras Consolidadas de Antigüedad y Complemento salarial, (todo ello referido a cinco (5) días).

Artículo 29.-CONCURSO DE IDEAS

Se establece un concurso de ideas y/o mejoras para la vigencia del presente convenio para todos los departamentos, que serán valoradas en función de los ahorros o beneficios que generan dichas medidas estableciendose tres premios de 1000, 500 y 300 euros.

Artículo 30.- COMISIÓN PARITARIA

1) Definición y Composición: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión, la cual estará integrada por dos representantes del comité de empresa y dos representantes de la Empresa, nombrados en cada caso preferentemente de los que hayan intervenido en las deliberaciones.

2) Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio. En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en la que existan divergencias de interpretación no deberá iniciarse su aplicación hasta que no exista interpretación acordada o resolución dada por el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.M.A.C.), a cuyo arbitraje por medio del presente Convenio expresamente se someten.

b) Conciliación en los problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes en los supuestos previstos o no en el presente Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, la Comisión intervendrá preceptivamente en ésta materias dejando a salvo la libertad de las partes para, agotada esta vía proceder conforme a Derecho a la Jurisdicción competente.

3) Procedimiento: Tendrá capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, La Empresa y el Comité de Empresa. Los asuntos sometidos a la Comisión tendrán carácter de ordinario y /o extraordinario, otorgarán tal clasificación la Empresa y el Comité de Empresa, en el caso de que no exista acuerdo en dicha clasificación se entenderá que el asunto es extraordinario. En el primer supuesto la Comisión deberá resolver en el plazo de quince días a partir igualmente, de la recepción del asunto planteado; en el segundo caso en el plazo máximo de cinco días, a partir igualmente de la recepción del asunto planteado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria que contendrá especificación concreta de los asuntos a tratar y debatir en cada caso.

Las partes aceptan el presente Convenio Colectivo, del que se dará cuenta a la autoridad laboral a los efectos de registro, dentro del plazo de 15 días a partir de su firma, una vez registrado será remitido al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

En prueba de conformidad firman las partes intervinientes en Las Palmas de Gran Canaria, a veinticinco de noviembre de dos mil dieciséis.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA DE CANARIAS, S.A., PARA LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, DURANTE EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01-01-2016 Y EL 31-12-2016.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Debido a que no existe una escala de Compensaciones Salariales por categorías, se respetarán las mejoras que individualmente tengan asignadas cada productor/a en el recibo de salario.

Todos los importes que se relacionan en los siguientes apartados, se sobrentienden como cantidades brutas.

Artículo 1-1.- Los Salarios Bases, quedan establecidos, en las siguientes cuantías para el año 2016:

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario mensual	Salario anual
Peones	806,85	12.909,61
Subalternos	834,96	13.359,31
Ayudantes y Aux.	848,42	13.574,78
Oficiales de 2ª	862,59	13.801,47
Oficiales de 1ª	890,47	14.247,48
Promotores de ventas	904,88	14.478,05

Encargados de grupo	919,02	14.704,39
Capataces	919,02	14.704,39
Jefes Sección y Delegados	1.001,57	16.025,11
Encargado Generales o Técnicos Superiores	1.086,30	17.380,77

Artículo 1-2.- Se acuerda aumentar en el mismo porcentaje en que ha sido incrementada la masa salarial negociable de este convenio, el 0,20%, el importe que actualmente tiene asignado cada productor en su hoja de salarios en el concepto de Complemento Salarial, así como cualquier importe particular que cada trabajador/a tenga asignado en su hoja de salarios.

Artículo 2-1.- La Bolsa de Vacaciones, estará compuesta por el importe de veinte y seis (26) días de salario base, más mejoras consolidadas de antigüedad y complemento salarial.

La Bolsa deberá ser abonada en la nómina anterior al mes de vacaciones, excepto en el caso de que el productor tenga asignados correlativamente los meses de diciembre y enero, como de vacaciones, en cuyo caso la Bolsa de vacaciones correspondiente al mes de enero deberá abonarse en el mismo mes de enero, debiendo la Empresa, en este caso entregar al productor el importe de la Bolsa de vacaciones anticipada con su correspondiente recibo, para que firme el recibí, junto con la nomina del mes de diciembre.

El personal en activo que haya percibido la Bolsa de Vacaciones correspondiente al año en curso, antes de la firma del Convenio, cobrará la diferencia perteneciente a los nuevos valores aprobados, una vez aceptado el nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 2-2.- El personal de ventas percibirá durante el disfrute de sus vacaciones, en concepto de comisiones, la media de las obtenidas durante los 12 últimos meses, más una gratificación de MIL CIENTO SEIS EUROS Y VEINTINUEVE CÉNTIMOS (1.106,29).

Artículo 2-3.- El resto del personal percibirá durante el disfrute de sus vacaciones, una gratificación de MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO EUROS Y NOVENTA Y UN CÉNTIMOS (1.275,91).

Artículo 3-1.- COMISIONES.- Se establecen durante la vigencia de éste Convenio, los siguientes importes:

Comisión	Aplicar sobre
0,07162	Caja vendida de 6 botellas de 1 o 1/4 litros pet o 12 botellas de 1/2 litro pet cada una
0,13136	Caja vendida de 12 botellas tamaño familiar o 24 botellas o botes y cajas de 6 botellas de 2 litros cada botella
0,09557	Caja vendida de 6 botellas de 1½ litros cada una
0,14336	Caja vendida de 9 botellas de 1½ litros cada una
0,32244	Barril de premix vendido
0,71688	Bolsa de postmix vendida

La incorporación de nuevos formatos a la relación especificada, conlleva implícita la aplicación de una nueva comisión en proporción al nuevo formato y al actualmente existente.

Artículo 3-2.- Para los vendedores de entregas, las cajas entregadas cada día comprendidas entre 200 y 240 cajas, cobrarán las que pasen de doscientas (200) cajas, cada una a 0,03581 euros. Las cajas que sobrepasen de 240 cajas, cobrarán cada una a 0,07162 euros.

Todo ello más las comisiones establecidas en el artículo anterior.

Artículo 3-3.- El personal preventista cobrara en concepto de comisiones, el importe de las comisiones del artículo 3-1, con las excepciones de las rutas que a continuación se detallan por tener especial incidencia en las mismas los clientes de Alimentación Moderna, Grandes Superficies y Clientes con acuerdos de exclusividad, que percibirán el importe de los siguientes coeficientes de las comisiones que se relacionan en el repetido artículo 3-1:

RUTA	COEFICIENTE
número 201	83,14%
número 203	68,43%
número 210	85,03%
número 251	77,54%
número 252	65,73%
número 255	89,84%
número 212	86,54%
número 219	94,17%

Los preventistas de Alimentación Moderna cobraran en concepto de comisiones, el importe de la media de los preventistas de su centro de trabajo más un cinco (5) por ciento.

Artículo 3-4.- Los Promotores de Ventas, cobrarán en concepto de Comisiones, la media de los preventistas más un quince por ciento (15%).

Los Supervisores de Ventas o Jefes de Grupos de Ventas, cobrarán en concepto de Comisiones, la media de los preventista más un veinticinco por ciento (25%).

Artículo 3-5.- Las cajas que la empresa tenga a bien bonificar, serán cobradas las comisiones, únicamente por el vendedor entregador.

Artículo 3-6.- Los vendedores que por cualquier motivo queden en servicio en el centro de trabajo sin salir en ruta, cobrarán por día trabajado la cantidad de DIECIOCHO EUROS Y CUARENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (18,44).

Desde el tercer día inclusive de la misma semana y siempre que sea el mismo productor, cobrará por este servicio, la cantidad diaria de VEINTINUEVE EUROS Y CINCUENTA Y DOS CÉNTIMOS (29,52). Si durante la realización de este servicio se efectuaran ventas y el importe de las comisiones de estas ventas sea superior al importe establecido como servicio de fábrica, se cobrará el importe correspondiente a las comisiones.

Los Ayudantes de ventas, por el mismo concepto anterior, cobrarán ONCE EUROS Y SIETE CÉNTIMOS (11,07).

Artículo 3-7.- Los Ayudantes de ventas cobrarán una comisión, por caja vendida, de 0,0716 euros.

Artículo 3-8.- Si la Empresa enviara a una misma ruta y en un mismo vehículo a dos vendedores, cada uno cobrará una comisión, por caja vendida, de 0,1314 euros. Excepto las cajas de 6 y 9 botellas de 1½ litros cada una, que en las rutas consideradas normales se cobrarán a 0,09557 euros (6 botellas) y 0,1434 euros (9 botellas)

Artículo 3-9.- Los vendedores que se contraten durante la vigencia de éste convenio, en los dos primeros meses de trabajo, percibirán en concepto de comisiones y por día trabajado, la cantidad de DIEZ EUROS Y TREINTA Y TRES CÉNTIMOS (10,33).

Artículo 3-10. En semanas con día o días festivos, los preventistas y vendedores que adelanten su ruta semanal sin ningún tipo de colaboración, durante los días normales de trabajo y por ello sin necesidad de recuperarlas en sábado, percibirán en concepto de complemento por tal adelanto y por su trabajo semanal, la cantidad de TREINTA Y DOS EUROS Y TREINTA CÉNTIMOS (32,30).

Artículo 4.- AYUDA PARA COMIDA.- Para el personal de ventas se establece, para las rutas consideradas normales, la cantidad de CINCO EUROS Y OCHENTA Y UN CÉNTIMOS (5,81).

Para las rutas de Tazarte, San Agustín y Mogán, la cantidad de SEIS EUROS Y DOCE CÉNTIMOS (6,12).

Y para las rutas de la Aldea y Jandía en Fuerteventura, la cantidad de SIETE EUROS Y SETENTA Y CINCO CÉNTIMOS (7,75).

Artículo 5.- Se establece para todo el personal un Suplemento de Transporte de UN EURO Y CUARENTA Y SIETE CÉNTIMOS (1,47) por cada día que haya efectuado su traslado al centro de trabajo, agotando su jornada

laboral completa, con la sola excepción de visita del propio trabajador a la consulta médica, justificada con el parte de consulta médica a la Seguridad Social y siempre que por éste motivo, su ausencia del puesto de trabajo no exceda de tres (3) horas.

Artículo 6.- Se establece un Plus de Asistencia al trabajo de OCHO EUROS Y OCHENTA Y SIETE CÉNTIMOS (8,87) por persona y día para todas las secciones, excepto para las de ventas, que será de TRES EUROS Y SESENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (3,69) por persona y día que haya cumplido con su jornada de trabajo.

Los Merchandisers de servicios de llenado de expositores, cobrarán el Plus de Asistencia a NUEVE EUROS Y SESENTA CÉNTIMOS (9,60) por persona y día que haya cumplido con su jornada de trabajo.NO SE DESCONTARÁ EL PLUS DE ASISTENCIA, EN LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS:

Al personal que se encuentre de baja laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.

Al personal que asista a consulta médica de la Seguridad Social, justificada con el parte médico de consulta y siempre que no se ausente de su puesto de trabajo, por éste concepto, más de tres (3) horas.

Al personal que se ausente de su puesto de trabajo con previo permiso de su Jefe de Departamento, con causa justificada.

No se pagará el Plus de Asistencia al personal que se encuentre de vacaciones o de baja por enfermedad o accidente no laboral.

Artículo 7.- Todos los conceptos retributivos del presente convenio colectivo, se prorratearán en la parte proporcional entre aquellos trabajadores que tengan concertada una jornada de trabajo inferior a la normal.

Artículo 8.- Se establece el sistema de Prima a la Producción, basado en lo siguiente:

Partiendo de la base del rendimiento teórico asignado a cada línea, si se alcanzan los rendimientos mínimos establecidos para cada una de ellas, las cajas llenadas ese día, se cobran a una prima determinada desde la primera unidad de caja establecida, si no se alcanza dicho porcentaje, no se cobran la indicada prima por la unidad de caja establecida; a medida que se va mejorando o aumentando el porcentaje de llenado, también va aumentando la prima por la unidad de caja establecida.

En la línea llenadora de Tetra Pack, la prima de productividad se alcanza desde que se obtiene el 81% del rendimiento teórico de dicha línea.

Para la máquina sopladora de botellas, la prima de productividad se alcanza desde que se obtiene el 90% del rendimiento teórico de dicha máquina.

Las secciones de la Empresa y número de personas participes en el sistema son:

Línea número 1	TETRA PAK	4 personas
Línea número 2		9 personas
Línea número 3		5 personas
Línea número 4		7 personas
Línea número 5		2 personas
Sopladora de botellas		3 personas
Sala de jarabes		4 personas
Laboratorio		5 personas
Mantenimiento de Fábrica		6 personas
Tratamiento del Agua		1 personas
Servicios Generales		1 personas
Otros		2 personas
TOTALES		49 personas

Los rendimientos teóricos o rendimientos al 100% de cada línea son:

Línea número 1	Botes de 250 ml.	333 cajas/hora
Línea número 2	cajas de fujifilm	900 cajas/hora
Línea número 2	resto de cajas	1.150 cajas/hora
Línea número 3	latas de 250 ml.	1.050 cajas/hora
Línea número 3	latas de 330 ml.	1.290 cajas/hora
Línea número 4	cajas de ½ litro pet de 12 botellas	1.250 cajas/hora
Línea número 4	cajas de 1 litro pet de 6 botellas	2.450 cajas/hora
Línea número 4	cajas de 1¼ litros pet de 6 botellas	3.000 cajas/hora
Línea número 4	cajas de 1½ litros pet de 6 botellas	2.666 cajas/hora
Línea número 4	cajas de 1½ litros pet de 9 botellas	1.777 cajas/hora
Línea número 4	cajas de 2 litros pet de 6 botellas	2.000 cajas/hora
Línea número 5	tanquetas de premix	90 tanquetas/hora
Línea número 5	bolsas de postmix 10 litros	90 bolsas/hora
Línea número 5	bolsas de postmix 20 litros	60 bolsas/hora
Sopladora de botellas		6.000 botellas/hora

El tiempo de trabajo efectivo para aplicar los anteriores rendimientos es el de ocho (8) horas por día, no teniéndose en cuenta para el cómputo diario de las ocho (8) horas, los siguientes tiempos:

Las pérdidas de tiempo por calentamiento de la lavadora los lunes por la mañana o días siguientes de festivo.

Los siguientes tiempos por cambio de formato:

LÍNEA NÚMERO 1 TETRA PAK	
LÍNEA NÚMERO 2 VIDRIO	1 hora
LÍNEA NÚMERO 3 LATAS	
LÍNEA NÚMERO 4 PET	1 hora
LÍNEA NÚMERO 5 DISPENSING	

Los siguientes tiempos por lavado entre sabores diferentes:

LÍNEA NÚMERO 1 TETRA PAK	
LINEA NÚMERO 2 VIDRIO	20 minutos
LÍNEA NÚMERO 3 LATAS	20 minutos
LÍNEA NÚMERO 4 PET	20 minutos
LÍNEA NÚMERO 5 DISPENSING	20 minutos

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Según el rendimiento obtenido, en las líneas número 1 a 4, ambas inclusive, se establecen los siguientes EUROS por la unidad de caja establecida:

RENDIMIENTOS	EUROS POR RESTO DE CAJAS	EUROS POR CAJAS DE 6 BOTELLAS	EUROS POR CAJAS DE 9 BOTELLAS	EUROS POR CAJAS DE 18 BOTES
Para un rendimiento menor del 70% del teórico	0,000000	0,000000	0,000000	0,000000
Rendimiento desde 70%	0,010869	0,005435	0,008151	0,000000

Rendimiento hasta 71%	0,013587	0,006793	0,010190	0,000000
Rendimiento hasta 72%	0,016303	0,008150	0,012225	0,000000
Rendimiento hasta 73%	0,017857	0,008929	0,013391	0,000000
Rendimiento hasta 74%	0,022125	0,011065	0,016596	0,000000
Rendimiento hasta 75%	0,025621	0,012808	0,019212	0,000000
Rendimiento desde 76% a 80%	0,027950	0,013974	0,020959	0,000000
Rendimiento desde 81% a 85%	0,031054	0,015528	0,023291	0,023292
Rendimiento desde 86% a 90%	0,035712	0,017857	0,026786	0,026786
Rendimiento del 91% en adelante	0,044253	0,022125	0,033187	0,033188

Para la Línea número 5, se establece la siguiente tabla de Prima de Productividad:

RENDIMIENTOS	EUROS POR TANQUETAS	EUROS POR BOLSAS DE 10 LITROS	EUROS POR BOLSAS DE 20 LITROS
Para un rendimiento menor del 70% del teórico	0,000000	0,000000	0,000000
Rendimiento desde 70%	0,043476	0,108690	0,217375
Rendimiento hasta 71%	0,054342	0,135861	0,271719
Rendimiento hasta 72%	0,065213	0,163031	0,326064
Rendimiento hasta 73%	0,071424	0,178558	0,357117
Rendimiento hasta 74%	0,088505	0,221257	0,442512
Rendimiento hasta 75%	0,102478	0,256193	0,512383
Rendimiento desde 76% a 80%	0,111791	0,279481	0,558964
Rendimiento desde 81% a 85%	0,124213	0,310537	0,621073
Rendimiento desde 86% a 90%	0,142847	0,357117	0,714232
Rendimiento del 91% en adelante	0,177004	0,442512	0,885027

Para la máquina sopladora de botellas, se establece la siguiente tabla de Prima de Productividad:

RENDIMIENTOS	EUROS POR BOTELLA
Para un rendimiento menor del 90% del teórico	0
Rendimiento desde 90%	0,000778
Rendimiento desde 91%	0,000854
Rendimiento desde 92%	0,000934
Rendimiento desde 93%	0,00101
Rendimiento desde 94%	0,001087
Rendimiento desde 95%	0,001167
Rendimiento desde 96%	0,001244
Rendimiento desde 97%	0,00132
Rendimiento desde 98%	0,001397
Rendimiento desde 99%	0,001476
Rendimiento desde 100%	0,001551

El rendimiento, la prima de productividad y los euros, se calculan cada día, con independencia unos de otros, al final de cada período mensual (que será el mismo que está establecido para los incentivos de producción), se suman todos los euros de los días en que el rendimiento ha sido igual o superior al 70% del teórico de las líneas números 2, 3, 4 y 5, al 81% en el caso de la línea número 1, o al 90% en el caso de la sopladora de botellas; este total se divide entre todo el personal efectivo de trabajo más los que se encuentren de vacaciones o de baja por accidente laboral, correspondiente a las secciones aquí reseñadas como participes en el sistema.

Los rendimientos teóricos que se han asignado a cada máquina o línea de llenado, se entienden que corresponden a las actuales máquinas, de producirse alguna variación o modificación en éstas, o la instalación de nuevos modelos, esto llevará consigo la modificación de los actuales rendimientos teóricos.

Se acuerda la actualización de la prima de productividad de fábrica, pendiente desde el 2010, esta actualización se realizará en base unas tablas fruto de un acuerdo de una comisión paritaria creada al efecto dándose la misma un plazo improrrogable de tres meses a partir de la fecha de la firma de este convenio para alcanzar un acuerdo, mientras tanto Se mantendrá el actual sistema de primas hasta que la comisión paritaria que se cree entre la empresa y los trabajadores desarrolle un modelo de incentivo nuevo que realmente incentive y vaya en consonancia con la realidad actual de las líneas de envasado.

PLUS DE TURNO

Para el personal de producción y almacén sujeto al sistema de rotación de turnos se establece un plus diario por día trabajado en el turno de tarde de 4,54 euros.

Artículo 9.- Debido a que no hay establecido un sistema para calcular la Prima de Productividad, a las secciones que seguidamente se relacionan, y hasta tanto se estudie y aplique ese sistema, se establece una cantidad mensual alzada, de OCHENTA Y OCHO EUROS Y CINCUENTA CÉNTIMOS (88,50) para las secciones de almacenes, talleres y otros y NOVENTA Y SEIS EUROS Y SESENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (96,69) en administración. La cobrarán las personas de las secciones indicadas, por su trabajo efectivo del mes, o la parte proporcional por los días realmente trabajados, más los que se encuentren de baja por accidente laboral o de vacaciones

COMPLEMENTO DE PRIMA DE PRODUCTIVIDAD PARA EL ALMACÉN DE LAS PALMAS.

a) Para el primer turno de trabajo:

Se establece una Prima de Productividad para la sección de Almacén de Las Palmas, por importe de OCHO EUROS Y SESENTA Y SIETE CÉNTIMOS (8,67) a repartir entre los trabajadores que estén afectos al primer turno de trabajo, por cada plancha que carguen de producto terminado (liquido de bebidas refrescantes o cualquier otro producto que la Empresa venda) y en parte proporcional a una plancha por los camiones adicionales que carguen de nuestros productos.

Este complemento de Prima de Productividad, se establece para una media al año de cinco (5) planchas diarias de Lunes a Jueves y de dos (2) planchas los Viernes, si para cargar las medias de planchas mencionadas se necesitaré incorporar algún otro trabajador, entonces el importe a pagar por plancha cargada será el que resulte de dividir de OCHO EUROS Y SESENTA Y SIETE CÉNTIMOS (8,67) entre el nuevo número de trabajadores y de multiplicar la fracción resultante por los trabajadores iniciales seis (6).

Este complemento de Prima de Productividad lo cobrarán los trabajadores afectos a este horario por su trabajo efectivo mensual, y también en el supuesto de baja por accidente laboral o de disfrute del período vacacional.

b) Para el segundo turno de trabajo:

Se establece una Prima de Productividad para la sección de Almacén de Las Palmas, por importe de 0,007375 euros a repartir entre los trabajadores afectos a este horario, por cada caja de venta bruta que se vendan en Las Palmas, excepto las cajas de 1½ litros de 6 botellas, cuyo importe será de 0,003688 euros.

Este complemento de Prima de Productividad, se establece para una venta media al año de un millón quinientas mil (1.500.000) cajas, si para cargar las cajas mencionadas se necesitaré incorporar algún otro trabajador, entonces el importe a pagar por cada caja vendida, será el que resulte de dividir el importe de 0,007375

euros o 0,003688 euros según la proporción del formato de cajas vendidas), entre el nuevo número de trabajadores y de multiplicar la fracción resultante por los trabajadores iniciales siete (7).

En el supuesto de cargar alguna plancha de productos terminados con destino a alguna Delegación, dichas cajas las cobrarán al importe de prima pactado.

Este complemento de Prima de Productividad lo cobrarán las personas afectas a este horario por su trabajo efectivo mensual, y también en el supuesto de baja por accidente laboral o de disfrute del período vacacional.

Las sustituciones de los trabajadores durante el período de baja por accidente laboral o de disfrute de vacaciones, no comportarán aumento de personal a los efectos de prorratear la Prima de Productividad asignada en cada uno de los casos anteriores.

La prima de productividad establecida en éste artículo 9, es incompatible con la establecida en el artículo anterior para la sección de Producción.

Tampoco la cobrara el personal de las secciones de Ventas, ni los productores que en su recibo de salario, los conceptos que a continuación se relacionan: (Compensación Salarial, Gratificación Especial o Incentivo Fijo), superen la cantidad de SEISCIENTOS CUATRO EUROS Y SESENTA Y DOS CÉNTIMOS (604,62).

Artículo 10.- Si durante la vigencia de éste Convenio Colectivo, el promedio mensual de la Prima de Productividad de la Sección de Producción, resultasen inferior a NOVENTA Y TRES EUROS Y DIECISÉIS CÉNTIMOS (93,16), en el último mes de vigencia del convenio, la empresa distribuirá entre los trabajadores afectados y en función de sus percepciones por este concepto, la cantidad necesaria hasta completar el importe indicado de NOVENTA Y TRES EUROS Y DIECISÉIS CÉNTIMOS (93,16).

Artículo 11.- PLUS ESPECIAL.- Para todo el personal actualmente en plantilla con categorías profesionales comprendidas entre oficiales de 1ª y peones que no tengan importe alguno asignado en su recibo de salario en las casillas de Mejoras Consolidadas de Antigüedad, Compensación Salarial, Gratificación Especial o Incentivo Fijo, se establece un Plus Especial, por importe de UN EURO Y CUARENTA Y TRES CÉNTIMOS (1,43) por día completo de trabajo, debiéndose prorratear en los casos de trabajadores/as que tengan convenida una jornada de trabajo inferior a la normal (8 horas día).

Artículo 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se consideraran horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada efectiva ordinaria de trabajo y serán reguladas según el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extras pueden ser compensadas, o bien con descansos, o retribuciones, fijándose el siguiente valor único de SIETE EUROS Y CINCUENTA CÉNTIMOS (7,50) por cada hora que exceda de la jornada ordinaria.

Asimismo, fijándose el siguiente valor único de DIEZ EUROS Y QUINCE CÉNTIMOS (10,15) para:

Las horas extras realizadas los viernes a partir de las 15:00 horas, en el departamento de Fabricación / Producción, para los meses de enero, febrero, marzo abril, mayo y noviembre.

Las horas extras realizadas los jueves y viernes a partir de las 14:30 horas, en el departamento de Administración de Las Palmas.

Las horas extras realizadas sábados, domingos y festivos.

Las horas extras realizadas a partir de la firma del presente convenio de lunes a jueves a partir de las 19:00 horas hasta las 06:00 de la mañana

Las horas extras realizadas a partir de la firma del presente convenio los viernes a partir de las 16:00 horas hasta las 06:00 de la mañana

A partir del 01 de De enero del 2012 Las horas extras realizadas de lunes a jueves a partir de las 19:00 horas hasta las 07:00 de la mañana.

A partir del 01 de De enero del 2012 Las horas extras realizadas los viernes de las 16:00 horas hasta las 07:00 de la mañana.

Las horas extras realizadas por el personal de fabricación y almacén del centro de Las Palmas del turno de tarde a partir de las 21:50 y el turno de mañana los viernes a partir de las 14:00 horas.

30.692-C

EDICTO

15

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la entidad "TERMINALES CANARIOS, S.L." para los años 2016-2017, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.C. nº 195, de 9 de octubre de 2.013), competencia asumida por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, según el art. 3 del Decreto 103/2015, de 9 de julio, del Presidente, por el que se determinan el número, denominación y competencias de las Consejerías (BOC nº 133, de 10 de julio de 2015), esta Dirección General

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad "TERMINALES CANARIOS, S.L." para los años 2016-2017, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2849 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.

IV CONVENIO COLECTIVO TERMINALES CANARIOS, S.L.

PROVINCIA DE LAS PALMAS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los Centros de Trabajo de TERMINALES CANARIOS, S.L. del Puerto de Las Palmas y del Aeropuerto de Gran Canaria, sitos en la Provincia de Las Palmas.

Para futuros centros que la Compañía pudiese abrir en la precitada provincia durante la vigencia del presente Convenio, los regímenes de jornada, organización y horario de trabajo, quedarán fuera de este ámbito, hasta conocer las características operativas y organizativas requeridas en las nuevas instalaciones, pactándose sus condiciones en ese momento con la representación social correspondiente.

Artículo 2º. Ámbito Personal.

Este Convenio Colectivo afecta al personal que presta sus servicios en la actualidad en los centros de trabajo de la Provincia de Las Palmas, indicados en el artículo anterior y a los que ingresen durante su vigencia. La Empresa, no obstante, tiene la facultad de excluir del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, por mutuo acuerdo, a los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales de Jefe de Sección y Técnico Titulado.