

CONVENIO**11548**

Convenio: Embotelladora Canarias, S.A.
 Expediente: 38/01/0001/2011.
 Fecha: 21.07.2011.
 Asunto: resolución de inscripción y publicación.
 Destinatario: Delfino García Magdalena.
 Código de Convenio número: 38000612011981.

9559

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Embotelladora de Canarias S.A. para el año 2010, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Director General de Trabajo, Alberto Génova Galván.

Convenio Colectivo de la empresa Embotelladora de Canarias, S.A. (CONV_TF_2010).

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo, regulará las relaciones laborales en los Centros de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa, pertenecientes a los Centros de Trabajo de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación temporal.

El presente Convenio se rige conforme a la siguiente estructura:

a) Entrada en vigor: entrará en vigor, el día 01 de enero de 2010, con independencia de cual fuera la fecha de su registro y publicación en el B.O.P.

b) Duración: la duración será de un año, teniendo por consiguiente su término final el día 31 de diciembre de 2010.

c) Denuncia y prórroga: al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año, si antes del día 30 de noviembre de 2011 o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado. La denuncia se formulará mediante escrito de cualquiera de las partes dirigida a la otra y a la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife.

En el supuesto de no ser denunciado en la fecha correspondiente, aumentará lo del año anterior y distribuido de la misma forma.

Artículo 4.- Concurrencia.

Durante la vigencia del presente Convenio, no podrá ser afectado por lo dispuesto en cualquier otro Convenio de ámbito distinto o similar.

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 mantendrán las condiciones económicas más beneficiosas que como garantía "ad personam", tanto en cómputo globalizado o individual, superen las condiciones pactadas en el presente Convenio y vengán disfrutando los trabajadores aisladamente, regidas por normas laborales y generales, que con carácter general se reconocen como derechos adquiridos en sus propios términos.

Artículo 7.- Integración y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio, forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido se considerará en su totalidad en su contenido por la comisión deliberadora si por la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere en el apartado 5º del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptasen medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, así lo hiciera necesario.

Artículo 8.- Condiciones no reguladas.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás

normas de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 9.- 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 Paritaria, la cual estará integrada por dos representantes de la parte social 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.

Artículo 10.- Ingreso en la empresa.

A todo trabajador que ingrese en la Empresa se le extenderá un contrato de trabajo que será controlado por el Comité de Empresa, así como por la Oficina de Empleo.

La Empresa observará la mayor celeridad posible en el cumplimiento de la diligencia mencionada, de-

biendo hacer entrega de la copia del Contrato al Comité de Empresa, dentro de los cinco primeros días laborales siguientes al de visado de la Oficina de Empleo.

Artículo 11.- Período de prueba.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio y desde el momento que el trabajador entre a realizar sus tareas normales, se establece un período de prueba, que será para:

Personal titulado: 6 meses.

Resto del personal: 2 meses.

Todo ello según lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.- Finiquito por cese.

De los recibos que tengan carácter de finiquito, les será entregada copia al Comité de Empresa, para su información en el momento o antes de entregárselo al trabajador finiquitado.

Artículo 13.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas efectivas semanales, de lunes a viernes, para todo el personal de la Empresa, la jornada será partida, con descanso para el almuerzo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal de la sección de Ventas, continuará con su sistema habitual de trabajo.

Para la sección de Administración de Güímar, el horario de trabajo, será de lunes a jueves de 8:00 a 13:30 y de 15:00 a 18:00 horas, y el viernes de 8:00 a 14:00 horas, con la excepción de las Delegaciones que seguirán con su actual horario.

El departamento de Liquidaciones, Cajas y Poquets de Güímar, tendrá el siguiente horario:

Primer turno: de 06:00 a 14:00 horas.

Segundo turno: de 15:00 a 23:00 horas.

El almacén de Güímar, tendrá los siguientes horarios, siendo el primer y segundo turno rotativos semanalmente:

Primer turno: de 06:00 a 14:00 horas.

Segundo turno: de 14:00 a 22:00 horas.

Tercer turno: de 22:00 a 06:00 horas.

El taller tendrá el siguiente horario: de 7:00 a 13:00 y de 15:00 a 17:00 horas.

El almacén de la delegación de Tenerife Sur, tendrá los siguientes horarios:

- a) De 7:00 a 15:00 horas.
- b) de 16:00 a 24:00 horas.

El departamento de Administración de la delegación de Tenerife Sur, tendrá el siguiente horario: de 14:00 a 22:00 horas.

La delegación de La Palma, tendrá los siguientes horarios:

Almacén de 8:00 a 12:00 y de 16:00 a 20:00 horas.

Administración de 9:00 a 12:00 y de 15:00 a 20:00 horas.

Artículo 14.- Vacaciones.

El personal que lleve un año natural en la empresa disfrutará con carácter rotatorio, de un período de vacaciones anuales de 22 días hábiles ininterrumpidos, prorrateándose éstos en los trabajadores que no lleven el año de servicio; retribuidos de acuerdo con cada categoría profesional, a salario base más mejoras consolidadas de antigüedad y complemento salarial.

A tales efectos la Empresa expondrá en los tablones de anuncio el plan anual de vacaciones elaborado por la Empresa y el Comité de Empresa conjuntamente, antes del 30 de octubre de cada año, con el fin de que la plantilla tenga conocimiento del mismo.

Será período vacacional todo el año, y se respetarán las vacaciones de cada cual, según esté confeccionado el calendario de las mismas. Los trabajadores y la Empresa podrán cambiar el disfrute de las vacaciones, previo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Serán meses vacacionales todos los del año y su rotación con arreglo a la siguiente tabla:

La primera columna corresponde al año y la segunda al mes de disfrute de las vacaciones.

- X enero.
- X + 1 junio.
- X + 2 octubre.
- X + 3 mayo.
- X + 4 agosto.
- X + 5 noviembre.
- X + 6 diciembre.
- X + 7 septiembre.
- X + 8 abril.
- X + 9 marzo.
- X + 10 julio.
- X + 11 febrero.

Será decisión de la Empresa delegada en el jefe/a de departamento la inclusión por primera vez, de un nuevo productor, para designarle el periodo de vacaciones que le corresponda.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo que señale el Convenio Colectivo, el Estatuto de los trabajadores, así como los acuerdos entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 15.- Regulación de las vacaciones.

a) Si el productor se encontrase en situación de incapacidad temporal (IT) al inicio de su período vacacional y causare 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 causare baja por IT, una vez iniciado su período vacacional, se estará a lo dispuesto en la Ley.

c) Si el productor se encontrase de baja por IT y continuase en esa situación durante todo el período vacacional, la Empresa cuando el trabajador se reincorpore al trabajo, le hará un segundo señalamiento para el disfrute de sus vacaciones; si llegado el segundo señalamiento y se encontrara en baja por IT, perderá el derecho al disfrute de las mismas, excepto en las situaciones indicadas en el apartado f).

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

e) Si el productor estuviese 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) Si una vez fijado el calendario de vacaciones, coincide con una baja derivada de embarazo o lactancia, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 48.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tendrán derechos, a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar la suspensión derivada de dicha situación y aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Artículo 16.- Dietas.

La Empresa abonará una dieta a todos los trabajadores que por necesidad del trabajo se vean obligados a almorzar por estar trabajando en cualquier centro de trabajo no común de la empresa y que por lo tanto no sea el que habitualmente tenía el citado trabajador, o para el que fue contratado. La Empresa abonará la dieta completa a todos los trabajadores que tuviesen que efectuar las tres comidas (desayuno, almuerzo y cena), que por necesidades de su trabajo se vean obligados a pernoctar fuera de su domicilio.

Independientemente de lo contemplado anteriormente, la Empresa abonará los gastos originados por estancia en cualquier establecimiento hotelero, dependiendo del costo del mismo y previa justificación del gasto, del trabajador de la empresa, todo ello derivado de que los costos son dispares entre los distintos tipos de establecimientos y del lugar donde estén ubicados.

Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

* Por una dieta para las rutas normales: 5,63 euros.

* Por una dieta para las rutas desde Los Cristianos bordeando por la zona Sur hasta El Tanque, Vilaflor, Garafía: 5,94 euros.

* Por una dieta para la ruta del Valle Gran Rey (La Gomera): 7,50 euros.

Artículo 17.- Licencias retribuidas.

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

* Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

* Fallecimiento, 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 necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la isla, el plazo será de 5 días.

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

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la isla, el plazo será de 5 días.

* 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 necesitará 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 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: 2 días naturales.

* Cuando el trabajador tenga necesidad de realizar cualquier 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.

* Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a los permisos autorizados en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.

En aras de establecer las reglas de interpretación del concepto Hospitalización 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 público 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.

Día de asuntos propios. Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores 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, 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.

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 18.- Bajas por enfermedad.

Todos los trabajadores 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. Para ello, durante el período de enfermedad, los trabajado-

res 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 al de la fecha de expedición por el facultativo.

Artículo 19.- 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 Transportes. Si la I.T., es por accidente de trabajo, el complemento económico de la prestación lo será desde el primer día de la baja.

En 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, le media de los importes percibidos por comisiones sobre ventas durante los 11 meses anteriores a esta situación de I.T. (sin contar el mes de vacaciones), será el módulo para abonar los importe que correspondan a los incentivos de comisiones sobre ventas; igual fórmula se aplicará para calcular cualquier otro incentivo.

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

Artículo 20.- Póliza de seguro de vida.

La empresa concertará un seguro colectivo de vida que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador 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 profesional total y permanente: 9.015,18 euros.

* Muerte 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, 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 21.- 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 la sección de Almacén:

Cuatro camisas, dos pantalones y dos pares de zapatos.

Una chaqueta impermeable tipo chubasquero y una cazadora al año.

A la sección de Taller:

Tres uniformes completos y dos pares de zapatos.

Una cazadora al año.

A la sección de Ventas:

Tres camisas, dos pantalones y dos pares de zapatos.

Para el invierno, se incluirán una cazadora, dos jerseys (manga corta) y una chaqueta impermeable tipo chubasquero.

Al personal de limpieza:

Cada 6 meses 2 camisas y 2 pantalones.

Dos pares de zapatos al año.

Para los Supervisores y Promotores:

Se entregarán dos uniformes completos al año. 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 22.- Estipulaciones sociales.

Si un empleado 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 de la empresa conduciendo un vehículo de la misma se le impusiera una sanción de retirada del permiso de conducir por por-

do no superior a nueve (9) 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 en la misma situación, pues los que excedan no tendrán el beneficio concedido.

Durante la vigencia de éste Convenio, todas las multas a vehículos de la Empresa motivadas por mal estacionamiento durante el servicio de entrega a clientes, serán sufragadas a cincuenta (50) por ciento entre el conductor y la empresa. Si la Empresa no efectuará dentro de los plazos previstos, las gestiones necesarias para beneficiarse de los descuentos o bonificaciones a las que tiene derecho estas multas, la Empresa se hará cargo del importe de la bonificación y del recargo si lo hubiere sobre las mismas, caso de que el conductor no notifique debidamente la denuncia a la Empresa, el importe de la bonificación y del recargo será exclusivamente a cargo del conductor.

Para las rutas de Santa Cruz, La Laguna, Puerto de la Cruz, Las Américas, Los Cristianos y Fañabé de la isla de Tenerife, se autoriza siempre y cuando sea necesario a utilizar el parking público para aparcar los vehículos de los preventistas, la acreditación del gasto se hará mediante la entrega a la Empresa del impreso o ticket expedido por la maquina del parking o documento equivalente.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a ningún centro de trabajo distinto de la empresa sin previo acuerdo entre el trabajador, el comité y la empresa, de no haber acuerdo en lo mencionado, se formulará el oportuno expediente y el trabajador lo podrá impugnar ante la Jurisdicción competente mediante el procedimiento especial establecido al efecto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores. Caso de ser impugnado el traslado por el trabajador, dicho traslado queda pendiente hasta que haya resolución de la Jurisdicción competente.

Traslado por iniciativa del trabajador por cambio de residencia. Cuando por razón de ubicación de su domicilio u otra causa el trabajador solicite el traslado y la Empresa pueda proporcionárselo en su propia categoría profesional, el personal fijo tendrá derecho al traslado siempre que exista una vacante de su categoría profesional y no haya sido cubierta por trabajadores de aquel centro de trabajo. En caso de que hubiera varios trabajadores que soliciten el traslado, tendrá preferencia el trabajador con mayor antigüedad en la Empresa.

El trabajador excedente durante el primer y segundo año del disfrute de la excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo siempre que la regulación del contrato de sustitución permita la contratación de otro trabajador durante ese periodo de tiempo como sustituto del excedente, No podrán dis-

frutar de estas excedencias, simultáneamente, más del 5% del personal de la plantilla de un centro de trabajo.

Artículo 23.- Anticipos al personal.

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar de la misma, un anticipo hasta un máximo de 901,52 euros por trabajador, siendo potestad de la Empresa el decidir el importe exacto.

El plazo máximo de cancelación será de (6) meses, no pudiendo disponer de otro anticipo hasta que se tenga totalmente pagado el anterior.

La cuantía anual dedicada a Anticipos al Personal no podrá ser superior, en ningún caso, a los 12.020,24 euros.

Artículo 24.- Jubilación.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo, en aras de incentivar el empleo, fijan como edad obligatoria de jubilación a los 65 años, siempre que el trabajador reúna el período carencial exigible para ser perceptor de pleno derecho de las prestaciones de la jubilación, adaptándose estos requisitos a la normativa que esté en vigor en cada momento. Todo ello de conformidad con lo preceptuado en el artículo único de la Ley 14/2005, de 1 de julio. Los trabajadores que tengan la edad obligatoria de jubilación, percibirán una gratificación de tres mil cinco euros y seis céntimos (3.005,06) euros.

Artículo 25.- Antigüedad.

Las partes acuerdan que con efectos desde el 01.04.95, en que se firmó por primera vez el texto que ahora se sustituye, se suprime el concepto de Antigüedad para todo el personal, al considerarlo un concepto no productivo que solo valora los años de permanencia y no el rendimiento ni la productividad, entendiendo que el convenio colectivo que ahora se firma es en su conjunto y computo anual más beneficioso para los trabajadores aun con la derogación de este concepto salarial.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior sobre Antigüedad, las partes acuerdan establecer el concepto de mejoras consolidadas de antigüedad exclusivamente para el personal en plantilla al 31.03.95 como concepto "ad personam" y a resultas de lo que se pacte en posteriores convenios sobre el mismo.

Este concepto será valorado mediante la aplicación de un porcentaje sobre el Salario Base de acuerdo con la siguiente escala:

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%

A medida que el trabajador en plantilla con anterioridad al 01.04.95 cumpla los años referidos anteriormente, se le procederá a la regularización del porcentaje en la correspondiente nomina.

En ningún caso se puede superar este último tope porcentual.

Artículo 26.- Clasificación del personal, según su categoría profesional.

I TECNICOS:	TITULADOS:	De grado superior. De grado medio.
	TITULADOS: Y NO TITULADOS	Encargado general. Jefe de departamento. Encargado de sección. Encargado o Jefe de grupo.
II ADMINISTRATIVOS:		Oficial 1º. Oficial 2ª. Auxiliar. Telefonista.
III OPERARIOS:	Capataz. Promotores de ventas Oficial 1º Oficial 2º Ayudante Peón	TANTO EN FABRICACION, DISTRIBUCION, TALLERES, COMO EN ALMACENES, ETC...
IV SUBALTERNOS:		Ordenanza. Portero o vigilante. Personal de limpieza.

I: Técnicos.

Es el que organiza, dirige y coordina, a la vez que toma decisiones o ayuda a su elaboración; también se incluyen aquellos puestos que necesitan una titulación media o superior concreta.

A modo de ejemplo, en el presente Grupo quedarían incluidas las siguientes categorías:

1) De grado superior.- Son aquellos que poseyendo un título superior universitario o de Escuela Técnica Superior se encuentran unidos a la Empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer función específica para las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

2) De grado medio.- Con análogas circunstancias a las especificadas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado los Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, así como los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados Sociales y los Maestros Industriales.

3) Encargado general o Jefe de Departamento.- Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal.

Responderán ante la Empresa de su gestión.

4) Jefe de Sección.- Es aquel que desempeña las mismas funciones que el Encargado general o Jefe de Departamento, pero limitada a una sección determinada de la Empresa, y bajo la dependencia de aquel.

Queda encuadrado dentro de esta categoría el Jefe de Equipo de Proceso de Datos o de Informática, entendiéndose por tal el Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, así como responsabilidad de equipos de análisis de fabricaciones y programación.

Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

5) Encargado o Jefe de grupo.- Es el que realiza las funciones del Jefe de Sección, limitado a un grupo de personas o funciones, al que adiestrará y formará, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Los del Departamento de distribución deberán acompañar en sus vehículos a los oficiales de distribución

en funciones de preventas, para su formación y actualización.

II: Administrativos

Realizan actividades de mecánica administrativa, contables y otros análogos, con objetivos definidos, requiriendo de una supervisión adecuada.

A modo de ejemplo, en el presente Grupo quedarían incluidas las siguientes categorías:

- * Oficial 1ª.
- * Oficial 2ª.
- * Auxiliar.
- * Telefonista.
- *

a) Oficial de primera.- Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los siguientes trabajos: Cajero, entendiéndose por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio.

Queda equiparado a la categoría de Oficial de primera el responsable de las máquinas básicas, quien tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos correspondientes por parte de los Operadores de máquinas básicas (Ordenador central), controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes.

b) Oficial de segunda.- Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial de primera en las funciones de éste si la importancia de la Empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales y documentación de personal.

c) Auxiliar.- Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipara a la categoría de Auxiliar la Telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en las dependencias de la Empresa, realiza y recibe las llamadas telefónicas, anotando y transmitiendo avisos.

Deberá poner especial cuidado, tanto en este servicio como en las conferencias interurbanas que se sostengan con las diversas dependencias de la Empresa. Podrá encomendársele la realización de tareas sencillas administrativas durante aquellos períodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen incompatibles con su función principal.

Igualmente se encuadran dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla, o bien recogida y entrega de dinero de las liquidaciones de los vendedores.

III: Operarios.

Realizan operaciones con un medio de trabajo concreto que requiere unas aptitudes prácticas, y en algún caso, unos conocimientos profesionales; requieren un grado de supervisión alto.

A modo de ejemplo, en el presente Grupo quedarían incluidas las siguientes categorías:

- * Capataz.
- * Promotores de ventas.
- * Oficial 1ª.
- * Oficial 2ª.
- * Ayudante.
- * Peón.

a) Capataz.- Es la persona que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabora además con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros trabajadores, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

b) Promotores de Venta.- Es la persona encargada de coordinar y ejecutar acciones concretas para potenciar las ventas en colaboración con los Jefes de Grupos o Jefes de Ventas y en apoyo de la labor de los Oficiales de 1ª, debiendo sustituir a estos en casos de necesidad.

c) Oficial de primera.- Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo práctica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza.

c-1) En la fabricación.- Tendrán a su cargo, con responsabilidad según la dimensión de la Empresa, las siguientes funciones:

Cuidado de la disciplina, seguridad e higiene del personal que puedan tener a sus órdenes, entretenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones, cuyo proceso deben conocer a la perfección para obtener los adecuados rendimientos.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados.

Vigilancia, cuidado y control de la producción y de su correcto estibaje, de las cargas y descargas de los vehículos propios y ajenos, de la recepción de mercancías de cualquier tipo destinadas a la Empresa y de la limpieza y orden de todas las dependencias.

c-2) En distribución.- Se ocupa de efectuar la distribución a los clientes de la Empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas, publicidad y tomando nota de los pedidos a servir posteriormente, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo.

c-3) En servicios complementarios o auxiliares.- Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de mecánicos de taller y fábrica, Ajustadores, Electricistas, Conductores, etc., que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

d) Oficial de segunda.- Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

d-1) En fabricación.- Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como las llenadoras, dosificadoras, tapadoras y saturadoras, igualmente en su caso, las carretillas elevadoras, para las que se exige el carné de conducir.

d-2) En servicios complementarios y auxiliares.- Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del Oficial primero.

e) Ayudante.- Es el que ayuda a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúa aisladamente otros de menos importancia.

e-1) En fabricación.- Realizarán las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado y transporte. Asimismo deberán realizar operaciones de movimiento manual o con utilización de medios mecánicos en las líneas de embotellado y anexo, de envase, materias primas y auxiliares, productos terminados y semielaborados, y cualquiera otra misión análoga.

e-2) En distribución.- Auxilia en las operaciones de distribución a los Oficiales de primera.

f) Peón.- Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

IV: Subalternos.

Realizan funciones que implican generalmente, absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura de la primaria o reunir los requisitos que, en cada caso se señalan.

A modo de ejemplo, en el presente Grupo quedarían incluidas las siguientes categorías:

- * Ordenanza.
- * Portero o vigilante.
- * Personal de limpieza.

a) Ordenanza.- Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado de los locales de oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se les encomienden dentro y fuera de los locales de la Empresa, reproducción de documentos, recogida y entrega de correspondencia y aquellos otros trabajos elementales que se le encomienden.

b) Portero o Vigilante.- Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la Empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el interior como en el exterior de los repetidos locales, tomando nota del movimiento de personas y vehículos que se produzcan a través de los accesos encomendados a su cargo.

c) Personal de limpieza.- En es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la Empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado.

Tendrán también a su cargo el lavado, secado, planchado y conservación, en su caso, del vestuario de trabajo que se facilite al personal.

Un mismo trabajador, en concordancia con su asignación a un Grupo concreto podrá realizar las funciones de dicho Grupo, indistintamente, según la determinación de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente.

Cuando exista una plaza vacante, la Empresa puede cubrirla por concurso o por ascenso directo del trabajador que estuviese cubriendo dicha plaza.

En lo no contemplado en este capítulo nos remitimos a los artículos 22, 23, 24 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.- 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 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 28.- Garantías de los delegados de personal o miembros del Comité de empresa.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán las garantías que señala el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas correspondientes a Reserva Sindical del Comité de Empresa, pueden ser acumulables pudiendo disponer de ellas uno o más miembros del Comité.

Las horas correspondientes a Reserva Sindical de los Delegados de Personal, pueden ser acumulables pudiendo disponer solamente cada uno de las suyas.

En ambos casos, 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 29.- Competencias y facultades de los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud, tendrán las competencias y facultades que señala el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de vigilancia de la salud, la Empresa esta obligada por Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales a efectuar revisiones medicas anuales ordinarias a su personal, habiendo concertado tal servicio con la Mutua de Accidentes.

Artículo 30.- Deberes de los trabajadores.

Los trabajadores de la empresa tendrán como deberes los mismos que establece el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.- Premios, faltas y sanciones.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y Empresa.

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

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa de acuerdo con su graduación o categoría profesional.

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

Serán consideradas como faltas graves las ausencias o faltas de puntualidad sin causa justificada por dos días, durante el mes en curso, las faltas cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador 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 término del año y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Se consideran faltas muy graves la falta de asistencia o puntualidad al trabajo más de dos días durante el mismo mes sin causa justificada, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros 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 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.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves re-

querirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

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

Corresponde a la dirección de la Empresa o personal en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves o despido.

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

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores 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 32.- 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.

Los conceptos que integran la estructura de la masa salarial a efectos de la negociación colectiva, serán los siguientes:

a) Conceptos económicos incluidos.

1. Salario base.

2. Complementos salariales:

Mejoras Consolidadas de Antigüedad.

Compensación salarial.

Atrasos.

3. Complementos por cantidad o calidad de trabajo:

Prima de productividad.

Incentivos (comisiones).

Incentivos (horas extraordinarias).

Plus de asistencia.

Plus de traslado.

Gratificaciones especiales.
Complementos de sábados y domingos.

4. Complementos por puesto de trabajo:

Plus de trabajo nocturno.

5. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
Gratificaciones extraordinarias especiales.
Bolsa de vacaciones.

6. Percepciones no salariales:

Plus de transporte.

b) Conceptos económicos excluidos.

Incentivos para mejorar la productividad de las ventas.

Indemnizaciones y suplidos.
Finiquitos o liquidaciones:
Partes proporcionales de extra de marzo y septiembre.
Partes proporcionales de junio y diciembre.
Partes proporcionales de vacaciones.

El incremento salarial para el año 2010 consistirá en aplicar el porcentaje del 0,80%, sobre los importes de los conceptos del apartado a) de este artículo definido como conceptos económicos incluidos. La distribución de dicho importe será de la siguiente forma:

0,80% para aplicar a los conceptos económicos incluidos especificados anteriormente.

0,80%, equivalentes a seis mil novecientos noventa y seis euros y veintiséis céntimos (6.996,26) euros para destinar a la dotación económica para fines sociales del Comité de Empresa.

El importe de la dotación económica destinada para fines sociales del Comité de Empresa, formara parte de los conceptos económicos incluidos del apartado a) de este artículo.

La regularización de las diferencias salariales que resulten del presente convenio se devengarán y serán exigibles en los siguientes periodos: en la nomina del mes de abril 2011, figurarán todos los valores actualizados y se abonarán los atrasos de enero a marzo del 2011, En la nomina del mes de mayo 2011, figurarán todos los valores actualizados y se abonarán los atrasos del año 2010.

Artículo 33.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias consistirán en cuatro (4) pagas completas de salario base, 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 34.- Día de fiesta en la localidad de Güímar-Tenerife.

Al ser el ámbito de la actividad laboral de la Empresa, la distribución de productos por toda la Isla, se acuerda siempre que por la Autoridad Municipal lo permita, trabajar el día de la fiesta local (29 de junio, día de San Pedro Apóstol) en Güímar y sustituir, ese día de fiesta por el martes de Carnaval.

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 Güímar (Tenerife), a 12 de abril de 2011.

Anexo.
(anexo_tf_2010)

Condiciones económicas del Convenio Colectivo de la empresa "Embotelladora de Canarias, S.A.", provincia de Santa Cruz de Tenerife, correspondiente al período comprendido entre el 01.01.2010 y el 31.12.2010.

Artículo 1.- Debido a que no existe una escala de Compensaciones Salariales por categorías, se respetarán las mejoras que individualmente tengan asignadas cada productor en el recibo de salarios.

Todos los importes que se relacionan en este anexo, se sobrentienden como cantidades brutas.

Se establecen los siguientes salarios bases mensuales y anuales para las categorías profesionales que se citan:

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
I TECNICOS:		
De grado superior.	1.052,52	16.840,32
De grado medio.	981,85	15.709,60
Encargado o Jefe de grupo.	912,92	14.606,72
Encargado general.	1.052,52	16.840,32
Jefe de departamento.	981,85	15.709,60
Encargado de sección.	981,85	15.709,60
II ADMINISTRATIVOS:		
Oficial 1º.	889,35	14.229,60
Oficial 2ª.	866,01	13.856,16
Auxiliar.	854,35	13.669,60
Telefonista.	854,35	13.669,60
III OPERARIOS:		
Capataz.	912,92	14.606,72
Promotores de ventas.	901,13	14.418,08
Oficial 1º.	889,35	14.229,60
Oficial 2º.	866,01	13.856,16
Ayudante.	854,35	13.669,60
Peón.	819,56	13.112,96
Peón 1/2 jornada.	436,31	6.980,96
IV SUBALTERNOS:		
Ordenanza.	843,12	13.489,92
Portero o vigilante.	843,12	13.489,92
Personal de limpieza.	819,56	13.112,96

Artículo 2-1. Bolsa de vacaciones.

Estará compuesta por el importe de veinticinco (25) días de sueldo base, mejoras consolidadas de antigüedad y compensación salarial.

La Bolsa deberá ser abonada en la nómina del mes anterior al 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 a la nomina del mes de diciembre.

Artículo 2-2. Complemento de bolsa de vacaciones.

Todo el personal percibirá durante el disfrute de sus vacaciones, una gratificación de mil seiscientos cuarenta y dos euros y cuarenta y cinco céntimos (1.642,45) euros, excepto el personal que tenga convenida una

jornada de trabajo inferior a la normal, que la percibirá en proporción a su jornada de trabajo.

Artículo 3-1. Comisiones.

Se establecen durante la vigencia de este Convenio, los siguientes importes:

* (0,054029) euros por caja vendida de 6 botellas de 1 o 1 1/4 litros pet o 12 botellas de 1/2 litro pet cada una.

* (0,100852) euros por caja vendida de batidos de 28 unidades de 200 cc cada unidad y por cada caja vendida de horchata de 30 unidades de 200 cc cada unidad.

* (0,108055) euros por caja vendida de 12 botellas tamaño familiar o 24 botellas o botes, cajas de 6 botellas de 2 litros cada botella y cajas de agua de 35 unidades de 330 cc cada unidad.

* (0,075639) euros por cada caja vendida de 6 botellas de 1,5 litros cada botella.

* (0,113458) euros por cada caja vendida de 9 botellas de 1,5 litros cada botella.

* (0,151279) euros por cada caja vendida de 12 botellas de 1,5 litros cada botella.

* (0,259333) euros por cada barril de Premix vendido.

* (0,475443) euros cada bolsa de Postmix vendida o barril de cerveza de 30 o 50 litros cada uno.

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 entrega, las cajas entregadas cada día comprendidas entre doscientas (200) y doscientas cuarenta (240) cajas, cobrarán las que pasen de doscientas (200) cajas a (0,0359) euros cada una; las cajas que sobrepasen la cantidad de doscientas cuarenta (240), las cobrarán a (0,0717) euros cada caja, más las comisiones establecidas en el artículo 3-1. Excepto cuando el vendedor vaya acompañado por un ayudante, en cuyo caso solamente cobrará las comisiones indicadas en el repetido artículo 3-1.

Caso de salir dos vendedores juntos, por las cajas que vendan en el día y que sobrepasen la cantidad de Doscientas (200) cajas, percibirán (0,0359) euros extras por caja cada uno.

Artículo 3-3. Para las comisiones del personal preventista se estará a lo dispuesto en el acuerdo suscrito el día 27.07.00, en tanto se perfeccione y desarrolle lo pactado. Una vez que se alcance el desarrollo del mismo, se incorporará al presente convenio, como vinculación del mismo.

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

Artículo 3-5. Los Supervisores de Ventas o Jefes de Grupo de Ventas, cobrarán en concepto de comisiones la media de los Preventistas más un veinticinco (25) por ciento.

En el caso de suprimirse la Preventa, la escala anterior será sobre la media de los Vendedores.

Artículo 3-6. Los vendedores que por cualquier motivo queden en servicio en el Centro de Trabajo sin salir en ruta, cobrarán la cantidad de doce euros y doce céntimos (12,12) euros, por día trabajado.

Desde el tercer día inclusive de la misma semana y siempre que sea el mismo productor, cobrará por este servicio, la cantidad diaria de veinticinco euros y noventa y cinco céntimos (25,95) euros.

Artículo 3-7. Los Ayudantes de Ventas cobrarán una comisión de (0,0481) euros, por caja vendida, de las cuales (0,0120) euros por caja se le descontarán al Vendedor que acompañen, con las excepciones de las siguientes rutas especiales: Desde los Cristianos bordeando por la zona sur hasta El Tanque, Vilaflor, Garafía y Valle Gran Rey en La Gomera, cuya comisión es totalmente a cargo de la empresa y será de (0,0481) euros por caja vendida.

Artículo 3-8. Si la empresa enviara a una misma ruta y en un mismo camión a dos vendedores, cada uno cobrará las comisiones detalladas en el artículo 3-1, en las rutas consideradas como normales.

Artículo 3-9 Los nuevos Vendedores que se contraten durante la vigencia de éste Convenio, en los dos primeros meses de trabajo, percibirán en concepto de comisiones, el importe de ocho euros y sesenta y cuatro céntimos (8,64) euros por día trabajado, excepto para los Vendedores que hayan sido contratados anteriormente por un período mínimo de seis (6) meses.

Artículo 3-10. Adelanto de rutas.

En semanas con 1 día festivo, 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, la cantidad de treinta y dos euros y cuarenta y dos céntimos (32,42) euros por su trabajo semanal.

En semanas con más de 1 día festivo, los preventistas y vendedores que adelanten su ruta semanal sin ningún tipo de colaboración, durante los días normales de trabajo y sin que influya para nada que se trabaje el sábado, percibirán en concepto de complemento por tal adelanto, la cantidad de treinta y dos euros y cuarenta y dos céntimos (32,42) euros por su trabajo semanal.

Este mismo importe lo cobrarán los trabajadores de almacén afectos al turno de 16:00 a 24:00 horas de la delegación de Tenerife Sur, por su trabajo vinculado al adelantamiento de rutas, siempre que dicha labor se realice en las actuales circunstancias.

Los trabajadores de almacén de Güímar, afectos a los turnos de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas, percibirán en concepto de complemento por el trabajo vinculado al adelanto de rutas, la cantidad de treinta y dos euros y cuarenta y dos céntimos (32,42) euros, siempre que dicha labor se realice en las actuales circunstancias.

Artículo 3-11. Los Supervisores cobrarán una gratificación especial de tres euros y sesenta y un céntimos (3,61) euros por día trabajado.

Artículo 3-12. Los Merchandisers Oficiales de 2ª de Ventas, cobrarán en concepto de comisiones, la cantidad de seis euros y ochenta y tres céntimos (6,83) euros, por día trabajado. Los Merchandisers Oficiales de 1º de

ventas, cobrarán en concepto de Comisiones, la cantidad de doce euros y doce céntimos (12,12) euros por día trabajado.

Artículo 4.- Plus de asistencia.

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo por persona y día que haya cumplido con su jornada de trabajo que se distribuye de la siguiente forma:

Para el personal de Ventas	3,61 euros
Para el resto del personal	14,41 euros

No se descontará este plus de asistencia en los siguientes casos:

Al personal que asista a consulta médica, justificada con el parte médico de consulta y siempre que por este motivo no se ausente de su puesto de trabajo 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 este Plus al personal que se encuentre de vacaciones o de baja por enfermedad o accidente no laboral.

Artículo 5.- Plus de transporte.

Se establece para todo el personal un Plus de Transporte, por el importe de un euro y cuarenta y cuatro céntimos (1,44) euros 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 consulta médica justificada con el parte de consulta y siempre que su ausencia del puesto de trabajo por esta circunstancia no exceda de tres (3) horas.

Artículo 6.- Plus de traslado.

Se establece un Plus de Traslado exclusivamente para el personal proveniente del centro de trabajo de Las Torres de Taco, por importe de siete euros y cuarenta y ocho céntimos (7,48) por productor y por trayecto completo de ida y vuelta que realicen al nuevo centro de trabajo en Güímar. Dicho Plus no lo cobrarán los productores de la Empresa que utilicen vehículo de la misma, ni tampoco los que estén de vacaciones, de baja por enfermedad o accidente o disfrutando de licencia.

Con la percepción de dicho Plus se compensará cualquier otra reclamación derivada por desplazamiento al centro de Güímar.

Artículo 7.- Plus de almacén.

Se establece un Plus de Almacén exclusivamente para el personal del almacén de Güímar que realice el tercer turno de trabajo (de 22,00 a 06,00 horas), por importe de seis euros y veinticuatro céntimos (6,24) euros

por día y productor que haya agotado su jornada de trabajo completa.

Artículo 8.- Plus especial.

Para todo el personal contratado entre el día 01.04.1995 y el día 20.07.2007, 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 cincuenta y nueve céntimos (1,59) euros, por día completo de trabajo, debiéndose prorratear en los casos de trabajadores que tengan convenida una jornada de trabajo inferior a la normal (8 horas día).

Artículo 9.- Todos los conceptos retributivos del presente Convenio, se prorratearán en la parte proporcional entre aquellos trabajadores que tengan concertada una jornada de trabajo inferior a la normal.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

Se considerarán 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 seis euros y cuarenta y seis céntimos (6,46) euros por cada hora que exceda de la jornada ordinaria.

Asimismo, fijándose el siguiente valor único de ocho euros y setenta y dos céntimos (8,72) euros, para:

Las horas extras realizadas de lunes a jueves a partir de las 19:00 horas.

Las horas extras realizadas los viernes a partir de las 16:00 horas.

Las horas extras realizadas sábados, domingos y festivos.

CONVENIO

11549

9560

Convenio: Ayuntamiento de Tacoronte.

Expediente: 38/01/0001/2011.

Fecha: 21.07.2011.

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Francisco Javier Rodríguez Figueroa.

Código de Convenio número 38000172011982.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa Ayuntamiento de Tacoronte, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito