

### III. Otras Resoluciones

#### Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

**485** *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 30 de diciembre de 2020, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo para los trabajadores de Canaragua Concesiones, S.A. en determinados centros de trabajo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Canaragua Concesiones, S.A. en los centros de trabajo de Arucas, Santa Lucía, Polígono de Arinaga, San Mateo, Dirección Regional Las Palmas, Dirección Regional Tenerife, Pájara, Tuineje y La Oliva, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 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 Economía, Conocimiento y Empleo aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, publicado en el Boletín Oficial de Canarias nº 44, de 4 de marzo de 2020, esta Dirección General de Trabajo

#### ACUERDA:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

**Segundo.-** Disponer el depósito del texto original.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de diciembre de 2020.- El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE CANARAGUA CONCESIONES, S.A. EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE: ARUCAS, SANTA LUCÍA, POLÍGONO DE ARINAGA, SAN MATEO, DIRECCIÓN REGIONAL LAS PALMAS, DIRECCIÓN REGIONAL TENERIFE, PÁJARA, TUINEJE Y LA OLIVA.**

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1.- Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de carácter jurídico-laboral entre la empresa Canaragua Concesiones, S.A., en su división de agua y saneamiento, y los trabajadores y trabajadoras de plantilla, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

#### **Artículo 2.- Ámbito territorial.**

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en los centros de trabajo que a continuación se relacionan:

Dirección Regional Las Palmas, Dirección Regional Tenerife, Santa Lucía de Tirajana, Polígono de Arinaga, San Mateo, Servicio de Abastecimiento y Saneamiento de Arucas, Pájara, La Oliva y Tuineje.

#### **Artículo 3.- Ámbito temporal.**

**1. Entrada en vigor:** el presente Convenio entrará en vigor el día uno de enero de 2019, independientemente de la fecha de su publicación, retrotrayéndose sus efectos económicos a dicha fecha.

**2. Duración:** el presente Convenio tendrá su término final el treinta y uno de diciembre del dos mil veintidós. La normativa pactada en el mismo mantendrá la vigencia regulada anteriormente, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley que exija su modificación; en tal supuesto, ambas partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes en todos aquellos aspectos en que dicha ley afecte.

**3. Denuncia y prórroga:** con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, ambas partes, indistintamente, podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico (tanto salarial como extrasalarial) que experimentarán, en tal caso, únicamente la variación que señale el Índice de Precios al Consumo (IPC), determinado por los organismos Oficiales correspondientes.

Cuando medie denuncia del Convenio en los términos expuestos en el párrafo anterior, las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un

mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar. Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados, no pudiendo tener una duración superior a 24 meses desde la fecha del vencimiento del Convenio.

Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación del nuevo Convenio sin que haya alcanzado un acuerdo sobre los contenidos del mismo, las partes someterán las divergencias existentes a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral Canario.

#### **Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.**

Ambas partes consideran lo pactado en el presente Convenio como un todo indivisible de modo que si la Administración, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en su totalidad, será sometido nuevamente a la Comisión Negociadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de la homologación.

#### **Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.**

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas como garantía “ad personam”, que tanto en cómputo individualizado o global, superen las condiciones pactadas en el presente Convenio y vengán disfrutando los trabajadores y trabajadoras aisladamente, ya sea por normas convencionales, o usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo.

#### **Artículo 6.- Compensación y absorción.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

#### **Artículo 7.- Normas subsidiarias.**

En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de aguas potables y residuales, así como al resto de la normativa legal que fuera de aplicación.

#### **Artículo 8.- Comisión paritaria.**

**Definición y estructura:** para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio se establece una Comisión

Paritaria, la cual estará integrada por tres vocales por parte de la Empresa y tres vocales por la representación de los trabajadores y trabajadoras, nombrados preferentemente, en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

**Funciones:** las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

**1) Interpretación del Convenio:** en tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo, por parte de la Dirección de la Empresa podrá acordarse tal aplicación si bien el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable deberá abonarse a los trabajadores afectados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

**2) Conciliación de los problemas** o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.

**3) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado:** la Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia, pudiendo ejercitar las acciones legales oportunas ante la jurisdicción social de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

**Procedimiento:** tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de siete días naturales a partir de la recepción del problema planteado. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán libremente designados por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

Las situaciones que se planteen ante la Comisión deberán hacerse constar por escrito, con especificación clara del tema o temas objeto de tratamiento. La Comisión, una vez tratados, tramitará por cualquier medio a su alcance la resolución de los temas planteados. De las resoluciones de los temas planteados, las partes integrantes darán la máxima difusión en los ámbitos de aplicación del Convenio.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria se someterá al Tribunal Laboral Canario, a sus procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, siendo este último por aceptación voluntaria de las partes.

## CAPÍTULO II

### MODIFICACIONES Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### **Artículo 9.- Suspensión por IT, accidente laboral, enfermedad profesional.**

En los casos de Incapacidad Temporal (IT) por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente laboral o maternidad de la mujer trabajadora, la Empresa

complementará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones fijas, durante los doce meses de duración de la misma, según tabla salarial y complementos, del presente Convenio, al igual que si el trabajador o trabajadora estuviera en activo.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarlo ante ella con la baja del médico del Servicio Canario de la Salud, como máximo, antes de los tres días desde la fecha de expedición del parte de baja por el facultativo. Los trabajadores y trabajadoras están obligados, igualmente, a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de tres días.

El incumplimiento de tales requisitos conferirá, a todos los efectos, la calificación de falta injustificada al trabajo sin que, tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del personal mediante reconocimiento médico. La negativa del trabajador o trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos establecidos en el presente artículo.

Si un empleado pasa a situación de prórroga de incapacidad temporal y posteriormente no se declara la incapacidad permanente por alta médica, reingresará en la empresa, entendiendo este periodo como suspensión del contrato y computando la antigüedad a todos los efectos.

#### **Artículo 10.- Excedencias.**

La Empresa podrá conceder excedencia voluntaria, por un tiempo no superior a cinco años, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad.

El trabajador o trabajadora habrá de preavisar su incorporación, en todo caso, con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

Si la excedencia solicitada no sobrepasa los dos años, la reincorporación será automática en cualquier centro de la empresa. Si la excedencia fuera superior a los dos años, la reincorporación tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en la empresa.

Una vez reintegrado el trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que haya transcurrido, al menos, tres años desde la fecha de su reincorporación.

El ejercicio de este derecho por excedencia necesariamente habrá de ponerse en conocimiento de la Empresa con treinta días de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del periodo de excedencia, en el personal administrativo y operario, y de 60 días en el personal Titulado y Técnico.

### **Artículo 11.- Licencias retribuidas.**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a que se les conceda licencias sin pérdida de derechos y retribuciones en los siguientes casos:

A.- 20 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscritas en el correspondiente registro.

B.- 5 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho e hijos, ampliables a dos más si es fuera de la isla.

C.- 3 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres o madres, ampliables a dos más si es fuera de la isla.

D.- 2 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos más si es fuera de la isla.

E.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo. Igualmente, para los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

F.- 1 día por matrimonio de hijo o hija.

G.- 1 día natural por traslado de domicilio.

H.- El tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador o trabajadora para estudios de primaria, secundaria, ciclos formativos, bachiller, Universitarios y carnet de conducir, con previo aviso y posterior justificación.

I.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

J.- En caso de hospitalización de cónyuge o conviviente e hijos se concederá permiso retribuido para visitas, durante las horas que los respectivos centros sanitarios tengan establecidos para las mismas y siempre que estas coincidan con la jornada laboral.

K.- Cuando por razón de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

L.- Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario y de la aplicación del horario flexible. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se podrá suspender su contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo.

M.- Cada trabajador y trabajadora disfrutará de tres días de asuntos propios al año. Al establecerse dichos días se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores y trabajadoras y, dado el carácter público de los servicios que presta la Empresa, en cada día de permiso que se fije el personal que lo disfrute nunca podrá ser superior al 50% de plantilla. Dichos días no se pueden unir a las vacaciones.

#### **Artículo 12.- Licencias no retribuidas.**

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución, de diez días cada una.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la Empresa en cuanto a su funcionalidad se refiere; por tanto, no podrán estar simultáneamente en la situación de licencia no retribuida más del 10% de los trabajadores del servicio, teniendo preferencia para estas licencias aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan familiar enfermo a su cargo.

En cualquier caso, la Empresa podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia. Asimismo, en casos especiales, y previa justificación de la necesidad, la Empresa podrá conceder una licencia sin sueldo de hasta tres meses, no pudiendo repetir dicha licencia hasta haber transcurrido un período mínimo de dos años.

#### **Artículo 13.- Días festivos.**

Se consideran días festivos e inhábiles a efectos laborales, los 14 que cada año se publiquen por las Autoridades competentes.

Asimismo, el día de la Patrona (Festividad de Nuestra Señora de La Luz, día 1 de junio) se trasladará a una víspera de fiesta. Se celebrará una comida de fraternidad de todo el personal de la Empresa, correspondiendo a la misma afrontar los gastos que puedan originarse. Este día se entiende inhábil a todos los efectos.

### **CAPÍTULO III**

#### **TIEMPO DE TRABAJO**

#### **Artículo 14.- Jornada de trabajo.**

La jornada anual y el horario diario serán, para cada uno de los diferentes centros de trabajo afectados por el presente Convenio, el que a continuación se detalla:

### **1.- Centros de trabajo de la Dirección Regional en Las Palmas y Tenerife y Obras:**

Mañanas: de lunes a viernes desde las 8:00 horas hasta las 14:00 horas.

Tardes: de lunes a jueves desde las 15:00 horas hasta las 17:30 horas.

En los meses de jornada de verano, del 15 junio al 30 de septiembre, así como en las vísperas de fiestas, Semana Santa, y del 26 de diciembre hasta el 4 de enero, el horario será de 8:00 horas a 15:00 horas. Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el horario será de 8:00 horas a 13:00 horas.

### **2.- Centros de trabajo de Santa Lucía, San Mateo, Polígono de Arinaga y Arucas:**

**A) Personal Técnico y Administrativo:** de lunes a viernes desde las 7:30 horas hasta las 15:00 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el horario será de 7:30 horas a 13:00 horas.

A partir del 1 de enero de 2020 el horario será, para los centros de Arinaga y Santa Lucía: de lunes a viernes desde las 7:00 horas hasta las 15:00 horas.

En los meses de verano, de mayo a octubre, Semana Santa, y del 26 de diciembre hasta el 4 de enero, la jornada será de 7:00 horas hasta las 14:00 horas. Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el horario será de 7:00 horas a 13:00 horas.

**B) Personal operario:** de lunes a viernes desde las 7:00 horas hasta las 15:00 horas.

En los meses de jornada de verano, de mayo a octubre, Semana Santa y del 26 de diciembre hasta el 4 de enero, la jornada será de 7:00 hasta las 14:00 horas. Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el horario será de 7:00 horas a 13:00 horas.

**C) Personal operario Arucas:** de lunes a viernes desde las 7:00 horas hasta las 14:30 horas y sábados alternos desde las 7:00 horas hasta las 12:00 horas.

En los meses de jornada de verano, de mayo a octubre, y del 26 de diciembre hasta el 4 de enero, el horario será de 7:00 horas a 13:30 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el horario será de 7:30 horas a 13:00 horas.

### **3.- Centros de trabajo de Pájara, La Oliva y Tuineje:**

A) Personal de Administración y Operación y La Oliva: de lunes a viernes desde las 7:00 horas hasta las 15:00 horas.

En los meses de verano, de mayo a octubre, Semana Santa, y del 26 de diciembre hasta el 6 de enero, la jornada será de 7:00 horas hasta las 14:00 horas. Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el horario será de 7:00 horas a 12:00 horas.

**B) Personal de Turnos:**

Desde las 7:00 horas hasta las 15:00 horas.

Desde las 15:00 horas hasta las 23:00 horas.

Desde las 23:00 horas hasta las 7:00 horas.

Tienen el carácter de trabajos a turnos aquellos en los que se requieren la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para los que se establecen turnos rotativos, compensándoles el exceso de jornada con días libres o con una compensación económica equivalente a días trabajados de exceso.

El personal tendrá 20 minutos diarios de descanso. El descanso, a todos los efectos, se considera como tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 15.- Horas extraordinarias.**

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser obligado a ampliar su jornada mediante la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 35, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. De no concurrir tal supuesto la negativa a la realización de horas extraordinarias no podrá ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la Empresa, cuando concurra alguna circunstancia o situación especial, que requieran reparaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables. El número de horas extraordinarias invertido por estos motivos, no entrarán, a efectos de limitación, en el cómputo de las conceptuadas como horas extraordinarias.

De común acuerdo entre la Empresa y el personal afectado, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso, en la cuantía de una por una para las realizadas en días laborales y una por dos para las realizadas en horario nocturno y festivo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

**Artículo 16.- Horario flexible o extensible.**

La Empresa podrá fijar un horario flexible o extensible al término normal de la jornada, de común acuerdo con el personal y previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras. Se entenderá que el horario flexible no debe, en ningún caso, sobrepasar el límite legal de horas anuales, y ello si viniera dado con carácter excepcional y en cualquier caso motivadas.

En los casos de horario extensible o prolongado de jornada (tanto para el personal obrero como para el administrativo), podrá convenirse una retribución a tanto alzado, de la jornada

extraordinaria que deberá documentarse. Al vencimiento del plazo, podrán ambas partes optar o no por la renovación, quedando en este último caso libres de las obligaciones que hubieran contraído.

### **Artículo 17.- Vacaciones.**

**1.** Los trabajadores y trabajadoras de plantilla disfrutarán de unas vacaciones de 30 días naturales, exceptuándose los Festivos no Dominicales que coincidan durante el periodo de vacaciones elegido, retribuidas a razón de todos los conceptos fijos percibidos mensualmente, o los días que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el trabajador o trabajadora ingresa o cesa en el transcurso del año. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable. También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros periodos diferentes al señalado anteriormente, previa petición del trabajador o trabajadora y salvaguardando las necesidades del servicio. Aquellos trabajadores que tengan pactadas unas condiciones personales distintas a las recogidas en este apartado, no les serán de aplicación dicha modificación.

**2.** Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos, a elección del trabajador o trabajadora y condicionado a las necesidades del servicio, y se entenderán referidas a años naturales.

**3.** Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial de vacaciones, la Empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijarán los turnos de permisos que resulten adecuados, a propuesta de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

**4.** En el mes de febrero de cada año, la Empresa presentará el plan anual de vacaciones para ser acordado con el Comité de Empresa o delegados de Personal y posteriormente, será expuesto en el tablón de anuncios para que el personal tenga conocimiento del mismo y puedan en su caso, hacer las reclamaciones oportunas.

**5.** Con una antelación mínima de 15 días, la Empresa entregará a cada trabajador y trabajadora, que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones, un parte en el que se hará constar la fecha de reincorporación al trabajo, los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

**6.** Las situaciones de IT durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a) Si la IT rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la Empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador o trabajadora el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones de todos los trabajadores y trabajadoras de su mismo servicio.

b) Si la IT no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador o trabajadora seguirá disfrutando el tiempo que le quede del mismo y se reincorporará a la Empresa en la fecha

establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

Para interrumpir el período de vacaciones por encontrarse el trabajador o trabajadora durante el disfrute de estas en situación de IT es necesario que presente en el plazo de 48 horas el parte de baja correspondiente.

## CAPÍTULO IV

### RETRIBUCIONES

#### **Artículo 18.- Principio general.**

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos y los pactos que de forma individual tengan lugar.

#### **Artículo 19.- Estructura y pago del salario.**

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo. Los conceptos retributivos serán los siguientes:

1.1. Salario base.

1.2. Plus convenio.

1.3. Complementos personales.

a) Beneficios.

b) Complemento personal de garantía retributiva.

1.4. Complementos de puestos de trabajo

a) Plus medioambiental.

b) Plus de nocturnidad.

c) Plus de turnos.

1.5. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

a) Horas extraordinarias.

b) Retenes y festivos.

1.6. Complementos de vencimiento periódicos superior al mes.

a) Gratificaciones extraordinarias.

### 1.7. Complementos extrasalariales.

#### a) Quebranto de moneda.

2. Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

3. El pago del salario se efectuará puntual y documentalmente dentro de la jornada laboral dentro de las oficinas de la Empresa o en el centro de trabajo, por mensualidades vencidas y mediante transferencia a través de entidades de crédito. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

### **Artículo 20.- Incremento económico.**

Los conceptos económicos (salariales y extrasalariales) a regir durante la vigencia del presente Convenio serán para los años 2019 y 2020, los contenidos en su articulado y en las tablas salariales que se adjunta como Anexo I y II. Para el año 2021 el incremento salarial será del 2,00% (Tabla III); si el IPC interanual del año 2020 es mayor al 2,00%, se aplicará como incremento el IPC real del año 2020. Para el año 2022 el incremento salarial será del 2,00% (Tabla IV); si el IPC interanual del año 2021 es mayor al 2,00%, se aplicará como incremento el IPC real del año 2021; salvo para aquellos conceptos que fijen expresamente un importe o incremento para los diferentes años de vigencia del Convenio.

### **Artículo 21.- Salario base.**

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador y trabajadora fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y el trabajador, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional serán las que se establecen en las tablas salariales recogidas en los Anexos I, II, III y IV.

El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

### **Artículo 22.- Plus Convenio.**

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá un plus convenio, que tendrá carácter de complemento salarial y cuyo importe será el establecido en las tablas salariales recogidas en los Anexos I, II, III y IV.

### **Artículo 23.- Complementos personales.**

#### a) Participación en beneficios:

En este concepto todos los trabajadores y trabajadoras percibirán mensualmente, en las pagas ordinarias con exclusión de las extraordinarias, la cuantía que resulte de aplicar al salario base de cada Grupo Profesional el 15 por 100.

**b) Complemento personal de garantía retributiva:**

La Empresa fijará en cada caso, el complemento con carácter individual, quedando consolidada con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

Se percibirá en las doce pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores y trabajadoras que perciban cantidades por este concepto se les incrementarán, en el año 2019 en un 1,70%, en el año 2020 en un 1,90% y para los años 2021 y 2022 se incrementará cada año un 2,00%.

**Artículo 24.- Complementos de puesto de trabajo.**

**a) Plus medioambiental:**

El Plus medioambiental sustituye al Plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad y semejantes, de tal forma que se esta única y exclusivamente en un cambio de denominación semántica de este complemento salarial, tratándolo de adaptar a las actuales circunstancias medioambientales. Dicho plus se comenzará a devengar a partir del día uno de enero de 2005 y lo percibirán todos aquellos trabajadores y trabajadoras ubicados en las áreas de depuración, saneamiento, cloración y laboratorio.

Se percibirá por este concepto la cantidad de 107,00 euros mensuales durante los cuatro años de duración del presente Convenio. Si por necesidades del servicio a un trabajador o trabajadora se le traslada temporalmente a cualquiera de las áreas antes mencionadas, percibirá dicho plus en proporción al tiempo del traslado.

**b) Plus de trabajos nocturnos:**

El plus por trabajos nocturnos tiene el carácter de complemento de puesto de trabajo.

Todo el personal que desarrolle las tareas propias de su contrato de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, y cuyo horario de trabajo no coincida con lo estipulado en su contrato de trabajo o no sea propio de su categoría profesional, percibirá el plus de nocturnidad, cuya cuantía será de 11,00 euros/noche para los años 2019 y 2020 y de 12,00 euros/noche para los años 2021 y 2022, para todos los grupos profesionales.

**c) Plus de turnos:**

Todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollen sus tareas en jornada de turnos percibirán la cantidad de 63,00 euros mensuales en los años 2019 y 2020, y la cantidad de 66,00 euros mensuales para los años 2020 y 2021.

**Artículo 25.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo.****a) Horas extraordinarias:**

El personal afectado por el presente Convenio podrá percibir un complemento salarial de horas extraordinarias, cuando desarrollen labores propias de su cometido profesional fuera de su horario de trabajo, acordado en este Convenio, previa autorización de la representación de la Empresa y posterior justificación de estas.

El importe de las horas extraordinarias será, para todos los años de duración del presente Convenio:

| HORAS EXTRAS |                  |
|--------------|------------------|
| NORMALES     | 15,00 euros/hora |
| NOCTURNAS    | 16,00 euros/hora |
| FESTIVAS     | 17,00 euros/hora |

**b) Retenes:**

Dado el carácter de servicio público y esencial que concurre en la actividad que desarrolla Canaragua Concesiones, S.A., en cada centro de trabajo de los afectados por este Convenio se formalizarán los acuerdos precisos en materia de Retenes y festivos, que garanticen la correcta atención a las necesidades del Servicio. Se mantienen en vigor los acuerdos alcanzados a esta fecha en las explotaciones de Santa Lucía, San Mateo, Pájara, La Oliva, y Arucas.

**Artículo 26.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.**

Todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, excepto los trabajadores y trabajadoras que realicen sus funciones en los centros de trabajo radicados en la isla de Fuerteventura percibirán anualmente, cuatro gratificaciones extraordinarias, bajo los siguientes criterios:

**1.- Cuantía:**

Será la correspondiente al salario base de la categoría profesional que ostente el trabajador o trabajadora, individualmente considerado.

**2.- Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:**

- a) Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de marzo.
- b) Paga de junio: del 1 de abril al 30 de junio.
- c) Paga de septiembre: del 1 de julio al 30 de septiembre.
- d) Paga de Navidad: del 1 de octubre al 31 de diciembre.

**3.- Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:**

- a) El último día laborable del mes de marzo.
- b) El último día laborable del mes de junio.
- c) El último día laborable del mes de septiembre.
- d) El último día laborable del mes de noviembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en relación proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Para los trabajadores y trabajadoras que realicen sus funciones en los centros radicados en la isla de Fuerteventura, las gratificaciones extraordinarias se abonarán con los siguientes criterios:

**1.-** Las pagas extraordinarias relativas a marzo y septiembre se prorratearán, permaneciendo inalteradas las de junio y Navidad, abonándoseles a los productores 12 mensualidades y las dos pagas anteriormente referidas.

**2.-** La cuantía de las dos pagas extras será la del salario base de la categoría profesional que ostente el trabajador individualmente considerado.

**3.-** Las fechas de devengo de las dos pagas extraordinarias serán:

Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio.  
Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

**4.- Las fechas de pago serán:**

Paga de junio: en el último día laborable del mes de junio.  
Paga de Navidad: en el último día laborable del mes de noviembre.

**Artículo 27.- Complementos extrasalariales.**

**a) Quebranto de moneda:**

Se fija la cantidad de 636,00 euros brutos anuales, repartidas en las doce pagas mensuales, a razón de 53,00 euros brutos por cada paga, para todo aquel personal que cobre recibos no domiciliados en ventanilla soportando el riesgo de las posibles diferencias económicas que pudieran producirse, pudiéndose optar sobre el cobro o no de esta cantidad.

Asimismo, y por igual concepto, se fija la cantidad de 394,92 euros brutos anuales, repartidas en las doce pagas a razón de 32,91 euros mensuales, para todo aquel personal que está en relación con el cobro de presupuestos por acometidas, altas y bajas de abonados, etcétera, y cuya labor no se realice dentro del departamento de caja. Al igual que en el caso anterior, la percepción de este concepto queda a elección del trabajador, quién en caso de cobrarlo habrá de soportar el riesgo de las posibles diferencias económicas que pudieran producirse.

El percibo del complemento por quebranto de moneda estará condicionado a la continuidad en la realización de las funciones de cobro, por lo que dejará de percibirse a partir del momento en que se cese en la prestación efectiva de las mismas.

No obstante, la habitualidad exigida para el percibo de este complemento, en los casos de suplencia por enfermedad, vacaciones, o circunstancias análogas, el sustituto o sustituta tendrá derecho a recibir el mismo complemento que tuviese asignado la persona sustituida, si bien en proporción al tiempo de realización efectiva de dichas funciones de cobros y pagos.

## CAPÍTULO V

### MEJORAS SOCIALES

#### **Artículo 28.- Seguro de vida y accidente.**

La Empresa mantendrá concertado, y a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias y cantidades:

a) Muerte natural, hasta el límite de los 65 años de edad, 6.000,00 euros, que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado y, en su defecto, a sus herederos legales según preceptúa el Código Civil en el Libro III, Título III, relativo a las sucesiones.

b) Muerte por accidente de cualquier índole: 24.000,00 euros, que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado y, en su defecto, a sus herederos legales según preceptúa el Código Civil en el Libro III, Título III, relativo a las sucesiones.

c) Invalidez permanente, total o absoluta, y Gran Invalidez: 24.000,00 euros, que se abonarán al trabajador al declararse la invalidez citada, que determine la pérdida de empleo.

El seguro de vida al que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador o trabajadora en la póliza de este seguro, sin que por tanto el trabajador o trabajadora conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

#### **Artículo 29.- Ayuda asistencial.**

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos o hijas con discapacidades psíquicas, físicas y sensoriales, que perciban por ellos prestaciones de la Seguridad Social, les será abonado con independencia de estas, una ayuda por parte de la Empresa cuya cuantía mensual será de 70,00 euros mensuales para el año 2019, y de 75,00 euros para los años 2020, 2021 y 2022.

#### **Artículo 30.- Ayuda al estudio.**

Todos los trabajadores y trabajadoras, con al menos una antigüedad de un año, que tengan hijos escolarizados recibirán anualmente la siguiente ayuda escolar por hijo, durante el mes de octubre:

| ESTUDIOS                                     | 2019 y 2020 | 2021 y 2022 |
|--|-------------|-------------|
| Guardería y Preescolar                       | 80,00 €     | 82,00 €     |
| Primaria, 1º y 2º ESO, Garantía Social       | 85,00 €     | 87,00 €     |
| 3º y 4º ESO, Ciclos Medios                   | 118,00 €    | 120,00 €    |
| Bachiller y Ciclos Superiores                | 145,00 €    | 148,00 €    |
| Universitarios: Grado Superior y Grado Medio | 210,00 €    | 215,00 €    |
| Educación especial                           | 180,00 €    | 185,00 €    |

Todo el personal que quiera acogerse a este tipo de ayudas deberá presentar a la Empresa, hasta el 30 de septiembre de cada año, certificado escolar en el que conste los estudios a realizar o fotocopia del recibo de la matrícula.

#### **Artículo 31.- Suministro de agua a los empleados.**

Los empleados de la Empresa, una vez superado el período de prueba y con independencia del lugar de residencia habitual, se les abonará en concepto de “Recibo de Agua” la cantidad de 32,00 euros mensuales, y durante los cuatro años de duración del presente Convenio, como ayuda para el pago del recibo de agua que hacen frente en el domicilio que normalmente habiten.

#### **Artículo 32.- Anticipos.**

La Empresa, a instancia de los trabajadores, podrá anticipar sumas que no excedan del 90% del haber mensual, las cuales deberán ser deducidas en los haberes correspondientes durante el mismo mes del pago en que se hizo el anticipo. Asimismo, se podrá anticipar el 90% del haber de la gratificación extraordinaria que pudiera corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente en el momento en que se abone dicha gratificación.

No se podrán solicitar anticipos mientras se tengan cantidades pendientes de amortizar de préstamos.

#### **Artículo 33.- Préstamos.**

##### **1.- Cuantía:**

La Empresa, para la adquisición de la primera vivienda, construcción y reforma, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 3.600,00 euros.

Asimismo, y para atenciones diversas, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 1.800,00 euros en cada ocasión.

## **2.- Condiciones para la concesión de préstamos:**

Son condiciones indispensables para poder optar a estos préstamos las siguientes:

A) Tener una antigüedad de al menos 2 años en la Empresa y no estar ligado por un contrato temporal.

B) No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado o empleada que lo solicite.

C) El saldo que se adeude por el total de los préstamos concedidos no será superior a 36.000,00 euros para el conjunto de los centros de trabajo encuadrados en este Convenio Colectivo.

D) El préstamo para la adquisición de primera vivienda solo podrá ser concedido una sola vez al empleado que lo solicite, pudiendo la Empresa pedir cuantos justificantes sean necesarios para comprobar dicha adquisición. En caso de engaño podrá ser motivo de sanción y de anulación del préstamo solicitado.

## **3.- Concesión de los préstamos:**

Los préstamos para la adquisición de la primera vivienda serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión, dispuestas en el artículo anterior y sea además debidamente justificada la adquisición.

Los préstamos para atenciones diversas requerirán informes de la representación de los trabajadores legalmente constituida en la Empresa, siendo concedidos, si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión en el artículo anterior.

## **4.- Intereses, plazos y forma de amortización:**

Los préstamos devengarán un interés anual igual al establecido para el interés legal del dinero por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. El plazo de amortización será de tres años para los de adquisición de primera vivienda, y de dieciocho meses para los restantes.

Los préstamos concedidos se amortizarán mediante la deducción en las pagas mensuales de una cantidad fija en atención a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

## **Artículo 34.- Ayudas especiales.**

Se establece un fondo de 4.500,00 euros anuales a fin de que, previa presentación de la factura correspondiente y acompañada de informe médico que evalúe su necesidad, se concederán prestaciones económicas del 50% del gasto realizado, todo ello referido a la persona del trabajador o trabajadora, y con los topes máximos por año natural que a continuación se determinan:

Por adquisición de gafas, lentillas y rotura de cristales: 95,00 euros.

Por calzado ortopédico, endodoncias, prótesis dentales y ortodoncias: 95,00 euros.

En todo caso, y por causas ajenas a su propia voluntad, si algún trabajador o trabajadora sufre desperfectos durante la jornada laboral de material propio, la empresa estudiara la fórmula que le sea más asequible con el fin de poder garantizar la reparación o reposición de aquellos complementos que, siendo propiedad del trabajador, le permitan desarrollar su labor cotidiana y que le sean imprescindibles para corregir un defecto físico (gafas, sonotones, etc.).

### **Artículo 35.- Vestuario de trabajo.**

La Dirección de la Empresa determinará, según las características de las Explotaciones y las necesarias medidas de prevención de riesgos laborales, las prendas de trabajo que deberán de ser utilizadas en cada servicio, y propondrá el proveedor de las mismas.

Las prendas tendrán una duración de un año, siendo entregadas atendiendo a la estacionalidad, a lo largo del mes de mayo y octubre de cada año.

Con carácter general, y la salvedad del párrafo primero de este artículo, las prendas que como mínimo se distribuirán serán las siguientes:

#### **a) Personal de atención al público y caja:**

- Tres pantalones.
- Cinco camisas.
- Dos corbatas (para los hombres) o Dos pañuelos (para las mujeres).
- Una Chaqueta o americana (cada dos años).
- Un chaleco o rebeca sin mangas.
- Un par de zapatos.

#### **b) Personal de lecturas:**

- Cinco camisas.
- Cuatro pantalones.
- Dos pares de calzado adecuado.
- Un impermeable o chubasquero.
- Un jersey.

#### **c) Personal de abastecimiento:**

- Cinco camisas.
- Cinco pantalones.
- Dos pares de botas.
- Un par de botas de agua.
- Un impermeable o chubasquero.
- Una cazadora, cada dos años.
- Un anorak, para los vigilantes.

**d) Personal de saneamiento y depuración:**

- Cinco camisas.
- Cinco pantalones.
- Dos pares de botas.
- Un par de botas de agua.
- Un impermeable o chubasquero.
- Una Cazadora, cada dos años.

**e) Personal de Laboratorio:**

- Dos batas.
- Un par de calzado adecuado.

Todo el personal queda obligado a la utilización de las prendas de trabajo asignadas en el lugar que preste sus servicios durante la jornada laboral.

**CAPÍTULO VI****DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES****Artículo 36.- Derechos y garantías sindicales.**

En esta materia se estará a lo que establezca la Legislación vigente en cada momento, no obstante, se establecen las siguientes garantías:

Los representantes unitarios de los trabajadores y trabajadoras, dispondrán de un crédito sindical de 25 horas mensuales retribuidas. Para el uso de dichas horas se dará cuenta previa a la Empresa con una antelación de 24 horas, salvo casos urgentes.

No se computará dentro del máximo de horas recogidas en el párrafo anterior las horas invertidas por representantes de los trabajadores en las sesiones de negociación de convenios y en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

A requerimiento de las centrales Sindicales con Delegados de Personal o con representación en el Comité de Empresa, podrá acumularse el crédito de horas de que se dispongan sus miembros en cómputo anual, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente Convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de Formación u otras Entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

## CAPÍTULO VII

### CLÁUSULAS FINALES

#### **Artículo 37.- Derechos de reserva.**

La Empresa reservará a los trabajadores y trabajadoras el puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato de trabajo y considerándose el afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho, por tanto, a percepción alguna, cuando concurren los siguientes casos:

- a) Pérdida del carnet de conducir de los conductores de los vehículos y camiones, con categoría de camionero o dedicación exclusiva a conducir dentro de la empresa.
- b) Detención que supere el período legalmente establecido.
- c) Pena de privación de libertad que no supere los tres (3) años. Igualmente, la pena de privación de libertad que no supere los cinco años siempre que la misma tenga origen en incidente de tráfico y no haya sido apreciado dolo o imprudencia grave.

En los casos de pérdida del carnet de conducir temporal o definitiva, el trabajador o trabajadora en primer lugar disfrutará la totalidad de las vacaciones que le correspondan. Posteriormente si la pérdida del carnet es total o definitiva y el trabajador o la trabajadora no optase por la excedencia será acoplado a otro puesto de trabajo con el conjunto de condiciones que a tal puesto corresponda, debiendo ser de condiciones similares al anterior.

Si la pérdida del carnet de conducir es temporal, el trabajador o la trabajadora una vez disfrutadas las vacaciones que le correspondan, podrá optar entre pasar a la situación de excedencia o bien, ocupar un puesto de trabajo similar, con el conjunto de condiciones que a tal puesto corresponda. Una vez en posesión del carnet de conducir, se reincorporará a su puesto habitual en las mismas condiciones que tuviera anteriormente.

#### **Artículo 38.- Difusión del Convenio.**

El presente Convenio Colectivo será publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Las Palmas.

#### **Artículo 39.- Prelación de normas.**

El presente Convenio Colectivo estará a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 40.- Igualdad.**

En diciembre de 2015 se firmó, por la Comisión Paritaria de Igualdad, el II Plan de Igualdad de la Empresa Canaragua Concesiones, S.A., que se aplica en todos y cada uno de los centros de trabajo distribuidos en Canarias y el cual entró en vigor el día siguiente a su firma por los integrantes de la Comisión Paritaria de Igualdad.

Su objetivo fundamental no es otro que el de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

- Fomentar el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de la mujer.
- Mejorar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar el acceso al empleo y su desarrollo profesional.
- Potenciar la adaptabilidad de la mujer a los requerimientos del mercado de trabajo.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la Empresa, en particular, las derivadas de la maternidad, cargas familiares y el estado civil.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación. La dirección de la Empresa y la representación social de las personas trabajadoras declaran su repulsa ante cualquier situación de acoso (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral/moral y acoso discriminatorio) que se produzca en el ámbito laboral y manifiestan su expresa determinación en la implantación de medidas preventivas y de eliminación de dichas situaciones. Ante cualquier tipo de acoso que en la relación laboral pueda surgir, se seguirá el procedimiento previsto en el “Protocolo de actuación en materia de acoso” acordado por la dirección de la empresa y la parte social.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:**

##### **Plus de Productividad Santa Lucía (Abastecimiento).**

Desaparecidos los motivos que dieron lugar a la creación del Plus de Productividad de Santa Lucía, Área de Agua Potable (Abastecimiento), dicho concepto deja de estar configurado como un concepto variable en función de la evolución de distintos parámetros, pasando a convertirse en una cuantía fija para aquel personal que hasta la fecha venía percibiéndolo.

La cuantía a percibir por dichos trabajadores y trabajadoras, a partir del año 2005, será de 720 euros/anuales y se abonará de una sola vez en el mes de mayo de cada año.

El expresado Plus de Productividad no sufrirá alteración alguna en su cuantía durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, ni será compensable ni absorbible a futuro.

## ANEXO I - TABLA SALARIAL 2019

| GRUPO PROFESIONAL | AREA FUNCIONAL | SALARIO BASE | BENEFICIOS | PLUS CONVENIO | TOTAL BRUTO |
|-------------------|----------------|--------------|------------|---------------|-------------|
| G.P.2 Nivel A     | Técnica        | 1.021,02     | 153,15     | 99,61         | 19.369,58   |
| G.P.3 Nivel B     | Técnica        | 940,10       | 141,01     | 99,61         | 17.929,05   |
| G.P.4             | Técnica        | 1.133,10     | 169,96     | 99,61         | 21.364,46   |
| G.P.5             | Técnica        | 1.388,34     | 208,25     | 99,61         | 25.907,83   |
| G.P. 2 Nivel B    | Administrativa | 940,10       | 141,01     | 99,61         | 17.929,05   |
| G.P. 2 Nivel A    | Administrativa | 1.064,61     | 159,69     | 99,61         | 20.145,34   |
| G.P. 3 Nivel A    | Administrativa | 1.101,96     | 165,29     | 99,61         | 20.810,30   |
| G.P.1             | Operaria       | 915,17       | 137,28     | 99,61         | 17.485,38   |
| G.P. 2 Nivel A    | Operaria       | 996,12       | 149,42     | 99,61         | 18.926,21   |
| G.P. 3 Nivel B    | Operaria       | 1.027,25     | 154,09     | 99,61         | 19.480,38   |
| G.P. 3 Nivel A    | Operaria       | 1.064,61     | 159,69     | 99,61         | 20.145,34   |

## ANEXO II - TABLA SALARIAL 2020

| GRUPO PROFESIONAL | AREA FUNCIONAL | SALARIO BASE | BENEFICIOS | PLUS CONVENIO | TOTAL BRUTO |
|-------------------|----------------|--------------|------------|---------------|-------------|
| G.P.2 Nivel A     | Técnica        | 1.040,42     | 156,06     | 101,51        | 19.737,60   |
| G.P.3 Nivel B     | Técnica        | 957,96       | 143,69     | 101,51        | 18.269,70   |
| G.P.4             | Técnica        | 1.154,62     | 173,19     | 101,51        | 21.770,38   |
| G.P.5             | Técnica        | 1.414,72     | 212,21     | 101,51        | 26.400,08   |
| G.P. 2 Nivel B    | Administrativa | 957,96       | 143,69     | 101,51        | 18.269,70   |
| G.P. 2 Nivel A    | Administrativa | 1.084,83     | 162,73     | 101,51        | 20.528,10   |
| G.P. 3 Nivel A    | Administrativa | 1.122,90     | 168,44     | 101,51        | 21.205,69   |
| G.P.1             | Operaria       | 932,56       | 139,88     | 101,51        | 17.817,60   |
| G.P. 2 Nivel A    | Operaria       | 1.015,04     | 152,26     | 101,51        | 19.285,81   |
| G.P. 3 Nivel B    | Operaria       | 1.046,77     | 157,01     | 101,51        | 19.850,50   |
| G.P. 3 Nivel A    | Operaria       | 1.084,83     | 162,73     | 101,51        | 20.528,10   |

## ANEXO III – TABLA SALARIAL 2021

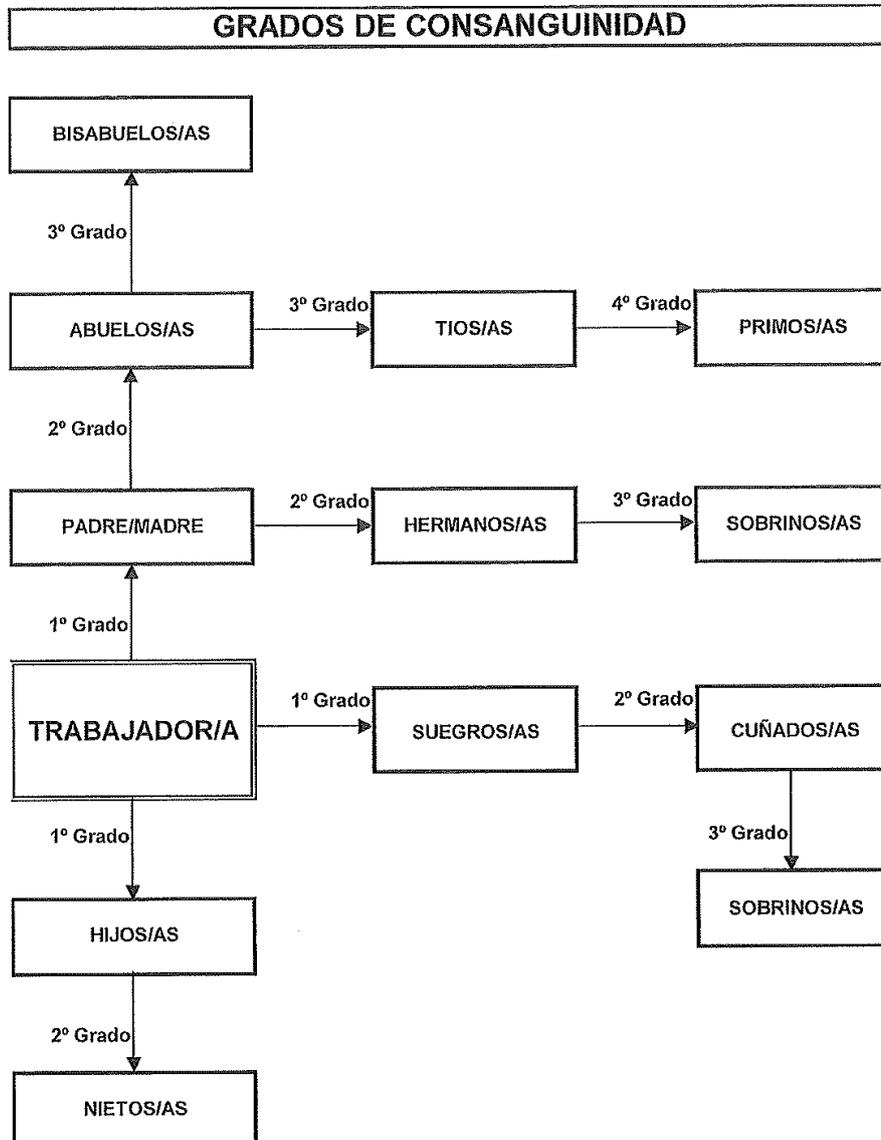
| GRUPO PROFESIONAL | AREA FUNCIONAL | SALARIO BASE | BENEFICIOS | PLUS CONVENIO | TOTAL BRUTO |
|-------------------|----------------|--------------|------------|---------------|-------------|
| G.P.2 Nivel A     | Técnica        | 1.061,23     | 159,18     | 103,54        | 20.132,35   |
| G.P.3 Nivel B     | Técnica        | 977,12       | 146,57     | 103,54        | 18.635,09   |
| G.P.4             | Técnica        | 1.177,72     | 176,66     | 103,54        | 22.205,79   |
| G.P.5             | Técnica        | 1.443,01     | 216,45     | 103,54        | 26.928,08   |
| G.P. 2 Nivel B    | Administrativa | 977,12       | 146,57     | 103,54        | 18.635,09   |
| G.P. 2 Nivel A    | Administrativa | 1.106,53     | 165,98     | 103,54        | 20.938,66   |
| G.P. 3 Nivel A    | Administrativa | 1.145,36     | 171,80     | 103,54        | 21.629,81   |
| G.P.1             | Operaria       | 951,21       | 142,68     | 103,54        | 18.173,95   |
| G.P. 2 Nivel A    | Operaria       | 1.035,34     | 155,30     | 103,54        | 19.671,53   |
| G.P. 3 Nivel B    | Operaria       | 1.067,70     | 160,16     | 103,54        | 20.247,51   |
| G.P. 3 Nivel A    | Operaria       | 1.106,53     | 165,98     | 103,54        | 20.938,66   |

## ANEXO IV – TABLA SALARIAL 2022

| GRUPO PROFESIONAL | AREA FUNCIONAL | SALARIO BASE | BENEFICIOS | PLUS CONVENIO | TOTAL BRUTO |
|-------------------|----------------|--------------|------------|---------------|-------------|
| G.P.2 Nivel A     | Técnica        | 1.082,46     | 162,37     | 105,61        | 20.535,00   |
| G.P.3 Nivel B     | Técnica        | 996,66       | 149,50     | 105,61        | 19.007,79   |
| G.P.4             | Técnica        | 1.201,27     | 180,19     | 105,61        | 22.649,91   |
| G.P.5             | Técnica        | 1.471,87     | 220,78     | 105,61        | 27.466,65   |
| G.P. 2 Nivel B    | Administrativa | 996,66       | 149,50     | 105,61        | 19.007,79   |
| G.P. 2 Nivel A    | Administrativa | 1.128,66     | 169,30     | 105,61        | 21.357,43   |
| G.P. 3 Nivel A    | Administrativa | 1.168,27     | 175,24     | 105,61        | 22.062,40   |
| G.P.1             | Operaria       | 970,23       | 145,54     | 105,61        | 18.537,43   |
| G.P. 2 Nivel A    | Operaria       | 1.056,05     | 158,41     | 105,61        | 20.064,96   |
| G.P. 3 Nivel B    | Operaria       | 1.089,06     | 163,36     | 105,61        | 20.652,46   |
| G.P. 3 Nivel A    | Operaria       | 1.128,66     | 169,30     | 105,61        | 21.357,43   |

## ANEXO III. – CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

| GRUPOS PROFESIONALES | ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA       | ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA      | ÁREA FUNCIONAL OPERARIA |
|----------------------|------------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| G.P. 1               |                              |                                    | Peón                    |
| G.P. 2               | B                            | Lector y Auxiliar Administrativo   |                         |
|                      | A                            | Inspector y Oficial Administrativo | Oficial Fontanero       |
| G.P. 3               | B                            |                                    | Subcapataz              |
|                      | A                            | Jefe de Administración y Clientes  | Capataz                 |
| G.P. 4               | Titulado/a de Grado Medio    |                                    |                         |
| G.P. 5               | Titulado/a de Grado Superior |                                    |                         |

**ARTICULO 918 CODIGO CIVIL:**

"En las líneas se cuentan tantos grados como generaciones o como personas, descontando la del progenitor.

En la recta se sube unicamente hasta el tronco. Así, el hijo dista del padre un grado, dos del abuelo y tres del bisabuelo.

En la colateral se sube hasta el tronco común y despues se baja hasta la persona con quien se hace la computación. Por esto, el hermano dista dos grados del hermano, tres del tío, hermano de su padre o madre, así en adelante."

Esto se aplica tanto si el parentesco es por razón de consanguinidad (familiares directos como los hermanos), como por razón de afinidad (familiares por matrimonio como los cuñados).