

146736	Juicio nº 118/2013 a instancia de Antonia Martín Cruz y otros contra Salatin, S.L. y otros.....	Página 20420
150135	Juicio nº 934/2019 a instancia de David Agustín Pérez Pérez contra Pablo Antonio Furelos Toral y otro	Página 20421
Juzgado de lo Social Número 3 de Santa Cruz de Tenerife		
146684	Juicio nº 147/2019 a instancia de Francisco Javier Hernández Tacoronte contra Torrefazione Lecci, S.L. y otro	Página 20421
146686	Juicio nº 701/2019 a instancia de Fátima Mora Hernández contra Esfocc Estrategias y Soluciones, S.L.U. y otro	Página 20422
146689	Juicio nº 438/2018 a instancia de Mónica Strauss Geb Wollweber contra Silverpoint Vacations, S.L. y otros	Página 20422
146692	Juicio nº 517/2019 a instancia de Raquel María Vargas Méndez contra Sufocan Archipiélago, S.L. y otro	Página 20423
146695	Juicio nº 722/2019 a instancia de Pedro Antonio Luis Mesa contra Hotel Cleopatra Palace, S.L. y otros	Página 20424
146704	Juicio nº 897/2019 a instancia de Mutua Asepeyo contra Cheik Ahmadou Bamba Samb y otros	Página 20426
146707	Juicio nº 628/2019 a instancia de Jairo Pérez de Luis contra Comunidad de Propietarios Island Village Fase IV y otros	Página 20427
150177	Juicio nº 93/2019 a instancia de Lidia Esther Díaz Hernández y otros contra Panadería Los Compadres, S.L. y otros.....	Página 20427
Juzgado de lo Social Número 4 de Santa Cruz de Tenerife		
146680	Juicio nº 189/2019 a instancia de Jonathan Domínguez Márquez contra Luis Manuel Marante Martín	Página 20428
146682	Juicio nº 71/2019 a instancia de Samuel Quintero Carballo contra Mazzuca Consultores, S.L. y otro	Página 20429
Juzgado de lo Social Número 6 de Santa Cruz de Tenerife		
146740	Juicio nº 154/2019 a instancia de Eliezer Cruz Yanes contra Hornos Familia García, S.L. y otros.....	Página 20429
146745	Juicio nº 109/2019 a instancia de María Candelaria López García contra Novus Teide, S.L.	Página 20431

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

7101

148718

Código 38100021012013.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cobega Embotellador, S.L.U. suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo,

Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (vigente en virtud de la Disposición transitoria primera del Decreto 203/2019, de 1 de agosto, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias), esta Dirección General de Trabajo.

Acuerda:

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra.

**IV CONVENIO COLECTIVO DE COBEGA
EMBOTELLADOR, S.L.U.**

SANTA CRUZ DE TENERIFE

2018 - 2019

ÍNDICE

ACTAS

Acta Constitución Comisión Negociadora.....
Acuerdo y Acta Final Comisión Negociadora.....

CAPÍTULO-I: NORMAS DE INTEGRACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial del Convenio.....
Artículo 2. Ámbito temporal
Artículo 3. Denuncia del Convenio
Artículo 4. Vinculación a la totalidad
Artículo 5. Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.....
Artículo 6. Compensación y absorción

CAPÍTULO-II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 7. Organización del trabajo
Artículo 8. Contratación y periodo de prueba
Artículo 8. bis. Plantilla y Escalafones.....
Artículo 9. Contratos de Formación.....
Artículo 10. Plazas vacantes
Artículo 11. Trabajos de inferior categoría
Artículo 12. Trabajos de superior categoría
Artículo 13. Categorías Profesionales. Definición
Artículo 14. Jubilación Parcial.....

CAPÍTULO-III: RETRIBUCIONES

Artículo 15. Salario Base
Artículo 16. Plus Vinculación.....
Artículo 17. Plus de Convenio.....
Artículo 18. Plus Jornada Producción y Supply Chain.....
Artículo 19. Plus de Asistencia
Artículo 20. Pagas Extraordinarias
Artículo 21. Bolsa de Vacaciones
Artículo 22. Horas Extraordinarias
Artículo 23. Prima de Festivos
Artículo 24. Comisiones de Ventas
Artículo 25. Prima de Rendimiento
Artículo 25. bis. Retribución de profesionalidad para el personal del
Area de Produccion y Supply Chain (antes artículo 24º bis).....
Artículo 26. Turno de Camiones
Artículo 27. Ayuda Lavado de Ropa
Artículo 27 bis Plus de Vestuario.....
Artículo 28. Dietas

Artículo 29. Plus de Transporte
Artículo 30. Plus Delegación

CAPÍTULO-IV: PRESTACIÓN LABORAL

Artículo 31. Jornada Laboral
Artículo 32. Horario de Trabajo
Artículo 33. Permisos y licencias
Artículo 34. Vacaciones
Artículo 35. Excedencias
Artículo 36. Prendas de trabajo
Artículo 37. Salud Laboral

CAPÍTULO-V: MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. Ayuda Escolar
Artículo 39. Anticipo de haberes
Artículo 40. Fondo de Atenciones Médico-Sanitarias
Artículo 41. Premio a la Natalidad y nupcialidad
Artículo 42. Conductores y multas

CAPÍTULO-VI: PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 43. Complemento de I.T.
Artículo 44. Jubilación anticipada
Artículo 45. Seguro de vida e invalidez

CAPÍTULO-VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. Régimen disciplinario
Artículo 47. Tipificación de las faltas
Artículo 48. Cuadro de sanciones, según la tipificación de las faltas ...
Artículo 49. Procedimiento Sancionador
Artículo 50. Garantías en el puesto de trabajo

CAPÍTULO-VIII: ASPECTOS SINDICALES

Artículo 51. Órganos y Derechos Sindicales
Artículo 52. Comisión Paritaria

CAPÍTULO-IX: IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....**CLÁUSULAS ADICIONALES**

Primera.- Aplicación Salarial
Segunda.- Pago de Atrasos
Tercera.- Horas Extraordinarias
Cuarta.- Incremento Salarial
Quinta.- Empleo
Sexta.-.....

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.-.....

ANEXOS

Anexo 1.-

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL
IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
COBEGA EMBOTELLADOR S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife)**

En la Sala de Reuniones de la Planta Tacoronte de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U (Pol. Ind. Piedra de Torres, Cl. Guimaraes, 1, Los Naranjeros, Tacoronte), a lunes 16 de octubre de 2017

REUNIDOS:

En Representación de la Empresa:

-D. José Cuellar Montalbán
-Dña. Marcia Delgado Correa

En Representación de los Trabajadores:

-D. Juan Manuel Herrera Díaz
-D. Carlos Parrilla González
-D. Ricardo Riera Salazar
-D. Raúl Emilio Fdez. Ojeda
-D. Leopoldo Hugo Pérez Elías
-D. Juan Antonio Martínez González
-D. Mario Marrero Fumero
-D. José Manuel González Déniz

Ambas partes se reconocen con capacidad legal suficiente para proceder en este acto a la adopción de los siguientes,

ACUERDOS:

PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatuto de los Trabajadores, se procede en este acto a la constitución de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa COBEGA EMBOTELLADOR S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife).

SEGUNDO: La Comisión Negociadora estará integrada por los siguientes miembros:

De una parte en representación de los trabajadores el Comité de Empresa y de otra, la Dirección de la misma.

TERCERO: El Comité de Empresa manifiesta en este acto que el principio de acuerdo al que pudiera llegarse en esta negociación, previa información en Asamblea de Trabajadores, será sometido a votación entre todos los trabajadores asistentes.

CUARTO: Se designa como secretaria a Marcia Isabel Delgado Correa y como signatarios a Carlos Parrilla Glez. (parte social) y José Cuellar Montalbán (parte empresarial).

QUINTO: Se establece la primera reunión de inicio de negociaciones, el próximo martes 16 de enero de 2018, en la que se fijará el calendario de reuniones de negociación.

Y en prueba de conformidad de lo anterior por ambas partes, se firma el presente Acuerdo a los efectos legales oportunos, en la ciudad y día al principio indicados.

**ACUERDO Y ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL
IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
COBEGA EMBOTELLADOR S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife)**

En Tacoronte, siendo las 12 h. del día 19 de marzo de 2019, en el domicilio social de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife), la comisión negociadora del Convenio Colectivo que ha de regir las relaciones laborales entre la Empresa COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. y sus trabajadores/as en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, a fin de firmar el acuerdo adoptado en la reunión de fecha 12 de marzo de 2019 y ratificado en Asamblea de Trabajadores/as el día 18 de marzo de 2019, estando presentes las siguientes personas:

REUNIDOS:

En Representación de la Empresa:

- D. José Cuéllar Montalbán.
- Dña. Marcia Delgado Correa.

En Representación de los Trabajadores:

- D. Leopoldo Hugo Pérez Elías.
- D. Carlos Vicente Parrilla González.
- D. Juan Antonio Martínez González.
- D. Mario Marrero Fumero.
- D. Carlos Cabrera Hernández.
- D. Ricardo Riera Salazar.
- D. Raúl Emilio Fdez. Ojeda.
- D. José Manuel González Déniz.
- D. Javier Legaz Vega.

Ambas partes se reconocen con capacidad legal suficiente para proceder en este acto a la adopción de los siguientes,

ACUERDOS:

Artículo 2.- Ámbito Temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019.

Artículo 22.- Horas extras.

Las horas extraordinarias trabajadas, a petición del trabajador interesado, se compensarán necesariamente en tiempo de descanso, en tales supuestos los excesos de horas de trabajo realizados serán compensados, a razón de una

hora descansada por una trabajada, mediante su acumulación en días completos de descanso, que serán anexionados al día de descanso semanal para su disfrute, salvo pacto en contrario.

En caso de no existir esta petición expresa, se le pagarán en nómina sobre la base del precio estipulado en convenio.

Artículo 28.- Dietas.

Para el resto del personal que tuviera que quedarse a almorzar por fraccionar la jornada, la Empresa le abonará la manutención de 11,93 €.

Artículo 32.- Flexibilidad horaria. Se incorpora a la actual tabla de flexibilidad el operario de Líneas de Envasado: soplador.

PUESTOS	PERSONAS	HORAS
Operario Jarabista	2	4
Operario Trat. Aguas	1	2
Operario conducción carretillas	1	2
Operario Líneas Envasado: Llenador	3	3
Operario Líneas Envasado: Etiquetador	2	2
Responsable turno producción	1	3
Operario Laboratorio	1	1,5
Operario mantenimiento	2	4
Operario Líneas Envasado: Paletizador	1	2
Operario Líneas Envasado: Soplador	1	3

Claúsula adicional quinta: Incremento salarial.

1,7% para el año 2018.

1,7% para el año 2019

Dimensionamiento de rutas y vehículos en el área comercial.

Se adquiere el compromiso de constituir una comisión de trabajo formada por dos representantes de la parte social y dos representantes de la Empresa, para la realización de un estudio de dimensionamiento de rutas y posibilidad de entrega de vehículos en el área comercial.

Este Acuerdo, ha sido **ratificado por la Asamblea de Trabajadores/as** el 18 de marzo de 2019, procediéndose a actualizar los precios del nuevo convenio con los importes vigentes a 1 de enero de 2019 (salvo aquellos conceptos que

se mantienen fijos durante toda la vigencia del convenio) y, a efectuar los trámites pertinentes para su registro y publicación. A tal efecto, las Partes autorizan a Leopoldo Hugo Pérez Elías y a Marcia Isabel Delgado Correa, al objeto de llevar a cabo dichos trámites.

Y en prueba de conformidad de lo anterior por ambas partes, se firma la presente ACUERDO Y ACTA FINAL por duplicado, a los efectos legales oportunos, en la ciudad y día al principio indicados.

El presente Convenio Colectivo de Empresa se concierta entre la Dirección de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. y el Comité de Empresa de la misma, y se estructura en los Capítulos, Artículos y Disposiciones que se detallan a continuación;

CAPÍTULO I

NORMAS DE INTEGRACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1º.- Ámbito personal, funcional y territorial del Convenio.

El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife), con la excepción del personal de alta dirección, en los términos estipulados en el Estatuto de los Trabajadores/as a todas las actividades de la Empresa y en todos los centros de trabajo de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, por lo que el Convenio tiene carácter Provincial.

Artículo 2º.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre del año 2019, retro trayendo los efectos económicos pactados para cada año, a fecha 1 de Enero.

Artículo 3º.- Denuncia del Convenio.

El presente convenio deberá ser denunciado, como mínimo, con tres meses de antelación. Quedará prorrogado tácitamente por periodos sucesivos de una

anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión. La denuncia se realizará por escrito. En caso de denuncia, y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, éste seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas, salvo las cláusulas adicionales Primera, Segunda y Quinta (referidas a la revisión salarial).

Una vez denunciado el Convenio se constituirá la Comisión negociadora en plazo de 1 mes desde la recepción de la comunicación de la denuncia.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad.

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondría las del conjunto de todas ellas, obligándose las partes, en tal caso, a nuevas negociaciones.

No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 5º.- Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.

Para todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio Colectivo, continuará en vigor la Ordenanza Laboral, Convenios, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se oponga a lo aquí pactado o se explicita como derogado y condición a condición.

Artículo 6º.- Compensación y absorción.

Las cantidades que tengan reconocidas los trabajadores/as por cualquier concepto, incluido o no en el Convenio Colectivo, que sean superiores a las reconocidas en el mismo, no podrán ser compensadas ni absorbidas por presentes o futuros incrementos salariales.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 7º.- Organización del trabajo.

Corresponde a la Dirección de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife), dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores/as y la legislación vigente, organizar y distribuir el trabajo dentro de cada uno de sus centros. No obstante, dado el constante crecimiento y evolución del mercado, en los casos de reestructuración de rutas se tendrá en cuenta que los trabajadores/as afectados por dichas reestructuraciones no se vean perjudicados económicamente.

El Comité de Empresa propondrá, previo estudio y acuerdo con la Empresa, otra forma de distribución de las comisiones de los/as preventistas.

Artículo 8º.- Contratación y período de prueba.

El Comité de Empresa tendrá acceso a los contratos de trabajo que se realicen, conociendo los modelos escritos que se utilizan así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Los citados contratos se extenderán por escrito y deberán ser presentados para su registro en el S.C.E. (Servicio Canario de Empleo), entregándose una copia a cada interesado/a y copia básica al Comité de Empresa una vez registrado en la citada Agencia Canaria de Empleo.

En todo caso la contratación del nuevo personal, se regirá por la existencia de contrato escrito, según modelos oficiales, informando al Comité de Empresa en el plazo máximo de 48 horas.

El período de prueba del personal se establece de la siguiente forma:

- 15 días para los trabajadores/as manuales.
- 30 días para los técnicos/as no titulados.
- 180 días para los técnicos/as titulados.

Artículo 8º-bis.- Plantilla y escalafones.

El escalafón de la Empresa con detalle del nombre, apellidos, categoría profesional, antigüedad, centro o dependencia, y otros datos que se consideren de interés, se realizará por la misma en la primera quincena del mes de enero de cada año, publicándose al comienzo de la segunda quincena de dicho mes para que los trabajadores/as procedan a realizar cuantas reclamaciones estimen oportunas ante la Dirección de la misma en el plazo de quince días y, en el último término, ante la Autoridad Laboral competente si el trabajador/a o trabajadores/as afectados/as lo creyesen oportuno.

En la confección del Escalafón definitivo deberá ser oído previamente el Comité de Empresa.

Los trabajadores/as que se dirijan a la Dirección de la Empresa directamente o a través de sus representantes legales para efectuar reclamaciones de categorías, obtendrán respuesta de la Dirección antes del 15 de marzo. Las categorías aprobadas percibirán los efectos económicos de la promoción a partir de la nómina del mes siguiente.

Por lo que hace referencia a las plantillas y su estructura se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco de bebidas refrescantes.

Cuando la Empresa tenga necesidad de cubrir una plaza vacante lo realizará siguiendo lo establecido en el artículo 10º.

Artículo 9º.- Contratos de formación.

Antes de procederse a la realización de Contratos de Formación se determinará qué oficios y/o puestos de trabajo son susceptibles de Contratos de Formación y cuáles no, por no necesitar formación teórico/práctica para su desempeño.

Los Contratos de Formación que se realicen tendrán derecho en los supuestos de Incapacidad Transitoria (I.T.) a la siguiente protección social con cargo a la Empresa:

- Accidente Laboral: 100% del salario.
- Hospitalización: 100% del salario mientras dure la misma.

- Enfermedad Común: 75% del salario durante un máximo de 18 días.
- Accidente no Laboral: 75% del Salario hasta la recuperación del trabajador/a.

El tiempo dedicado a la formación teórica se distribuirá a lo largo del contrato de forma proporcional, alternándose con el trabajo efectivo y evitando que se concentre al final del mismo, y teniendo en cuenta que el horario destinado a la formación teórica sea compatible con los horarios de los centros donde se vaya a impartir.

Al finalizar el contrato la Empresa extenderá una certificación de profesionalidad del trabajador/a en la forma que se regula en el R.D. 488/98 y en la Orden de 14 de Julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación.

Artículo 10º.- Plazas vacantes.

Las Plazas vacantes se cubrirán, si la empresa tiene esa necesidad, por la vía de la promoción interna o ascensos, por libre designación o contratación, por movilidad funcional o por movilidad geográfica, con los siguientes criterios:

a) PROMOCIÓN INTERNA O ASCENSOS:

Los ascensos a cualquier categoría se regirán por los criterios siguientes:

- a) Tendrán el carácter de acceso abierto a todos los trabajadores/as de la Empresa, sin limitaciones de categoría o función laboral.
- b) Todos los trabajadores/as tendrán libre acceso a los cursos de Formación Profesional que deberán impulsarse por la Empresa en colaboración con el Comité de Empresa según las previsiones de plazas y especialidades derivadas de la planificación y perspectivas de la Empresa. Se podrán organizar cursos apropiados a tales fines para que puedan hacer uso de los mismos todos los trabajadores/as que lo deseen.
- c) El sistema de evaluación para los ascensos se regirá por el criterio "de prueba de carácter objetivo", en las cuales se tengan en cuenta las capacidades y aptitudes del trabajador/a para el puesto objeto de la valoración. Lógicamente, la experiencia y el ejercicio del puesto con anterioridad deberán tenerse en cuenta también en esta valoración.

d) El Tribunal que juzgará las pruebas de ascenso del personal estará integrado por la siguiente comisión paritaria: Tres representantes de la empresa y tres del Comité de Empresa.

e) El acceso a estas pruebas deberá ser solicitado por escrito por los interesados/as. La Empresa convocará las plazas disponibles con 15 días de antelación a la fecha en que se celebrarán las pruebas, publicando simultáneamente las bases del concurso.

f) Si continuaran vacantes las plazas tras las pruebas de selección, la Dirección de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife) procederá a la contratación externa.

b) LIBRE DESIGNACIÓN O CONTRATACIÓN:

La empresa podrá ejercer su potestad de libertad de contratación cuando las necesidades lo requieran, pero previamente publicará en los tablones de anuncios de la empresa las vacantes a cubrir para que los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. del centro de trabajo afectado que reúnan los requisitos exigidos pudieran participar en el proceso de selección.

c) MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

c-1) Desde otras provincias a la provincia de Santa Cruz de Tenerife:

Desde cualquier centro de trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias se podrá trasladar personal hacia la Isla de Tenerife. Los trabajadores/as de categorías inferiores a las de los trasladados/as que pertenezcan a la plantilla de Tenerife recibirán la formación necesaria con el fin de posibilitar su promoción.

c-2) Desde la provincia de Santa Cruz de Tenerife:

En el caso de que por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que se justifiquen y contribuyan a mejorar la situación de la Empresa, fuera necesario trasladar a otra provincia a algún trabajador/a de la plantilla de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (provincia de Santa Cruz de Tenerife), se ofertará dicho traslado al trabajador/a que tenga el perfil y la categoría que el puesto requiere y pertenezca al mismo grupo profesional o equivalente y con prioridad a aquellos trabajadores/as que se hubieran incorporado a la provincia de Santa Cruz de Tenerife desde otras provincias.

Para ello, la Empresa deberá notificar por escrito su propuesta de movilidad geográfica al trabajador/a y al Comité de Empresa con, al menos, treinta días

naturales de antelación a la fecha prevista para el traslado, indicando las condiciones del mismo, la cuáles serán, como mínimo, las siguientes:

- a) La Empresa abonará los gastos de billetes de viajes que se ocasionen por el traslado suyo y de los familiares a su cargo, así como de muebles y enseres. Además, se le concederán cinco días laborales de permiso retribuidos.
- b) El trabajador/a afectado/a por el traslado podrá optar en partir sus vacaciones en dos períodos, verano e invierno (período navideño).
- c) Si el traslado no tiene carácter definitivo, la Empresa correrá con los gastos de alquiler de una vivienda, similar a la habitual del trabajador/a y en un entorno equivalente, por el tiempo necesario.
- d) Si la adecuación de la plantilla exigiera que el traslado fuera definitivo, la Empresa indemnizará al trabajador/a, en concepto de vivienda, con una cantidad global y a tanto alzado de 29.123,33 €. Dicho importe se aumentará con el incremento salarial pactado para cada año, así como le abonará un billete de avión anual (de ida y vuelta) desde el lugar de destino a la isla de origen.
- e) Si el trabajador/a solicitara el préstamo para la adquisición de vivienda recogido en el presente Convenio, se le concederá de inmediato.
- f) En ningún caso el trabajador/a trasladado/a percibirá emolumentos brutos anuales inferiores al que viene percibiendo en su lugar de origen, manteniéndole en concepto ad-personam la posible diferencia.
- g) El trabajador/a podrá acogerse al Convenio Colectivo de su lugar de origen o de destino.
- h) Si el trabajador/a al que se le ha propuesto la movilidad geográfica opta por la extinción de su contrato, percibirá una indemnización de treinta días de salario por año y con un máximo de veinticuatro mensualidades.
- i) Los trabajadores/as de los centros de trabajo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife no podrán ser trasladados/as fuera de su isla, salvo pacto voluntario y acordado entre Empresa y Trabajador/a.

c-3) Movilidad o traslados entre Centros de Trabajo de la Isla de Tenerife:

La Empresa puede verse en la necesidad de tener que trasladar trabajadores/as de un Centro de Trabajo a otro en la Isla de Tenerife. A tal efecto se establecen dos tipos de traslados:

- Temporal. La temporalidad puede ser conocida con antelación (vacaciones, situaciones de Incapacidad Transitoria prolongadas, intervenciones quirúrgicas, licencias o permisos, etc.), o bien, ser de manera improvisada:

a) La conocida con antelación, será cubierta de manera voluntaria por los trabajadores/as que reúnan los requisitos necesarios para desarrollar dichas labores. A tal efecto, la Empresa realizará una lista de las personas que entiende que reúnen tales requisitos. En el caso de que no hubiese trabajadores/as voluntarios/as, el traslado será de forma rotativa cada dos meses, como máximo, entre todo el personal de la lista, de tal manera que no tendrá que ser trasladado/a ningún/a trabajador/a nuevamente hasta que hayan pasado la totalidad de los trabajadores/as capacitados/as.

b) La necesidad improvisada, que será la que la Empresa conoce con menos de 48 horas de antelación a la necesidad, será cubierta provisionalmente mediante un traslado de manera que elija la empresa a un trabajador/a de entre los capacitados/as para realizar dichas labores, computándose el tiempo provisional de traslado a los efectos del período de dos meses regulado en el párrafo anterior. En el plazo de una semana desde que se traslada al trabajador/a, se procederá de la forma prevista en el párrafo anterior.

- Permanente. En el caso que el traslado entre los Centros de Trabajo de la Isla de Tenerife tenga carácter permanente, dicho traslado se negociará entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 11º.- Trabajos de inferior categoría.

Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, o por inexistencia de puesto de trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador/a a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior a la que tiene reconocida por el tiempo estrictamente imprescindible.

En caso de inexistencia de trabajadores/as de esa categoría inferior podrá extenderse esa funcionalidad a dos categorías. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores/as afectados/as.

Fuera de los casos anteriores intervendrán los/as Representantes de los Trabajadores/as junto con la Dirección Empresarial.

En todo caso, se percibirán los salarios y demás emolumentos correspondientes a la categoría reconocida. De todas las modificaciones de categorías se dará conocimiento al Comité de Empresa. En todo caso, el turno de trabajo se proveerá de suficiente personal por cada categoría de trabajo a fin de atender las necesidades productivas y evitar en lo posible la necesidad de trabajo en categoría inferior.

Artículo 12º.- Trabajos de superior categoría.

Cuando por necesidades de la Empresa a un trabajador/a se le encomiende trabajos de categoría superior percibirá los salarios y demás emolumentos correspondientes a la categoría profesional en la que desarrolla sus funciones, y ello desde el primer día de dicha modificación. Transcurridos cinco meses ininterrumpidos, o siete alternos, se estima creada la vacante, quedando la Empresa obligada a cubrirla según lo previsto en el artículo 10º del presente Convenio.

Artículo 13º.- Categorías profesionales. Definición.

Dentro de los proyectos de futuro de la política comercial de la empresa que se caracteriza por una mayor tecnificación y especialización de las ventas, realizada dentro del marco de fomento de creación de empleo estable, exigirá la contratación de nuevo personal con la formación adecuada y la creación de nuevas categorías profesionales con unos esquemas retributivos tendentes a una mayor responsabilidad sobre el resultado de la gestión, así como unos rasgos diferenciales respecto a los actuales equipos comerciales;

1.- Categoría de "Vendedor/a especialista".

Las funciones consistirán en visitar al conjunto de clientes agrupados en rutas prefijadas que serán cambiantes tanto en la composición como en su ubicación geográfica y que serán definidas en función de los objetivos establecidos por la empresa. Su función es la introducción de productos determinados y la implementación de planes comerciales concretos u otras actividades comerciales especialmente diseñadas para los puntos de venta seleccionados en esta ruta.

2.- Categoría de “Vendedor/a”.

Las funciones consistirán en visitar al conjunto de clientes incluidos en una determinada ruta geográfica, con la finalidad de vender nuestros productos, implementando los objetivos comerciales definidos por la empresa, mediante la utilización de los medios y técnicas comerciales facilitadas. Es el/la responsable final de la relación con el cliente.

La dirección comercial, marcará objetivos alcanzables que en el caso de conseguir el 100%, la retribución variable sería la siguiente:

Vendedor/a Especialista. hasta 15.562,09 € año
Vendedor/a. hasta 12.968,41 € año

Transcurridos los seis meses de contrato de los vendedores, el comité de empresa recibirá información trimestral por parte de la Dirección Comercial de las cantidades variables que hubieran obtenido los vendedores/as por objetivos conseguidos. Analizados los mismos el comité propondrá alternativas de objetivos que consideren justas, apropiadas y alcanzables.

Las Categorías Profesionales y la definición de las mismas, está fijada y regulada por el Anexo-1 del presente Convenio que permanecerá en vigor hasta que exista un acuerdo para su sustitución.

Ambas partes adoptan el compromiso de negociar la definición de los Grupos profesionales durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 14º.- JUBILACIÓN PARCIAL.

Todo trabajador/a tendrá derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos establecidos en la legislación aplicable, en conformidad a la legislación vigente, siendo en la actualidad el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, así como el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, con las modificaciones introducidas por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, los que regulan la mencionada jubilación parcial.

A los efectos de lo previsto en el presente Convenio, se considera jubilación parcial, la iniciada por el trabajador/a después del cumplimiento de los sesenta años y, como mínimo antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación,

simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo de carácter temporal o indefinido que como mínimo se realizará por igual jornada que la reducida por el trabajador/a jubilado/a parcialmente.

CAPÍTULO III **RETRIBUCIONES**

Artículo 15º.- Salario base.

La retribución básica del trabajo en COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife), viene determinada por el Salario Base del trabajador/a y las percepciones tendrán carácter mensual para todos los trabajadores/as y para cada una de las categorías que se detallan en este artículo, sea cual fuere el área en la que desarrollen sus funciones.

<u>CATEGORÍA</u>	<u>IMPORTE</u>
Jefe/a de Departamento	1.600,70 €
Jefe/a de Sección	1.348,37 €
Técnico/a especialista	1.348,37 €
Coordinador/a	1.348,37 €
Jefe/a de Operaciones	1.297,60 €
Encargado/a de Grupo	1.267,27 €
Promotor/a	1.237,77 €
Preventista	1.208,28 €
Oficial de 1ª	1.177,56 €
Vendedor/a especialista	1.177,56 €
Oficial de 2ª	1.102,73 €
Vendedor/a	1.102,73 €
Auxiliar Admtvo/a.	1.082,57 €
Peón	1.061,49 €

Artículo 16º.- Plus vinculación.

1. Los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. tendrán derecho a percibir un plus de vinculación consistente en una cantidad fija 30 euros anuales por cada trienio de permanencia en la Empresa, hasta un máximo de 10 trienios, equivalentes a 30 años de antigüedad. Dicha cuantía será la misma para todas las categorías profesionales.

2. El plus de vinculación se abonará fraccionado en 16 partes, a pagar con las retribuciones ordinarias de cada una de las 16 pagas existentes en esta

Empresa, y constará en el recibo de salarios bajo el epígrafe de Plus de Vinculación.

3. Para aquellos trabajadores/as fijos de plantilla de alta en la Empresa a 30 de noviembre de 2011, y que en esa fecha tengan reconocidas condiciones retributivas por el concepto de antigüedad que, en forma global y en cómputo anual, superen las que se derivan de la aplicación del Plus de Vinculación, se estará a lo que establece la Disposición Adicional primera.

Artículo 17º.- Plus de Convenio.

Todos los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo con un año o más de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un Plus de Convenio anual de 695,85 euros que se abonará en el mes de enero, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 18º.- Plus jornada Producción y SupplyChain.

En atención a la modificación de la jornada y horario de trabajo de los puestos de trabajo de Producción y Supply Chain pactada en el Convenio Colectivo 2013, se establece un Plus, denominado "Plus jornada Producción y Supply Chain", con los siguientes importes anuales, o parte proporcional al tiempo trabajado el cual se abonará en la nómina del mes de diciembre según las siguientes categorías/grupos profesionales e importes:

<u>CATEGORÍA</u>	<u>IMPORTE</u>
Encargado/a de Grupo:	1.351,76 €
Oficial de 1ª:	1.256,07 €
Oficial de 2ª:	1.176,25 €
Peón:	1.132,25 €

Este plus se percibirá por los trabajadores que presten sus servicios en puestos de trabajo de Producción y Supply Chain (no incluye personal con tareas administrativas), y mientras se mantengan las condiciones de jornada y horarios que han dado lugar a su creación y que se estipulan en el artº. 32. B de este Convenio.

Artículo 19º.- Plus de asistencia.

Los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife), devengarán por cada día efectivamente trabajado en concepto de Plus de Asistencia la cantidad de 4,10 €. Se mantendrá su abono en el supuesto de enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, acreditada fehacientemente por el trabajador/a afectado/a, e informe del Médico de Empresa.

El ahorro que supongan a la empresa las cantidades no satisfechas por el concepto de Plus de Asistencia pasarán a engrosar el Fondo de Ayudas Médico Sanitarias.

El presente concepto salarial es de obligado abono y reflejo en las nóminas de la totalidad de los trabajadores/as.

Artículo 20º.- Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a cuatro Pagas Extraordinarias consistentes, cada una de ellas, en el Salario Base estipulado en Convenio más el plus vinculación y complemento ad personam según acuerdo de fecha 25.11.11 a título personal que cada productor acredite, plus de actividad y, en su caso, incentivos. Estas pagas se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre ingresándose la paga extraordinaria del mes de diciembre el día 15 de dicho mes.

Para el personal de nuevo ingreso, o para el que cesara en el transcurso del año, se le abonarán las Pagas Extraordinarias calculando la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 21º.- Bolsa de vacaciones.

Todo el personal de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife), tendrá derecho a una Bolsa de Vacaciones consistente en 1.789,40 €, o la parte proporcional al tiempo trabajado, pagaderas en período no inferior a 48 horas antes del comienzo del mes vacacional y en el mes anterior al disfrute de las vacaciones. Esta bolsa no será objeto de reducción o anulación por I.T.

El personal de Distribución percibirá, al margen de la Bolsa de Vacaciones, una compensación igual a la media mensual de las comisiones/incentivos cobrados el año anterior más el porcentaje del acuerdo de Convenio para cada año.

Igualmente, el resto del personal percibirá la media de incentivos del año anterior más el incremento estipulado en el presente Convenio.

Artículo 22º.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza y su período de realización, tendrán los siguientes valores:

Preventista o superior	16,04 €
Oficial de 1ª	16,04 €
Oficial 2ª	14,97 €
Aux. Advo.	14,41 €
Peón	14,41 €

Ningún/a trabajador/a podrá superar el tope legal establecido en 80 horas extraordinarias por año.

Las horas extraordinarias trabajadas, a petición del trabajador interesado, se compensarán necesariamente en tiempo de descanso, en tales supuestos los excesos de horas de trabajo realizados serán compensados, a razón de una hora descansada por una trabajada, mediante su acumulación en días completos de descanso, que serán anexionados al día de descanso semanal para su disfrute, salvo pacto en contrario.

En caso de no existir esta petición expresa, se le pagarán en nómina sobre la base del precio estipulado en convenio.

Artículo 23º.- Prima de festivos.

Referido exclusivamente a aquellas semanas con días festivos y si por razones derivadas de imperiosas necesidades coyunturales del mercado o del propio mantenimiento o funcionamiento administrativo de la Empresa, ésta precisase de la realización de operaciones fuera del cómputo oficial de jornada (sábados), teniendo en cuenta que estos serán siempre voluntarios, y dentro de

estos rotativos, se abonará al personal, al margen de los correspondientes devengos regulares, las siguientes cantidades:

Preventista o superior	94,96 €
Oficial de 1ª	94,96 €
Oficial de 2ª	89,74 €
Aux. Advo.	85,01 €
Peón	85,01 €

Para todo el personal, se entiende por tarea y jornada de cinco horas referidas al horario normal de mañana y el exceso de dicho horario se considerará como festivo, abonándose como tal, exceptuándose aquéllos que, por su naturaleza, tengan que realizarse específicamente en jornada de tarde o nocturna, incrementándose en los supuestos anteriores en un 25% al valor de un sábado normal. Los Sábados de Carnaval o festivos se abonarán dobles. Cuando los sábados a trabajar sean como consecuencia de un día festivo, el sábado a trabajar será el de la semana anterior a la celebración de dicho festivo.

Artículo 24º.- Comisiones de ventas.

Quedan fijadas para el Personal de Ventas las siguientes comisiones:

Preventista:

	Laborables	Sábados y festivos
Coca-Cola más agua (normal y litro)	0,0907 €	0,1027 €
Otros sabores (normal y litro)	0,1118 €	0,1265 €
2000 (8 botellas), S/R, latas, 1500	0,1363 €	0,1542 €
Pre-Mix	0,2022 €	0,2289 €
Post-Mix de 20 litros	0,6729 €	0,7600 €
Post-Mix de 10 litros	0,3363 €	0,3799 €
Post-Mix de 5 litros	0,1683 €	0,1902 €
Agua de 330, 500,1.000, 1.500	0,0907 €	0,1027 €
Garrafas de Agua de 5 Litros	0,0228 €	0,0255 €
Garrafas de Agua de 8 Litros	0,0300 €	0,0335 €

Cada preventista cobrará por este concepto el importe correspondiente a las cajas vendidas en su preventa.

Cada preventista cobrará por comisiones el importe correspondiente a los formatos de normal, sin retorno y latas (cajas de 24 unidades). En los formatos de 2000 (8 unidades). Formatos de 1500 (12 unidades) Formatos de Agua 500 (30 unidades). Formatos de Agua de 330 (35 unidades). Formatos de litros (12 unidades). Cualquier otro formato que se vendan en unidades diferentes a las reseñadas, las comisiones se abonarán de manera proporcional.

Cuando la empresa incorpore al mercado productos nuevos con características distintas a las establecidas anteriormente, se reunirá el Comité con la Dirección de la Empresa para negociar la comisión de las mismas.

<u>Distribuidor:</u>	Laborables	Sábados y festivos
Normal	0,2297 €	0,2506 €
Litro	0,2710 €	0,2961 €
Sin Retornos	0,3211 €	0,3506 €
Pre-Mix	0,5110 €	0,5574 €
Post-Mix	1,2538 €	1,3677 €
Gas carbónico	0,2209 €	0,2409 €

Distribución de las Comisiones:

Distribuidor sólo	100%
Distribuidor con distribuidor	60%..... y 60%
Distribuidor con Peón	67%..... y 33%
Ayudante (Peón) con Exprés	100%

Al personal de distribución destinado a otras funciones, se le garantizan las Comisiones según el promedio de las obtenidas la semana anterior.

Garantía de preventistas:

En el supuesto de que los reajustes de rutas supongan que algún/a preventista percibiera en concepto de comisiones cantidades inferiores a las percibidas en el año 1994 por el mismo concepto, la Empresa compensará a los/las preventistas afectados con el importe de la diferencia existente entre las comisiones percibidas durante el año 1994, incrementadas en los mismos porcentajes aplicados en los aumentos salariales de los Convenios Colectivos de los años siguientes hasta el presente.

Delegación de Tacoronte:

Además de las retribuciones fijas establecidas en el presente Convenio, el Personal Comercial de la Zona Norte de la Planta de Tacoronte percibirán un plus de tarea y calidad de trabajo por día efectivo y realmente trabajado durante la jornada laboral de lunes a viernes de 63,41 €/día, abonándoseles en promedios mensuales de:

1.315,69 € , a los Preventistas y Promotores.

1.234,51 €, a los Reponedores de Lineales y resto del personal que venía percibiendo el importe anterior (906,73 €).

Los/las Oficiales Distribuidores/as cuyas funciones dependen del área comercial de Tacoronte, podrán realizar funciones de preventa/merchandiser, cuando la Dirección Comercial lo considere necesario. Dentro de las cuarenta horas de trabajo semanal podrán flexibilizar su jornada diaria, que no superará las 10 horas, para que el trabajo de distribución a clientes siempre se finalice en la ruta íntegra encomendada, salvo por causas no imputables al trabajador/a. Por estos compromisos de polivalencia y de atención al cliente, percibirán el mismo plus y en las mismas condiciones que a los/las Preventistas y Promotores.

Durante el período reglamentario de disfrute de vacaciones se devengará el plus a razón de las cantidades citadas en el párrafo anterior.

La Dirección Comercial de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife) marcará los objetivos que considere oportunos y por el máximo de 365,08 € mensuales de comisión variable por objetivos.

En el hipotético caso que la Dirección Comercial no marque los objetivos, esta cantidad no se abonará en ningún caso a los trabajadores afectados.

La comisión variable por objetivos para los/as Preventistas, Promotores y Encargados/as de Grupo de la Planta de Tacoronte ascenderá a un total de 4.107,32 € anuales por trabajador/a.

La Dirección Comercial tendrá la responsabilidad de marcar los objetivos y, antes del 31 de diciembre, analizará conjuntamente con su personal las reestructuraciones de rutas, acordándose entre ambas partes la periodicidad con

la que se abonarán los objetivos conseguidos, pudiendo ser mensuales, bimensuales, trimestrales, semestrales y/o anuales.

Personal de Pre-Postmix.

Los operarios/as técnicos/as del departamento del servicio técnico de frío (Pre-Postmix), por su peculiar trabajo de técnico/a especialista, instalaciones de maquinaria, reparaciones de averías y atención al cliente, percibirán un Plus de especialista de Técnico/a de Frío por día efectivo y realmente trabajado durante la jornada laboral de lunes a viernes de 49,90 euros por día, abonándoseles en promedios mensuales de 1.035,60 euros.

Durante el período reglamentario de vacaciones se devengará el plus a razón de la cantidad citada.

Los técnicos/as del servicio técnico de frío que antes del presente acuerdo vinieran percibiendo cantidades mensuales en concepto de comisiones superiores a la cantidad de este plus, percibirán desde el 1º de enero de 2003 este plus de especialista y esta cantidad será absorbida de la comisión que percibía pasando la diferencia a abonársele como concepto personal e individual.

El personal de nuevo ingreso adquirirá la completa especialidad de Técnico/a del servicio de Frío, a los 24 meses de trabajo continuado y será entonces cuando comience a percibir el 100% de este plus y el 50% a partir de los 12 meses.

Artículo 25º.- Prima de Rendimiento (antes artículo 24).

A) Personal de Producción.

Se establece una Prima de Productividad para el personal de Producción que realice funciones de los puestos de trabajo siguientes: Jefe/a de Mantenimiento, Mecánico/a de Línea, Mecánico/a de Recambio, Gestor/a de Activos, Mecánico/a Predictivo, Mecánico/a Preventivo, Jefe/a de Fabricación, Responsable de Turno, Administrativo/a de Producción, Operario/a de Línea, Jefe/a de Control de Calidad, Laborante, Tratamiento de Agua, Higienización y Limpieza, Sala de Jarabes, Auxiliar, Corretorno y Carretilleros/as de Producción. Dicha Prima será de 136,58 € mensuales por trabajador/a. Esta

prima se percibirá todos los meses, aún en situación de Incapacidad Transitoria (I.T.), permisos, licencias o vacaciones, así como será un concepto salarial consolidable.

B) Personal de almacenes.

B-1) Se establece una Prima de Rendimiento para el Personal de Almacenes y Talleres, excepto el personal que procede de Comercial de 136,58 € mensuales por trabajador/a; además seguirán percibiendo las cantidades ad personam que cada trabajador/a tenga consolidada. Queda exceptuado el personal del Departamento de Almacenes y Talleres que tenga pactos particulares, o venga percibiendo cantidades fuera de Convenio Colectivo, superiores a la misma.

Estas cantidades se percibirán todos los meses, aún en situación de Incapacidad Transitoria (I.T.), permisos, licencias o vacaciones, así como será un concepto salarial consolidable.

B-2) La Prima de Rendimiento para el Personal de Almacenes de la Delegación Tenerife Sur (Las Chafiras) es de 167,59 € mensuales por trabajador/a. Esta cantidad se percibirá todos los meses, aún en situación de Incapacidad Transitoria (I.T.), permisos, licencias o vacaciones, así como será un concepto salarial consolidable.

C) Personal Administrativo (Complemento Específico de Exclusividad).

Salvo que manifiesten su negativa antes del 15 de enero, los/as Oficiales Administrativos/as de Cobega Embotellador, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife) percibirán una remuneración especial anual de 880,25 € que les serán abonadas en el mes de enero, por el compromiso anual de trabajar 60 horas anuales por encima de su horario habitual (de lunes a viernes). En ningún caso se superarán las cuarenta horas semanales, ni se realizarán más de tres horas diarias por encima de su horario habitual. La necesidad del trabajo y por lo tanto la puesta a disposición del Oficial Administrativo/a, será requerida y avisada por la Dirección de la misma o por su mando superior, al menos, con 48 horas de antelación.

El trabajador/a tendrá el derecho a que se le abone la dieta correspondiente los días que realice las horas convenidas, y podrá optar de una hora para comer.

Si por cualquier circunstancia imputable al trabajador/a, a excepción de la situación de I.T., vacaciones, licencias y permisos sindicales, el trabajador/a no realizara las sesenta horas convenidas, la Empresa podrá descontar la cantidad proporcional de las horas no realizadas.

Artículo 25º bis.- Retribución de profesionalidad para el personal del Área de Producción y Supply Chain (antes artículo 24º bis).

A partir de los 3 años de su incorporación a la Empresa mediante contratación indefinida, los trabajadores/as que realicen sus funciones y tareas en condiciones óptimas y estén capacitados/as para desempeñar distintos puestos de trabajo dentro del marco del registro de polivalencia reflejado en las tablas denominadas "Registro de Polivalencia Personal Envasado", percibirán el denominado "Plus de Profesionalidad" por importe de 8,65 € por día efectivo realmente trabajado.

Este Plus diario solo se continuará percibiendo en los casos de días de ausencia por permiso o licencia por fallecimiento de esposo/a, padres, hijos/as o hermanos/as, por ausencia del día de asuntos propios, por permisos sindicales, por los días de ausencia que el trabajador/a estuviera ingresado/a en un centro hospitalario, por razones de intervenciones quirúrgicas y post operatorio (no contabilizándose los días de bajas de preoperatorio), así como en los casos de los días laborales de baja por accidente de trabajo.

A partir del día 75 de baja por enfermedad comenzará a abonarse también el plus de 8,65 € diarios (días laborables).

No percibirá el Plus de Profesionalidad establecido en el presente artículo, el personal que percibe el complemento personal denominado "ad personam" reconocido desde el traslado a la nueva planta de Tacoronte y que incluye el importe correspondiente al Plus de Profesionalidad que venían percibiendo dichos trabajadores con anterioridad al mencionado traslado.

Artículo 26º.- Turno de camiones.

Para que en Las Chafiras el trabajo de cargas nocturnas de camiones se realice en las mejores condiciones, la empresa exigirá a las empresas de

transportes que realizan la distribución, que a la mayor brevedad posible adecuen sus camiones al sistema de europalets.

Por el trabajo nocturno de carga de camiones en la Delegación de Las Chafiras, percibirá un complemento de 34,80 euros por noche efectiva de trabajo.

El personal que procede de otros departamentos de la empresa y que fue trasladado a realizar el turno nocturno de carga de camiones y que tiene condiciones particulares respetadas, que no percibían ese variable, no percibirán este complemento.

Artículo 27º.- Ayuda lavado de ropa.

Se establece en concepto de ayuda para el lavado de ropa la cantidad de 12,97 € mensuales por trabajador/a, para todo el personal de la Empresa.

Las cantidades dejadas de percibir por vacaciones e I.T. pasarán a engrosar las partidas del Fondo Médico Sanitario.

Artículo 27-bis.- Plus de vestuario.

El plus de vestuario será de 49,65 euros mensuales para todo el personal de la empresa, al que no se le dota de uniforme.

Artículo 28ª.- Dietas.

Para el personal que la Empresa traslade fuera del Centro de Trabajo se establece la cantidad de 14,31 € en concepto de ayuda para comida.

Para el resto del personal que tuviera que quedarse a almorzar por fraccionar la jornada, la Empresa le abonará la manutención de 11,93 €.

Artículo 29º.- Plus de transporte.

Por desplazamientos esporádicos, se establece la siguiente ayuda por kilometraje:

- a) De Tacoronte o La Laguna, al Sur (o viceversa): 28,62 euros/Día
- b) De Tacoronte o La Laguna, a Santa Cruz (o viceversa): 7,62 euros/Día

Artículo 30º.- Plus Delegación.

Todos los trabajadores/as de los Centros de Trabajo de Tenerife-Sur Las Chafiras, La Palma, y La Gomera, percibirán por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 1,92 € diarias por el concepto de Plus Delegación. Del mismo modo los trabajadores de los Centros de Trabajo de Tacoronte y Los Rodeos percibirán, por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 0,95 € diarias por el concepto de Plus Delegación. El ahorro que supongan a la empresa las cantidades no satisfechas por este concepto pasará a engrosar el Fondo de Ayudas Médico Sanitarias.

CAPÍTULO IV

PRESTACIÓN LABORAL

Artículo 31º.- Jornada laboral.

Se establece una jornada de CUARENTA HORAS SEMANALES, de lunes a viernes, ambos inclusive. Dentro de esta jornada laboral, se computarán, como trabajo efectivo, los tiempos horarios utilizados como descanso (bocadillo), que queda establecido en 17 minutos.

Artículo 32º.- Horario de trabajo.

La jornada laboral diaria queda establecida como sigue:

- A. El personal de Administración mantendrá el siguiente horario: De lunes a viernes, de 8'00 a 15'00 horas, con carácter general, con la única salvedad de los meses de Julio y Agosto en que por su carácter intensivo será de 7,30 a 14,00 horas. Para la hora de entrada este personal dispone de hasta una hora de flexibilidad, que deberá acordar con el Jefe/a de su Departamento, sin que ello signifique prolongación o reducción del horario diario de trabajo.

- B. El personal de Producción y Almacenes en jornada de 40 h. semanales, se registrá por el siguiente horario, según turnos:

Turno de mañana: de 6:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

Turno de tarde: de 14:00 a 22:00 horas, de lunes a viernes.

Turno de noche: de 22:00 a 6:00 horas, de lunes a viernes.

TURNO FIN DE SEMANA.

1. En caso de necesidad, y a criterio organizativo de la Dirección de la Empresa, se podrán trabajar 26 fines de semana durante todo el año, sin perjuicio de lo establecido en el art. 32 d.

2.- Para atender los aumentos de producción que exigen los ciclos estacionales o la concurrencia de eventos circunstanciales, se implanta el TURNO DE FIN DE SEMANA que se realizará cuando lo fije la Dirección de la Empresa, pre avisando con una antelación mínima de 72 horas.

3.- Los trabajadores a turnos que estén realizando éste turno de fin de semana, en virtud del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de las Jornadas Especiales de Trabajo, vigentes a la firma del convenio, los trabajadores/as realizarán dos días de descanso tras la prestación de servicios ininterrumpida durante 14 días, acumulando los dos restantes devengados en periodos de hasta cuatro semanas, disfrutándolos de manera consecutiva, salvo acuerdo en contrario.

4.- Las Secciones a las que afecta la implantación del TURNO DE FIN DE SEMANA son: FABRICACIÓN; FABRICACIÓN LÍNEAS; FABRICACIÓN AUXILIARES; ALMACÉN DE PRODUCCIÓN, CONTROL DE CALIDAD, MANTENIMIENTO Y ALMACÉN LOGÍSTICO.

5.- La adscripción de personal a los TURNOS DE FIN DE SEMANA se regirá por las siguientes reglas:

5.1. Para el personal que en la fecha de la firma del Convenio Colectivo 2011-2012 formara parte de la plantilla de personal fijo, prestando servicios en las Secciones afectadas, su adscripción al TURNO DE FIN DE SEMANA será voluntaria, respetándoles la

condición más beneficiosa o derecho adquirido hasta la fecha de no exigir obligatoriamente tal adscripción.

5.2. A partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo 2011-2012 para el resto de personal que se incorpore en condición de fijo y para el personal no fijo, la adscripción al TURNO DE FIN DE SEMANA será obligatoria cuando la Empresa lo haya incluido en las condiciones particulares de su contrato de trabajo.

TURNO NOCTURNO.

La rotación obligatoria de turnos de noche, tarde y mañana están acordadas con las siguientes condiciones para el turno nocturno:

Primero.- La rotación afectará al personal del área de Producción y Supply Chain de las secciones de fabricación, control de calidad, mantenimiento y almacenes.

Segundo.- Cuando se trabaje de noche los turnos se realizarán con rotación semanal de noche, tarde, mañana.

Tercero.- Los trabajadores/as mayores de 52 años de edad, quedan excluidos de la obligatoriedad y su adscripción a un turno nocturno será decisión voluntaria del trabajador/a.

Cuarto.- Se excluirán todos aquellos trabajadores/as que mediante certificación médica de los servicios médicos de la empresa o por los de la Seguridad Social, no sean aptos para el turno de noche, que será ratificado por el Comité de Seguridad y Salud.

Quinto.- La Empresa ampliará en 2 horas, el servicio actual de D.U.E. que se cumplirá desde las 22.00 H hasta las 24.00 H.

Sexto.- La empresa a través de la Mutua de Accidentes que tenga contratada para la vigilancia de la salud, ampliará en los reconocimientos médicos anuales, las pruebas médicas necesarias y específicas que conlleva el trabajo nocturno.

Séptimo.- Los trabajadores/as cuando realicen el turno nocturno, estarán autorizados/as para aparcar sus vehículos privados dentro del recinto de la planta desde las 22.00 H. hasta las 06.00 H.

Octavo.- La voluntariedad estará condicionada según las necesidades de cada puesto de trabajo.

Noveno.- Atendiendo a la especial peculiaridad de realizar trabajos nocturnos, se diferencia el descanso para bocadillos, con respecto a los turnos de mañana y tarde, incrementándose este tiempo de descanso en 8 minutos, por lo cual queda establecido en 25 minutos.

Décimo.- Por el concepto de nocturnidad se abonará la cantidad de 36,84 euros por cada noche efectiva de trabajo.

FLEXIBILIDAD HORARIA PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y SUPPLY CHAIN:

El Área de Supply Chain podrá disponer de una flexibilidad horaria de los carretilleros/as de almacenes, de hasta noventa minutos para las entradas y/o salidas, sin que ello signifique que los trabajadores/as tengan que ampliar su actual horario de 8 horas diarias. Esta flexibilidad no se aplicará en la salida del turno de noche.

Por esta disponibilidad percibirán un plus de flexibilidad de 22,03 € al mes.

El Área de Producción podrá disponer de una flexibilidad horaria para la entrada del turno de mañana para los arranques de fábrica tras un festivo según calendario laboral del centro, según tabla adjunta;

PUESTOS	PERSONAS	HORAS
Operario Jarabista	2	4
Operario Trat. Aguas	1	2
Operario conducción carretillas	1	2
Operario Líneas Envasado: Llenador	3	3
Operario Líneas Envasado: Etiquetador	2	2

Responsable turno producción	1	3
Operario Laboratorio	1	1,5
Operario mantenimiento	2	4
Operario Líneas Envasado: Paletizador	1	2
Operario Líneas Envasado: Soplador	1	3

Asimismo, para los arranques de los lunes, estos mismos puestos dispondrán de una flexibilidad horaria de hasta 90 minutos para las entradas en turno de mañana, sin que ello signifique que los trabajadores/as tengan que ampliar su actual horario de ocho horas diarias.

Se abonarán las siguientes cuantías en concepto de plus de flexibilidad por día efectivo realizado, según tabla anexa.

	Precio por día efectivo (€)
Hasta 90 minutos	1,08
Hasta 2 horas	2,17
Hasta 3 horas	4,33
Hasta 4 horas	6,50

- C. Horario de bocadillo: por la mañana, entre las 09'00 y las 11'00 horas; por la tarde, entre las 17'00 y 19'00; por la noche, entre las 0'30 y las 2'30 horas.
- D. El personal de Ventas, y otro personal no especificado, continuará con su horario habitual de trabajo, no superando en ningún caso las 40 horas semanales.

Los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, que no sean festivos, la jornada laboral se fija en cuatro horas para todos los departamentos, estableciéndose, en cualquier caso, como hora tope de finalización de todos los turnos las 17 horas. El personal del área industrial que los días 23 y 30 de diciembre y 4 de enero, su jornada de trabajo la cubriera en el turno nocturno, quedará libre de servicio los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, sean o no festivos, llegando a acuerdos con sus superiores del departamento para que se le distribuyan en las semanas siguientes y en jornadas de mañanas o tardes de

lunes a viernes, las cuatro horas que se hubieran trabajado de menos con respecto al resto del personal y no superando una hora por jornada.

Artículo 33º.- Permisos y licencias.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa notificación a la Empresa, de las siguientes licencias retribuidas, y por el tiempo que se indica:

- a.- Por matrimonio del trabajador/a, 17 días naturales.
- b.- Por muerte del cónyuge o pareja de hecho, 7 días naturales.
- c.- Por fallecimiento de padres o hijos/as, 7 días naturales.
- d.- Por fallecimiento de hermanos/as o padres políticos, 5 días naturales.
- e.- Por fallecimiento de un familiar que conviva en el mismo domicilio que el trabajador/a, 4 días naturales.
- f.- Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos/as, 5 días naturales.
- g.- Por nacimiento de hijo/a, 5 días laborables.
- h.- Por fallecimiento de los siguientes familiares, 2 días naturales: Hermanos/as políticos/as, abuelos/as, nietos/as, sobrinos/as, tíos/as, bisabuelos/as, bisnietos/as, primos/as hermanos/as, tatarabuelos/as, tataranietos/as e hijos/as políticos/as.
- i.- Por traslado de domicilio, 2 días laborables.
- j.- Por asuntos propios no justificados, 1 día laborable. Para la utilización de esta licencia retribuida, el trabajador/a deberá solicitarla con 10 días de antelación y no coincidiendo más del 5% del Departamento en el mismo día (con el mínimo de 1 persona). Las anteriores condiciones quedarán sin efecto cuando concurren razones excepcionales y urgentes, concediéndose dicha licencia en el día solicitado por el trabajador/a.
- k.- Por acompañar al médico a familiares de primer grado (padres, padres políticos, hijos o cónyuge) o con quién cómo tal conviva en el mismo domicilio que el/la trabajador/a se establece un permiso retribuido, por un tiempo máximo de 4 horas/año por una sola vez (no por familiar). Se pre avisará con la suficiente antelación y se presentará justificante de asistencia con hora de entrada y hora de salida

- 1.- Permiso no retribuido por cuidado de un familiar; Se establece un permiso no retribuido en concepto de Cuidado por enfermedad grave o intervención quirúrgica cuando se justifique un grado de dependencia total de: padres, hijos, cónyuge o con quién cómo tal conviva en el mismo domicilio que el/la trabajador/a.

Dicho permiso será de un mínimo de 15 días y un máximo de 30. En el caso de que la solicitud del permiso sea inferior al plazo máximo el trabajador podrá solicitar una única prórroga de hasta el periodo máximo de permiso.

Durante el disfrute del permiso se mantendrá la cotización a la seguridad social y la antigüedad del trabajador/a. Este permiso producirá la pérdida de 1/360 de la retribución anual por cada día no trabajado. Asimismo los días de disfrute del permiso no retribuido no generarán derecho a la parte proporcional de las vacaciones correspondientes que se devengarían en dicho periodo.

Para tener derecho al disfrute de este permiso el trabajador/a deberá presentar una solicitud por escrito adjuntando un justificante expedido por un médico del servicio público de salud, en el que conste que su familiar se halla en situación de dependencia total con motivo de enfermedad grave o intervención quirúrgica, incluyendo el periodo mínimo por el cual se prevé que dicho familiar se halle en esta situación. El periodo máximo que se concederá de permiso no retribuido no será superior al que se especifique en el justificante médico. En el caso de solicitud de prórroga el trabajador deberá justificar de la misma forma la ampliación solicitada.

En el caso de que ambos cónyuges, hermanos o hijos trabajen en Cobega Embotellador, S.L.U., no podrán disfrutar del permiso simultáneamente por el mismo familiar.

El trabajador/a no podrá solicitar un nuevo permiso hasta que se haya cumplido un año desde la fecha de finalización del último permiso no retribuido.

Si se produce el fallecimiento del familiar que ha motivado el permiso, este quedará interrumpido produciéndose la

reincorporación del trabajador a todos los efectos, sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo en estos supuestos.

Dicho permiso no podrá ser utilizado para cualquier actividad o fin que no responda al motivo de la solicitud.

m.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo/a en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado

indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

n.- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

o.- Los trabajadores/as que tengan hijos/as con minusvalía o deficiencias físicas o psíquicas contrastadas pueden disponer de un día de permiso retribuido para atender circunstancias derivadas de la minusvalía de su hijo/a.

Las licencias a que se refieren los casos anteriores se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que se puedan imponer si se alega causa que resulte falsa. En casos especiales de necesitar algún productor/a algún día más en alguno de los casos anteriormente descritos, se solicitará a la Empresa con anterioridad, para analizar su caso y su autorización, si procede.

En los supuestos excepcionales de enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, y por desplazamiento fuera de la isla, la Empresa concederá además de lo pactado en el apartado f) del presente Artículo, dos días de licencia en el caso de afectar a hijos/as, cónyuge y ascendientes de primer grado. Tal situación deberá acreditarse fehacientemente.

Los trabajadores/as que tengan cita con médicos de la Seguridad Social, previa comunicación anticipada a la empresa, podrán ausentarse de la misma para el tiempo que dure la visita médica, y las horas le serán retribuidas siempre que la empresa no le haya encontrado alguna solución alternativa.

p.- Voluntarias. Los trabajadores/as que lleven más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar licencias sin sueldo, a disfrutar en una o varias veces, por un plazo no inferior a 30 días, ni superior a 90 días, que les podrán ser concedidas, siempre que no lo impidan las necesidades del servicio, y de común acuerdo en reunión con los/las representantes de los trabajadores/as.

No se descontarán al trabajador/a, a efectos de años de antigüedad los periodos de licencias sin sueldo, salvo a los que, en un periodo de dos años, hubiesen disfrutado la totalidad de licencias de este tipo, en cuyo caso se les descontará el exceso de dicho periodo.

Artículo 34º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán, para todo el personal, una duración de 25 días laborables, nunca inferior a 30 días naturales. Se reconocen como días no laborables los festivos, Sábados y Domingos, ya que la jornada laboral es de Lunes a Viernes.

Son meses hábiles, para el disfrute de las vacaciones, todos los meses del año, repartidos proporcionalmente entre el personal de cada Departamento y de acuerdo con las necesidades del trabajo.

El calendario de vacaciones deberá establecerse desde Diciembre del año anterior al inicio del disfrute, al objeto de poder fijar el orden y periodo de vacaciones de común acuerdo con el Comité de Empresa, contándose con el informe de los Jefes/as de Departamento.

A tal fin, el personal contará con un periodo de quince días para formular alegaciones, en relación con el calendario provisional establecido, que serán resueltas en reunión conjunta de la Empresa y Representantes de los Trabajadores/as.

Con carácter preceptivo se estipula que, todos los trabajadores/as, deberán disfrutar sus vacaciones en el año natural correspondiente.

Aquel personal que se incorpore, o ingrese durante el año, disfrutará la parte proporcional, computándose como días completos, las fracciones que resulten del cálculo.

El disfrute de las vacaciones anuales no podrá ser fraccionado, salvo petición expresa del trabajador/a o por razones derivadas del puesto que ocupa, siempre por mutuo acuerdo.

Si un trabajador/a fraccionara en dos o más partes su periodo vacacional, a solicitud de la empresa por razones de necesidad, éste disfrutará de un día

más al año de vacaciones. La partición del periodo vacacional es de voluntaria aceptación del trabajador/a.

Si un trabajador, durante el disfrute de sus vacaciones, causara baja por I.T. las mismas se interrumpirán mientras dure la situación. Si durante el período de vacaciones ocurriese un fallecimiento de cónyuge o conviviente, padres o hijos/as, las vacaciones se interrumpirán dentro de los 25 días laborales por un número de días laborables igual a los contenidos en los siete días siguientes naturales a la fecha en la que ocurre dicho fallecimiento. La empresa, en función de las circunstancias organizativas de la misma, concederá el disfrute de dichos días en la fecha que mejor convenga, que puede ser a continuación de los 25 días laborables o en otro período del año, dando información de ello al Comité de Empresa.

Con carácter general, se tendrán en cuenta, en la fijación del calendario, las situaciones especiales que se puedan acreditar, y las derivadas de necesidades familiares, en los casos de trabajadores/as con hijos/as.

Artículo 35º.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria y forzosa:

A) EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

Podrán solicitar pasar a la situación de excedencia voluntaria, con una duración no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años, los trabajadores/as que lleven un año de antigüedad en la Empresa. Dichas peticiones podrán ser atendidas, ponderando las circunstancias que puedan afectar al servicio y al propio/a solicitante, en reunión conjunta de la Dirección y del Comité de Empresa. Estas excedencias se podrán conceder a trabajadores/as fijos/as, que no lleven un año de antigüedad en la Empresa, cuando, por circunstancias justificadas y extraordinarias, así se determinen por el Comité de Empresa y la Dirección, en reunión conjunta. Estas excedencias podrán prolongarse por un periodo de tiempo de igual duración al señalado en el párrafo anterior, con las limitaciones ya previstas al respecto. Los trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria, no podrán, en ningún caso, exceder del 5% de la plantilla. Una vez cumplido el periodo de excedencia, el trabajador/a se incorporará automáticamente al mismo puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad, siempre que exista vacante; en caso que no esté vacante, o se encuentre amortizado, ocupará un puesto similar.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de años antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B) EXCEDENCIA FORZOSA:

Darán derecho a disfrutar excedencia forzosa las situaciones previstas en la normativa en vigor. En los supuestos de excedencias forzosas, se reservará el puesto para el trabajador/a o trabajadores/as afectados/as.

Artículo 36º.- Prendas de trabajo.

Para la realización de las diversas tareas que exige el trabajo, se dotará al personal de las siguientes prendas de trabajo, previa evaluación e informe de las mismas por el Comité de Seguridad y Salud:

- a) Personal de Almacén y Talleres: cuatro uniformes completos y tres pares de zapatos al año. En invierno se incluirá una cazadora.
- b) Personal de Comercial: cuatro uniformes completos y tres pares de zapatos al año. En invierno se incluirá un jersey y un chubasquero.
- c) Personal de Producción: cuatro uniformes completos y tres pares de zapatos al año. En invierno se incluirá una cazadora.

Los uniformes a que hacen mención los párrafos anteriores se entregarán dos en la primera quincena de Octubre, y otros dos en la primera quincena de junio.

Artículo 37º.- Salud laboral.

Deberes de la Empresa:

- 1) El Empresario/a deberá garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- 2) El Empresario/a, además de dar cumplimiento a la normativa vigente, elaborará un plan de prevención de riesgos laborales.
- 3) Para aprobar el plan de prevención y evaluar sus actividades se crea un órgano paritario entre la Empresa y los/las Representantes de los Trabajadores/as: Comité de Seguridad y Salud, formado por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores/as.
- 4) Ante la falta de acuerdo en la Comisión se consultará al Gabinete de Seguridad e Higiene u organismo que lo sustituya. Dicha consulta no tendrá carácter vinculante para el Empresario/a.
- 5) Los servicios médicos en la Planta de Tacoronte constarán de un DUE durante 4 horas diarias (2 en el turno de mañana y 2 en el turno de tarde).
- 6) Dotar un cinturón-faja al personal que realice sobre-esfuerzos.

Derechos de los trabajadores:

- 1) Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se establecerá un plan de formación de salud laboral de carácter general para toda la plantilla. Dicho plan de formación incluirá la formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva para los trabajadores/as en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de éste, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías. Esta formación deberá repetirse periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- 2) Los trabajadores/as serán informados/as por la Empresa y Comité de Seguridad y Salud de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondiente a su puesto de trabajo.
- 3) Los trabajadores/as serán informados/as de las medidas técnicas de prevención o emergencia que hayan sido adoptadas por el empresario/a, y

aquellas que deba adoptar el/la propio/a trabajador/a, referidas principalmente a riesgos graves o inminentes.

4) Los trabajadores/as serán informados/as de los resultados de los exámenes de salud que se les realicen, tanto los exámenes anuales como aquellos/as que tengan relación con los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos/as, pudiendo solicitar copia de los mismos. Esta información será de carácter restringido para el personal sanitario, autoridades competentes y el propio/a trabajador/a. Y solo podrá utilizarse, manteniendo la confidencialidad de los datos personales.

5) Se realizará un plan formativo para todos los trabajadores/as. Podrá tener consideración de formación para la prevención la que las Organizaciones Sindicales impartan para sus Delegados/as de Prevención.

6) La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento de los Delegados/as de Prevención cuando justifiquen las visitas a distintos centros de trabajo para ejercer su labor de Delegado/a.

Deberes de los Trabajadores/as:

- 1) Cumplir las órdenes e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales.
- 2) Informar de inmediato sobre cualquier situación que a su juicio entrañe un riesgo para la salud.
- 3) Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por la Empresa siempre que proceda su utilización.
- 4) Acudir a las actividades formativas en materia preventiva.

Comité de Seguridad y Salud, Competencias y Funciones:

- 1) Promover la observancia de las normas vigentes en materia de Salud Laboral, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.
- 2) Solicitar la colaboración de los Gabinetes de Seguridad e Higiene o Instituciones Públicas dedicadas a las funciones de inspección e implantación de medidas de protección individual o colectiva en los centros de trabajo.
- 3) Seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que lleven a cabo los Órganos Administrativos competentes.
- 4) Proponer la adopción de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores/as.

- 5) Solicitar, con los informes técnicos precisos, la paralización del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo grave de accidente.
- 6) Conocer directamente a través de la Dirección de la Empresa la propuesta de nuevos métodos de trabajo, apertura de nuevos locales, modificaciones de los mismos y equipos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo en la medida en que éste pueda repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores/as, teniendo la facultad de proponer las modificaciones que consideren pertinentes.
- 7) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención, informando a la Empresa de las diferentes alternativas existentes.
- 8) Conocer directamente la situación mediante visita a los puestos de trabajo.
- 9) Conocer cuantos documentos o informes relativos a las condiciones de trabajo posea la Empresa.
- 10) Conocer y analizar los datos sobre daños de la salud de los trabajadores/as, al objeto de valorar las causas y proponer medidas preventivas.
- 11) La Comisión podrá delegar parte de sus funciones en los/as representantes de los trabajadores/as pertenecientes a la misma, adjudicándole el tiempo necesario para llevarlas a cabo. En ningún caso dichas horas contarán como horas sindicales.
- 12) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá bimestralmente en horario laboral. El tiempo destinado a dichas reuniones no computarán a los efectos del número de horas establecidas en el apartado 13 del presente artículo.
- 13) Los delegados/as de prevención contarán para su actividad con un crédito horario de seis horas trimestrales cada uno, que deberán comunicar a la empresa cuando fueran a utilizarlas con 24 horas de antelación (salvo casos de urgencia que se procederá a su comunicación a la mayor brevedad posible), para asuntos propios de la actividad de prevención de riesgos.

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS:

Los trabajadores/as tienen derecho a una vigilancia de la salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a los que los trabajadores/as estén expuestos/as.

Los trabajadores/as tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud

del propio trabajador/a o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador/a pudiera constituir un peligro para si mismo, los demás trabajadores/as y otras personas.

La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere.

El trabajador/a tendrá derecho al tiempo necesario de su jornada laboral para la realización de este reconocimiento, corriendo la empresa con los gastos de desplazamiento a que hubiera lugar.

En los casos en que exista algún problema de salud que incompatibilice al trabajador/a con su puesto de trabajo habitual, se informará al Comité de Salud Laboral.

El reconocimiento médico deberá incluir:

1.- Ficha médica: que deberá incluir los datos de identificación, antecedentes familiares y personales, datos sobre vacunaciones respecto a tétanos y hepatitis B, alergias, etc.

2.- Ficha Laboral: historia laboral, jornada de trabajo, accidentes de trabajo u enfermedades (debidas al trabajo), padecidos.

3.- Exploración física:

- Talla, peso y perímetros: torácico, abdominal y escapular.
- Valoración de la capacidad pulmonar, espirometría.
- Ojos: Valoración de las alteraciones en la visión de cerca y de lejos.
Revisión completa por parte de un oftalmólogo.
- Oído: Audiometría.
- Auscultación pulmonar y cardiaca. Pulsaciones y tensión arterial.
- Electrocardiograma a partir de los 40 años.
- Radiografía de tórax, si precisa.
- Exploración abdominal.
- Exploración neurológica.
- Revisión de la próstata a los hombres a partir de los 40 años.
- Mamografía a las mujeres a partir de los 40 años.

4.- Analítica:

- Sangre: Hemograma completo, VSG. Bioquímica: Glucosa, pruebas de función hepática, colesterol, triglicéridos y PSA (próstata).
- Orina: anormales y sedimento.

5.- Inmunizaciones: en caso de que el trabajador/a no esté correctamente vacunado se le administrara la vacuna frente a tétanos.

6.- El servicio Médico de Empresa informará de las pautas de actuación ante pinchazos accidentales, heridas y demás accidentes de trabajo.

7.- Independientemente de lo establecido en los puntos anteriores, los reconocimientos médicos y la Vigilancia de la Salud deberán realizarse en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 38º.- Ayuda escolar.

El personal de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife) percibirá como ayuda escolar por todos los conceptos (incluidos el importe de los libros), para el curso 2019/2020, por cada hijo/a que estudie en centros oficiales o privados reconocidos oficialmente desde Guardería, Infantil, Primaria, ESO, Bachiller, FP (o sus equivalentes en cada momento) y hasta cuarto curso de estudios universitarios, previa presentación de la documentación acreditativa necesaria, la cantidad de 261,06 €. Dicha documentación se presentará en cuanto se obtenga y se le abonará al trabajador/a durante los meses de agosto, septiembre u octubre, dependiendo de cuando se presente en la Administración de Personal.

Cuando el hijo/a tenga disminución física o psíquica, reconocida por el organismo oficial competente, y curse estudios especializados o de los recogidos anteriormente, percibirán además, la ayuda de 587,31 €.

La adulteración de cualquier dato obligará a la inmediata restitución del importe percibido.

Asimismo, la cantidad reseñada de ayuda escolar es aplicable a aquellos trabajadores/as en activo que cursen estudios de ESO, Bachiller, FP (o sus equivalentes en cada momento), y hasta cuarto curso de estudios universitarios, previa presentación de la documentación acreditativa y certificación de asistencia a clase. La asistencia se entiende fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores/as con menos de un año de antigüedad en la Empresa, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 39º.- Anticipo de haberes.

Se concederán anticipos reintegrables, hasta 6.000 euros, a un máximo del 15% de la plantilla, sin interés, y pagaderas en el plazo de dos años, incluyendo las pagas extras.

Este anticipo sólo se podrá conceder para la compra o construcción de vivienda, siempre, en ambos casos, con la correspondiente justificación y referido a la primera vivienda.

También se concederán anticipos hasta 3.300 euros, para aquellos trabajadores/as que precisen reformar su vivienda habitual, y hasta un máximo del 10% de la plantilla.

Las solicitudes serán formuladas por el personal ante la Empresa, interviniendo conjuntamente Comité y Dirección en la determinación objetiva de las razones de la petición.

En todo caso, se podrán investigar los hechos alegados por el/la solicitante.

Se podrán conceder anticipos hasta el 100% de los haberes mensuales, pagaderos en cuatro meses, hasta el 30% de la plantilla, dejando dos meses de plazo para poder volver a solicitar otro. Si el trabajador/a ya tuviera concedido el préstamo de vivienda el anticipo de sus haberes tendría un máximo de 600 €.

La Empresa negociará junto al Comité con entidades bancarias poder acceder por parte de los trabajadores/as como clientes preferentes (mejoras en préstamos, etc.).

Artículo 40º.- Fondo de Atenciones Sociales-Médico-Sanitarias.

Se establece un Fondo de Atenciones Sociales-Médico-Sanitarias para atender los casos de especial necesidad que se produzcan entre los trabajadores/as de la empresa, o familiares directos a su cargo, en relación a contingencias médico-sanitarias no amparadas por la Seguridad Social y mejoras sociales que considere la comisión del Fondo y que deberá ser aprobada por el pleno del Comité de empresa.

Este Fondo se incrementará con la Ayuda del Lavado de Ropa que el empleado/a no percibe en el mes de vacaciones, así como por el Plus Delegación y el Plus de Asistencia, pasando estas cuantías a engrosar el Fondo Social-Médico-Sanitario. La empresa aportará al fondo médico sanitario la cantidad de 16.747,5 € en el año 2013. A partir del año 2014 ambas partes acordarán la cantidad a aportar, que mientras no se acuerde otro porcentaje la cantidad será de 16.747,5 €/año.

Para que los proyectos del Fondo Social sean alcanzables, la aportación empresarial al fondo que se apruebe en las negociaciones de convenios a partir del 1 de enero de 2013, será de 25.375 € anuales.

Dicho Fondo se regirá por el siguiente Reglamento:

a) Objetivo: El Fondo Médico-Sanitario se crea con el objetivo de prestar ayuda económica a los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U., de la Provincia de Santa Cruz Tenerife, y que tengan, al menos, un año de antigüedad en la Empresa. Dicha ayuda económica se establece para cubrir casos en los que la Seguridad Social no tiene asignada prestación alguna.

b) Aportación: el fondo Médico-Sanitario se dotará, de conformidad con los artículos 19º, 27º y 30º de este Convenio Colectivo, con las cantidades que por los conceptos de Plus de Asistencia, Ayuda de Lavado de Ropa y Plus Delegación, dejan de percibir los trabajadores. Dichos Pluses se les descontarán a los trabajadores/as por vacaciones, permisos o licencias, faltas e I.T. En este sentido, la Empresa trasladará anualmente al Comité de Empresa la información desglosada sobre la cantidad aportada por los trabajadores/as a dicho Fondo.

c) Control: el Fondo Médico-Sanitario se regirá por una Comisión de Control formada por la Dirección y el Comité de Empresa que se reunirá en la primera

quincena de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, no computando las horas de dichas reuniones al crédito horario recogido en el artículo 52. Para la aprobación de las peticiones será preciso el visto bueno de ambas partes.

d) Peticiones: las peticiones se formularán por escrito ante el Comité de Empresa, acompañando factura original y receta/informe médico acreditativas, haciendo constar claramente los datos del trabajador/a o beneficiario/a, no pudiéndose presentar facturas con antigüedad superior a tres meses de la fecha de la misma. La Comisión de Control se reunirá trimestralmente para valorar todas las peticiones presentadas, las cuáles, si procede, se pagarán al mes siguiente.

e) Cobertura: la Comisión de Control dispondrá de tablas de valoración y precios para las distintas prestaciones que recoge este Fondo Médico-Sanitario, y que se relacionan a continuación:

TABLAS DE VALORACIÓN:

CÓDIGO	ESPECIALIDAD	CANTIDAD MÁXIMA A VALORAR	% AYUDA	AYUDA MÁXIMA	OBSERVACIONES
1.001	EMPASTES	70,00	40-70	49	1 CADA 3 MESES/PERSONA
1.002	OBTURACIONES	70,00	40-70	49	1 CADA 3 MESES/PERSONA
1.003	LIMPIEZA/RADIOGRAFÍA BUCAL	65,00	40-70	45,5	2 CADA AÑO/PERSONA
1.004	BLANQUEAMIENTO	175,00	30-60	105	1 CADA AÑO/PERSONA
1.005	TRAT. ODONTOLÓGICO	2.050,00	15-50	1025	1 CADA 2 AÑO/PERSONA
1.006	TRAT. ORTODONCIA	3.050,00	50	1525	1 CADA 3 AÑOS/PERSONA
1.007	ENDODONCIA	190,00	15-50	95	1 CADA 6 MESES/PERSONA
1.008	CORONA O PUENTE (1 PIEZA)	390,00	15-50	195	1 CADA 6 MESES/PERSONA
1.009	RASPADO,PULIDO,ALISADO...	55,00	30-60	33	1 CADA 6 MESES/PERSONA
1.010	PULPOTOMIA	60,00	30-60	36	1 SOLA VEZ
1.011	OTROS	0,00			SE ESTUDIARA CADA CASO
3.001	CALZADO ORTOPÉDICO	110,00	40-70	66	1 CADA 6 MESES/PERSONA
3.002	PLANTILLAS	100,00	40-70	60	1 CADA 6 MESES/PERSONA
3.003	TALONERAS	50,00	40-70	30	1 CADA 6 MESES/PERSONA
3.004	CUÑAS	30,00	40-70	18	1 CADA 6 MESES/PERSONA
3.005	OTROS	0,00			SE ESTUDIARÁ CADA CASO
4.000	VACUNAS	110,00	40-70	66	1 CADA 3 MESES/PERSONA
5.000	CASOS ESPECIALES	0,00			SE VALORARÁ CADA CASO

CÓDIGO	ESPECIALIDAD	CANTIDAD MÁXIMA A VALORAR	% AYUDA	RANGO I	RANGO II	RANGO III	AYUDA MÁXIMA	OBSERVACIONES
IMPORTE FACTURA				100%	80%	0%	TOPE	
2.001	CRISTALES GAFAS	250,00		0-117	117-250	>250	223,4	2 CADA 2 AÑOS/PERSONA
IMPORTE FACTURA				100%	40%	0%	TOPE	
2.002	LENTILLAS	215,00		0-80	80-215	>215	134	1 CADA AÑO/PERSONA
IMPORTE FACTURA				100%	25%	0%	TOPE	
2.003	MONTURA GAFAS	180,00		0-50	50-180	>180	82,5	2 CADA 2 AÑOS/PERSONA
2.004	OTROS	0,00						SE ESTUDIARA CADA CASO

Una vez examinada la documentación pertinente, la Comisión de Control concederá las ayudas en función de las tablas de valoración y aplicándose con carácter general el criterio siguiente: se abonará trimestralmente el porcentaje mínimo establecido para cada factura, y en el caso que sobre dinero al final del año, se distribuirá proporcionalmente entre todas las facturas presentadas.

Esta Comisión de Control podrá variar los porcentajes de ayuda en los casos que estime oportunos y por acuerdo expreso de todos los miembros de dicha Comisión.

En caso de no poder atender en un determinado momento las peticiones por falta de fondo suficiente, la Comisión de Control se reserva el derecho de aplicar criterios según la situación económico familiar de cada caso. La Comisión de Control se reserva el derecho de comprobar que las cantidades aportadas por el fondo se utilicen correctamente. Esta comisión podrá valorar en casos puntuales que el pago de dicho fondo se realice de forma aplazada, es decir, en uno o varios plazos. La Comisión de Control se reserva el derecho de denegar cualquier petición en función de haber detectado anomalías.

Artículo 41º.- Premio a la natalidad y nupcialidad.

Se establecen las siguientes ayudas económicas, en pago único, en concepto de ayudas de carácter social:

- a. Nacimiento y adopción: en los casos de nacimientos o adopción de hijos/as se establece una ayuda económica de 129,21 €. En los casos de nacimientos en el mismo parto o adopciones de dos o más hijos/as, la ayuda se duplica y será abonada por un período de cuatro meses.

- b. Nupcialidad: por contraer matrimonio los trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la Empresa percibirán una ayuda de 280,62 €.

Artículo 42º.- Conductores y multas.

Las multas impuestas al personal de conducción por infracciones del Código de Circulación derivadas del propio proceso y exigencias del trabajo o por carencia de elementos legales, que son imputables a la Empresa, correrán íntegramente a cargo de la misma. Igualmente, en los supuestos de pérdida del carnet de conducir por causas no dolosas, la Empresa ofrecerá al trabajador/a afectado/a un puesto de trabajo alternativo en la misma. Para el pago de las multas que vengan impuestas y sean imputables al trabajador/a, antes de descontar su importe en la nómina, se consultará con dicho empleado/a para que éste se pueda acoger al pago fraccionado que la Dirección General de Trafico tiene actualmente en vigor, o bien los posibles recursos a que tenga derecho legalmente.

CAPÍTULO VI

PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 43º.- Complemento de I.T.

Todos los trabajadores/as en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100% de las retribuciones fijas (salario base, plus vinculación y complemento ad personam según acuerdo de fecha 25.11.11 a título personal).

Además, en las cuantías variables, el trabajador/a que perciba incentivo o comisión se le compensará con 40,04 € diarios mientras dure el período de baja. Estos trabajadores/as cobrarían esta misma cantidad cuando tengan permiso o licencias retribuidas por causas de fallecimiento de esposo/a, padres, hijos/as o hermanos/as y licencia de asuntos propios, que serán 59,51 €, cantidad no acumulable a la del periodo de su baja.

Si estuviera hospitalizado sería compensado con 59,51 € por cada día hábil que dure la estancia en centro hospitalario y con 43,29 € por cada día hábil en el post-hospitalización y en el post-operatorio (no acumulables entre sí).

A partir del día 75 en situación de I.T., en lugar de la compensación descrita en el párrafo anterior, percibirá el 90% de la media mensual de las comisiones o plus de tarea de los últimos doce meses, que será el 100% a partir del día 100 de baja por I.T.

Estas compensaciones serán efectivas siempre y cuando el índice de absentismo general de toda la plantilla de Cobega Embotellador, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife) no supere el 20% mensual comparado al del año anterior.

En los supuestos de accidentes de trabajo todo el personal afectado por este Convenio recibirá el 100% de las retribuciones fijas y variables (salario base, plus vinculación y complemento ad personam según acuerdo de fecha 25.11.11 a título personal, plus de asistencia, etc.) del año anterior más el incremento pactado en este Convenio.

Artículo 44º.- Jubilación anticipada.

- 1 La Empresa ofrece a cada trabajador/a de la plantilla fija actual y que haya cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, dos veces el Salario Bruto de 1992 revalorizado a un 3% anual a interés acumulativo, cuando el trabajador/a alcance la edad de 60 años, en el que se incluye el premio de jubilación contemplado en el Convenio Colectivo que corresponde a seis mensualidades.
2. Para la percepción de dicho capital, los trabajadores/as optarán por jubilarse a los 60 años, cesando automáticamente la relación laboral y contractual que mantenga hasta ese momento con la Empresa.
3. El capital que ofrece la empresa será un suplemento de la pensión que se perciba de la Seguridad Social, pero independiente de la evolución de esta última.
4. Los beneficiarios/as de dicho capital serán todos los trabajadores/as fijos/as de plantilla a la fecha 31-12-91 y que hayan cotizado tal como indica el apartado 1, excluyendo a todos los trabajadores/as eventuales y todas las posibles incorporaciones de personal que se produzcan a partir de esta fecha.
5. El cálculo del capital ofrecido a los 60 años se establece partiendo del sueldo bruto de 1992, y considerando un incremento desde este momento hasta los 60 años de un 3% anual acumulativo.
6. Este artículo 44 podrá ser renegociado a petición del Comité de Empresa junto con el resto del Convenio, pudiéndose solicitar cuantas mejoras se entiendan convenientes para el resto del personal con cotización posterior al 1 de Enero de 1967.

Artículo 45º.- Seguro de vida e invalidez.

Para todo el personal fijo la Empresa contratará una póliza de seguro de vida y accidente cuyo capital asegurado es el siguiente:

a.	Fallecimiento...	21.200€
b.	Fallecimiento por accidente...	42.400€
c.	Fallecimiento por accidente de trafico...	63.600€
d.	Invalidez permanente total para el trabajo habitual...	21.200€
e.	Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez...	42.400€

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46º.- Régimen disciplinario.

En la búsqueda de una modernización de las normas que regulan el vigente régimen disciplinario, el presente artículo supone la articulación de unas normas y criterios que regulen no solo las faltas y sanciones en las relaciones laborales sino que establezca paralelamente el conjunto de garantías que debe tener el trabajador/a en el desempeño de sus tareas, en el contexto de unas relaciones laborales modernas y armónicas.

Como criterios fundamentales se establecen los siguientes:

- a) Equilibrio entre las faltas y sanciones, de una parte, y responsabilidad de la Dirección y mandos, de la otra, para conseguir un justo equilibrio.
- b) La indeclinable facultad sancionadora de la Empresa y sus órganos de Dirección se compensará con el criterio de las máximas garantías y procedimientos en la exigencia de derechos de los trabajadores/as a su servicio.
- c) Se trata de alcanzar la sencillez en la descripción de las actuaciones calificadas como faltas, evitándose las descripciones prolijas y detallistas que crean un sentimiento de inestabilidad en el trabajo y posibilitan, en ocasiones, el abuso de autoridad por parte del mando a todos sus niveles.
- d) Limitar el alcance de las sanciones que afecten a valores y aspectos fundamentales de la vida profesional, prestando efectos multiplicadores en el tiempo que se salen del marco específico de la actuación sancionadora.
- e) Dar un papel clave a los/as representantes de los trabajadores/as en defensa de los intereses de sus compañeros/as.
- f) Intervención en la actuación sancionadora de la Empresa para hacerla más justa y equilibrada.

Artículo 47º.- Tipificación de las faltas.

Leves.- Son todas aquellas faltas que sin una grave intencionalidad afectan de forma aislada, superficial o coyuntural al trabajo, normales relaciones personales, o atención al proceso productivo. Se tipifican como tales:

La inasistencia por tiempo no superior a treinta minutos por causa de retrasos involuntarios, o derivados por problemas que afecten al productor/a. Cuando se trate de trabajadores/as cuya labor se efectúe en líneas de fabricación el retraso no será superior a cinco minutos.

Conflictos no frecuentes con los compañeros/as o superiores que supongan ocasionales malos tratos de palabra.

Falta de atención por negligencia simple a instrucciones y normas de trabajo de las cuales no se deriven graves problemas para el proceso productivo.

Abandono momentáneo del puesto de trabajo, salvo que sea por fuerza mayor de tipo físico o fisiológico y no se haya avisado al superior existiendo posibilidad de hacerlo.

Ausencia del respeto debido a sus compañeros/as, superiores, etc.

Graves.- Son aquellas faltas que acrecienten los efectos de las tipificadas como leves al revestir efectos negativos para el proceso productivo o normales relaciones de trabajo. Se tipifican como tales las siguientes:

Faltas de puntualidad y asistencia cuando se reitere sin justificación de ningún tipo por más de cinco veces al mes. Falsear situaciones derivadas de enfermedad, accidentes, asistencia de compañeros/as, etc.

Ausencia durante la jornada de trabajo del centro de trabajo sin previa comunicación ni justificación de ningún tipo.

Cometer con intencionalidad manifiesta errores o fallos que afecten gravemente las relaciones laborales o las lógicas relaciones comerciales de la Empresa.

Provocar conflictos entre compañeros/as o con los clientes que dañen gravemente las relaciones laborales o las lógicas relaciones comerciales de la Empresa.

No atenerse y no cumplir rigurosamente las normas de Seguridad y Salud, tanto las establecidas por la Empresa como las de carácter normativo general vigente.

Realización de actos contrarios a la dignidad personal del resto de los compañeros/as con manifiesta intencionalidad y práctica reiterativa.

Abuso de confianza con algún/a cliente.

Aquellas otras que se vayan concretando en la dinámica laboral cotidiana y se acuerden con el Comité de Empresa.

Muy Graves.- Se tipifican como faltas laborales de carácter muy grave las que seguidamente se relacionan:

Más de 20 faltas de puntualidad injustificadas durante el año.

Fraude, deslealtad, abuso de confianza, así como los comportamientos prácticos semejantes que estén normativamente sancionados por las normas positivas del derecho civil o penal.

El boicot claramente determinado a la producción.

Las malas relaciones con el resto de los compañeros/as de trabajo que ocasionen consecuencias graves y daños tanto a los afectados/as como a las instalaciones de la Empresa. En este caso deberá acreditarse tal extremo por sentencia firme de las jurisdicciones correspondientes.

La reiteración en plazo corto de más de tres faltas graves.

El acoso sexual y/o por razón de sexo.

Otras semejantes o de análoga consideración.

Artículo 48º.- Cuadro de sanciones, según la tipificación de las faltas.

- Faltas leves: amonestación por escrito.
- Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.
- Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta dos meses, despido.

Artículo 49º.- Procedimiento sancionador.

Todas estas faltas deberán ser comunicadas a los afectados/as por la Empresa, por escrito, donde se detallen causas y hechos motivadores de la propuesta de sanción, día y lugar, hora, y cuantos detalles sean de importancia para el perfecto conocimiento del trabajador/a. Este/a podrá realizar un descargo con el tiempo de setenta y dos horas después de la recepción de la propuesta de sanción, en el que alegará lo que estime procedente en su defensa.

Al objeto de garantizar un procedimiento eficaz y con plenas garantías para el trabajador/a, terminado éste proceso anterior se procederá por la Empresa a la apertura de expediente en el cuál podrá personarse el trabajador/a con su representante sindical, que podrá estar presente en todos los trámites del Expediente.

Terminado el mismo, se dará conocimiento de la propuesta de sanción en el plazo máximo de dos días al Comité de Empresa, quien, en el plazo máximo de tres días, informará al mismo/a y podrá proponer la disminución o aumento de la sanción, o la manifiesta inexistencia de la misma.

De persistir la Empresa en el ejercicio de su facultad disciplinaria, y no existir acuerdo, se remitirá lo actuado a la Jurisdicción Laboral para la determinación definitiva de la sanción.

Salvo probado perjuicio y peligro acreditado ante los/as representantes de los trabajadores/as, las sanciones por faltas graves y muy graves quedarán en suspenso hasta la decisión del Órgano Jurisdiccional competente.

Cuando la propuesta sea de despido, se discutirá el tema, previamente a la comunicación al trabajador/a, con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Artículo 50º.- Garantías en el puesto de trabajo.

No se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de vacaciones, descansos, ascensos definitivos, antigüedad o categoría laboral, al considerarse, todos ellos, como reducciones que ejercen un efecto multiplicador de plazo, y consecuencias muy superiores al acto sancionador.

No procederá el despido del trabajador/a por los supuestos de detención y pérdida temporal del carnet de conducir, siempre que no sea reincidente, el trabajador/a podrá optar por otro puesto semejante, o de análogas características al que venía ocupando, y que le ofrezca la Empresa, o por la excedencia forzosa con reserva de plaza mientras dura tal evento.

El personal de distribución no verá afectada la garantía de su puesto de trabajo y derechos laborales básicos, a causa de los contratos de distribución concertados con terceros (fleteros).

CAPÍTULO VIII

ASPECTOS SINDICALES

Artículo 51º.- Órganos y Derechos Sindicales.

Al margen de la regularización más favorable que en su momento se pueda establecer por la normativa legal que se promulgue, la Empresa Cobega Embotellador, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife) y sus trabajadores/as, acuerdan los criterios y organización de la vida sindical en el seno de la misma:

Criterios:

- a) Respeto mutuo de las partes que participan en las relaciones laborales.
- b) No injerencias de la Empresa en los asuntos sindicales que afecten al colectivo de trabajadores/as.

- c) No discriminación por razón de pertenencia a un sindicato u organización de carácter socio-político.
- d) Espíritu de diálogo en las mutuas relaciones.

Órganos Sindicales:

Comités de Empresa y Delegados/as de Personal: Son los órganos representativos y de gestión de los colectivos laborales de los diferentes centros de trabajo. A ellos corresponden las funciones siguientes:

- a) Ser portavoces de sus respectivas asambleas.
- b) Gestionar, negociar y ejecutar los acuerdos de las mismas a todos los niveles.
- c) Ser los únicos órganos con capacidad representativa de todo el colectivo laboral de los diferentes Centros de la Empresa.
- d) Los Comités de Empresa podrán participar en cualquier asunto que a nivel de rama, de la isla, regional, o de ámbito estatal, que afecte a los intereses de sus representados/as.

Sobre los derechos sindicales básicos, aparte de los derechos más favorables que en su momento pudieran ser determinados por la legislación que se establezca, los trabajadores/as y los representantes sindicales gozarán de los siguientes derechos:

- a) Podrán celebrar una asamblea mensual en los locales de la Empresa, fuera de horas laborables, previa petición con 48 horas de antelación y si hay locales disponibles.
- b) Los trabajadores/as y representantes podrán publicar en los tablones de anuncio sindicales, que a los efectos se determinen en todos los centros de trabajo, libremente los manifiestos y comunicados sindicales que estimen convenientes.

c) Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo gozarán de protección y total respeto a sus ideas, principios u organización sindical o política, sin más limitación que el debido respeto a los demás y a las Leyes.

Son derechos de los miembros del Comité de Empresa los siguientes:

a) Derechos a las horas mensuales retribuidas para gestiones sindicales establecidas por la Ley, con un criterio amplio en caso de necesidad de superarse dicho cómputo. Para el uso de este derecho se deberá comunicar con 24 horas de antelación a efectos de prever su sustitución.

b) Derecho a utilizar los locales de la Empresa en los centros de trabajo para la gestión sindical.

c) Derecho a reunir al personal, fuera de horas laborales, en cualquier momento y sin más exigencia que la simple comunicación a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación y siempre que exista local libre.

Garantías de los Miembros del Comité de Empresa:

a) Ningún representante legal de los trabajadores/as podrá ser despedido/a, sancionado/a o amonestado/a, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la terminación de su mandato, siempre que el mismo se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

b) En caso de iniciarse cualquiera de los procedimientos contra uno de los representantes, se dará traslado del mismo al resto de los/as componentes del órgano que los representa, previo a la adopción de cualquier decisión empresarial, dando un plazo de 96 horas para la presentación de las alegaciones e informes contradictorios, tanto por parte del representante afectado como del resto de los componentes de la representación laboral. Los/as representantes laborales tendrán prioridad de permanencia en la Empresa, respecto al resto de los trabajadores/as, no pudiendo ser discriminados por el desempeño de sus funciones sindicales.

c) Dispondrán de un crédito horario, para tareas de representación, de 240 horas anuales, siendo retribuidas y sin perjuicio de sus emolumentos normales. No serán computables a estos efectos, aquellas contenidas dentro del proceso de negociación del Convenio Colectivo de empresa. Las horas de permisos sindicales no se computarán como absentismo, a los efectos del artículo 52 apartado c) de la Ley Estatuto de los Trabajadores/as, ni del artículo 44 del Convenio Colectivo.

d) Igualmente, quedan fuera de dicho cómputo las reuniones que convoque la dirección de la empresa. A estos efectos, la empresa convocará, mientras dure la vigencia del convenio, bimestralmente al Comité a una reunión ordinaria con la misma. En casos de cuestiones de carácter urgente, ambas partes acordarán la convocatoria de reunión extraordinaria (con un plazo máximo de 48 horas) en el que sólo se tratará el punto del orden del día que ha originado la convocatoria extraordinaria.

Acumulación de horas sindicales:

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán acumular en uno o varios de sus miembros, total o parcialmente, su crédito horario sindical. Para ello, pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa su decisión, así como la/s persona/s a quienes dirige la acumulación, con una antelación de 15 días salvo urgente necesidad.

Artículo 52º.- Comisión Paritaria.

Para la vigilancia y cumplimiento del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión paritaria formada por seis vocales, tres en representación de cada una de las partes.

Serán funciones básicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Intervención y aplicación de las normas pactadas en el presente Convenio Colectivo.
- b) El desarrollo o complementación, en su caso, de sus contenidos normativos.

Tanto la Empresa como los/as representantes de los trabajadores/as podrán requerir los servicios de asesoramiento que estimen oportunos, en virtud del principio constitucional de autonomía de las partes.

CAPÍTULO IX
IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. No existirá discriminación alguna por género, raza, sexual o por razón de sexo, en materia salarial, de promoción, de contratación, formación, medidas de conciliación en el actual Convenio Colectivo, o en alguna otra medida que no estando regulada en el mismo, esté contemplada en la legislación vigente.

2. Cobega Embotellador, S.L.U. Tenerife dispone de un Plan de Igualdad firmado en fecha 25 de noviembre de 2011, así como de una comisión permanente de igualdad al efecto de velar por su cumplimiento, realizar el seguimiento de las acciones pactadas así como proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad en su espectro más amplio.

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA

Aplicación salarial.

Los efectos económicos del presente Convenio Colectivo se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2018, salvo que en algún artículo se dispusiera otra fecha.

SEGUNDA

Pago de atrasos.

El pago de los atrasos devengados en el año 2018 se abonará en el mes siguiente al mes de la firma definitiva del convenio, o en el mismo mes si el acuerdo de firma del convenio se obtuviera dentro de la primera semana del mes, incluida la diferencia de la bolsa de vacaciones de aquellas personas que ya hubiesen disfrutado de las mismas a la firma del convenio.

TERCERA

Horas extraordinarias.

La Dirección de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. (Santa Cruz de Tenerife), como consecuencia de la creación de empleo estable, se compromete a continuar en la línea de los últimos años de reducir al mínimo la realización de horas extraordinarias.

CUARTA

El Incremento salarial será del:

1,7% para el año **2018**.

1,7% para el año **2019**.

QUINTA

En el seno del Comité de Empresa se creará una comisión de seguimiento del empleo en la empresa, que se reunirá semestralmente con la Dirección de la misma.

SEXTA

Todo lo que afecte a los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U., y que no esté recogido en este Convenio, será regulado por la Ley Estatuto de Los Trabajadores/as, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Acuerdo Marco del Sector de Industrias de Bebidas Refrescantes y otras normas con rango de Ley que afecten a los trabajadores/as de la empresa como La Ley de Igualdad, Conciliación de la vida familiar y protección y derechos a la Maternidad, Paternidad y Parejas de Hecho.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

A los empleados/as, que en fecha 30 de noviembre de 2011 (fecha firma del presente Convenio Colectivo 2011-2012) integrarán la plantilla de personal fijo, y que en la misma fecha, acreditasen diferencias entre el sustituido complemento de antigüedad y el Plus de Vinculación asignado, se les respetarán a título personal las condiciones establecidas en el Acuerdo sobre la novación de condiciones contractuales de fecha 25 de noviembre de 2011.

ANEXO 1

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Artículo 1º.- Clasificación del personal por sus funciones.- En razón de la función que desempeña el personal se clasifica en:

- I.- Personal del área comercial
- II.- Personal del área administrativa
- III.- Personal del área de producción y operaciones

Artículo 2º.- Definición de las categorías.- Se definen las categorías en base a las funciones que tienen establecidas para cada área:

I.- PERSONAL DEL ÁREA COMERCIAL.

1.- JEFE/A DE DEPARTAMENTO.

Coordina y controla varias secciones dentro del área comercial, desarrollando, impulsando e implantando los correspondientes planes de acción y programas específicos. Es responsable de organizar y dirigir el Departamento a su cargo dentro de las directrices de la Dirección Comercial. Tiene la misión del correcto funcionamiento del Departamento para alcanzar los objetivos marcados por su Dirección. Es responsable de la motivación y formación Del personal a su cargo y transmisor de las políticas, directrices y objetivos de su Departamento. Atendiendo a la categoría que ocupa, puede desempeñar cualquier otra función que le haya sido delegada expresamente por la dirección. Debe prestar especial atención y cuidado al vehículo asignado.

2.- JEFE/A DE SECCIÓN.

Gestiona las cuentas de los clientes de alimentación y de on premise asignados (cadenas, cash & carry,...) para conseguir a través de actividades específicas (negociación comercial, análisis resultados, seguimiento campañas, análisis de posibilidades punto de venta, etc.) el logro de los objetivos comerciales específicos y generales definidos por la dirección comercial y/o inmediato superior/a. Asimismo controla y sigue los débitos creados en las cuentas que gestiona. Velará por el cumplimiento de las plantillas en las grandes cuentas, firmadas por quien corresponda, y será el responsable de pasar urgente información de las anomalías a los/las coordinadores/as. Debe prestar especial atención y cuidado al vehículo asignado.

3.- JEFE/A DE OPERACIONES.

Es el/la responsable de la evolución de las ventas en el Sector/Zona asignada así como del personal a su cargo (preventista, promotores, vendedores, vendedores especialistas, etc.) que coordinará, controlará, motivará y formará, para alcanzar los objetivos comerciales específicos y generales definidos por la dirección comercial y/o inmediato superior, participando activamente en las actividades de su departamento (seguimiento y control de débitos, análisis resultados de venta y campañas, negociación en el punto de venta, etc.). Valorará el trabajo realizado por el personal a su cargo en función de los objetivos pactados mensualmente en cada ruta y de la evaluación de los puntos de venta elegidos, cuidando de la seguridad e higiene del personal a su cargo. Debe prestar especial atención y cuidado del vehículo asignado.

4.- ENCARGADO/A DE GRUPO.

Es quién desempeña las funciones de control y coordinación limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar los planes, programas y actividades definidas por el área y/o inmediato superior/a, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a su cargo, y en su caso, la formación, motivación, supervisión y disciplina del personal, así como la seguridad y salud del mismo. Debe prestar especial atención y cuidado al vehículo asignado.

5.- PROMOTOR/A.

Es quién en posesión de un título profesional medio o superior, expedido por un centro docente oficial y con una experiencia mínima de tres años, desempeña las funciones técnico-comerciales, para las que ha sido contratado/a por la Empresa, con elevada iniciativa y responsabilidad. Puede coordinar y/o controlar proyectos específicos en una o varias secciones del Área, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ejecutando y controlando los oportunos trabajos en colaboración o no con el personal implicado en cada proyecto, programa o plan. Debe prestar especial atención y cuidado al vehículo asignado.

6.- PREVENTISTA.

Tiene como misión concreta realizar la venta en los clientes de la ruta asignada mejorando el volumen de participación e introducción de nuestros productos. Gestiona, en toda su globalidad, cualquier actividad comercial (promociones,

merchandising, potenciar medios de frío...), para conseguir los objetivos específicos y generales definidos por la Dirección Comercial y/o inmediato superior/a. Informa diariamente a su inmediato superior/a de cualquier incidencia o anomalía en su ruta, así como de actividades de la competencia. Efectúa además el cobro a clientes, que no ha sido posible por los cauces habituales. Es el responsable de la relación directa con el cliente. Debe prestar especial atención y cuidado al vehículo asignado.

7.- VENDEDOR/A.

Visitará al conjunto de clientes incluidos en una determinada ruta geográfica, con la finalidad de vender nuestros productos, implementando los objetivos comerciales definidos por la Empresa, mediante la utilización de los medios y técnicas comerciales facilitados. Es el/la responsable de la relación directa con el cliente. Debe prestar especial atención y cuidado al vehículo asignado.

8.- VENDEDOR/A ESPECIALISTA.

Visitará al conjunto de clientes agrupados en rutas prefijadas que serán cambiantes tanto en su composición como en su ubicación geográfica y que serán definidas en función de los objetivos establecidos por la Empresa. Su función es la introducción de productos determinados y la implementación de planes comerciales concretos u otras actividades comerciales especialmente diseñadas para los puntos de venta seleccionados en esta ruta. Debe prestar especial atención y cuidado al vehículo asignado.

9.- OFICIAL 1ª.

Se ocupa de efectuar la distribución a los clientes de la ruta, asignados por los dispatchers, conduciendo el vehículo que se le asigne (cuidando su limpieza y conservación), efectuando los trabajos de carga y descarga, cobro y liquidación de los albaranes (seguimiento y control de los débitos ocasionados durante la ruta, facilitando la Empresa los medios necesarios), así como la rotación del producto en los almacenes de los clientes de la ruta. Informa diariamente a su inmediato superior/a de las actividades realizadas.

10.- OFICIAL 2ª.

Es el trabajador/a que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos de Oficial 1ª, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

II.- PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA.

1. JEFE/A DE DEPARTAMENTO.

Coordina y controla varias secciones dentro el área Económico-Financiera, desarrollando, impulsando e implantando los correspondientes planes de acción y programas específicos. Es responsable de organizar y dirigir el Departamento a su cargo dentro de las directrices de la Dirección Financiera. Tiene la misión del correcto funcionamiento del Departamento para alcanzar los objetivos marcados por su Dirección. Es responsable de la motivación y formación del personal a su cargo y transmisor de las políticas, directrices y objetivos de su Departamento. Puede desempeñar cualquier otra función que le haya sido delegada expresamente por la dirección.

2. JEFE/A DE SECCIÓN.

Es quién desempeña las funciones de control y coordinación de una sección/área específica de la empresa, desarrollando los planes, programas y actividades administrativo-financieras o de sistemas de información definidas por cada dirección y/o inmediato superior/a, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con personal a su cargo, y en su caso, la formación, motivación, supervisión y disciplina del personal, así como el cuidado de la seguridad e higiene del mismo.

3. ENCARGADO/A DE GRUPO.

Es quién desempeña las funciones de control y coordinación limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar los planes, programas y actividades definidas por el área y/o inmediato superior/a, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a su cargo, y en su caso, la formación, motivación, supervisión y disciplina del personal, así como la seguridad y salud del mismo.

4. TÉCNICO/A ESPECIALISTA.

Es quién en posesión de un título profesional medio o superior, expedido por un centro docente oficial y con una experiencia mínima de tres años, desempeña funciones que requieren conocimientos técnicos específicos de procesos administrativos, contables o informáticos aportando para ello elevada iniciativa y responsabilidad. Puede coordinar y/o controlar proyectos específicos en una o varias secciones del Área, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ejecutando y controlando la ejecución de los oportunos trabajos en colaboración o no con el personal implicado en cada proyecto, programa o plan.

5. OFICIAL 1ª.

Es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad, realiza las tareas propias del área económico-financiera asignadas, con o sin personal a su cargo, aportando para ello los conocimientos específicos (titulación) y la experiencia profesional suficiente para desempeñar sus funciones. En caso de tener personal a su cargo, se ocupará de supervisar, controlar, formar y motivar en las tareas administrativas propias de su área, cuidando de su seguridad y salud.

6. OFICIAL 2ª.

Es quién, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al/la oficial de primera en sus funciones con suficientes conocimientos específicos, pero sin la responsabilidad directa sobre personas o medios.

7. AUXILIAR.

Es la persona que se dedica a las operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Posee conocimientos generales, pero sin la experiencia suficiente.

III. PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES.**1. JEFE/A DE DEPARTAMENTO.**

Coordina y controla varias secciones dentro el área de Fabricación, mantenimiento, Control de calidad o almacén desarrollando, impulsando e implantando los correspondientes planes de acción y programas específicos. Es responsable de organizar y dirigir el Departamento a su cargo dentro de las directrices de la Dirección de su Área. Tiene la misión del correcto funcionamiento del Departamento para alcanzar los objetivos marcados por su Dirección. Es responsable de la motivación y formación el personal a su cargo y transmisor de las políticas, directrices y objetivos de su Departamento. Puede desempeñar cualquier otra función que le haya sido delegada expresamente por la dirección.

2. JEFE/A DE SECCIÓN.

Es quién desempeña las funciones de control y coordinación de una sección/área específica de la empresa, desarrollando los planes, programas y actividades de fabricación, o control de calidad o almacén definidas por la

dirección técnica y/o inmediato superior/a, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con personal a su cargo, y en su caso, la formación, supervisión, motivación, disciplina y cuidado de la seguridad y salud del personal.

3. ENCARGADO/A DE GRUPO.

Es el trabajador/a que teniendo funciones propias y específicas de fabricación o control de calidad o almacén, además colabora con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros empleados/as, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente en un turno determinado de trabajo, deben conocer el proceso a la perfección para obtener los rendimientos adecuados, cuidando la disciplina, seguridad y salud del personal que puedan tener a sus órdenes, así como de la motivación y la formación. Debe prestar especial atención a la limpieza y conservación de las máquinas e instalaciones.

4. TÉCNICO/A ESPECIALISTA.

Es quién en posesión de un título profesional medio o superior, expedido por un centro docente oficial y con una experiencia mínima de tres años, desempeña funciones de la especialidad técnica para la que ha sido contratado por la Empresa, con elevada iniciativa y responsabilidad. Puede coordinar y/o controlar proyectos específicos en una o varias secciones del Área, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ejecutando y controlando los oportunos trabajos en colaboración o no con el personal implicado en cada proyecto, programa o plan.

5. OFICIAL 1ª CON FUNCIONES EN: FABRICACIÓN-CONTROL DE CALIDAD.

Se le encomienda la realización de los trabajos especializados, propios de su puesto, ejecutando su cometido con soltura y perfección, y acreditando los títulos correspondientes si los hubiera y el complejo conocimiento práctico de su oficio. Con especial atención a la limpieza de las máquinas e instalaciones. Deben conocer el proceso de fabricación a la perfección para obtener los adecuados rendimientos.

6. OFICIAL 1ª CON FUNCIONES EN ALMACÉN.

Se le encomienda la realización de los trabajos especializados propios del área de almacén, tales como carga y descarga de mercancías, estando preparado/a para los procesos de control y movimientos de mercancías asociados, para obtener los adecuados rendimientos, ejecutando su cometido con soltura y

perfección y acreditando el completo conocimiento práctico de su oficio. Debe prestar atención a la limpieza y conservación de las máquinas e instalaciones.

7. OFICIAL 1ª. CON FUNCIONES EN MANTENIMIENTO.

Se le encomienda la realización de los trabajos especializados, propios de mecánicos de taller, electricistas, etc., ejecutando su cometido con soltura y perfección, y acreditando los títulos correspondientes si los hubiere y el complejo conocimiento práctico de su oficio. En caso de tener oficiales segunda se responsabilizará de la disciplina, formación, supervisión y cuidado de la seguridad y salud, del personal a su cargo.

8. OFICIAL 2ª CON FUNCIONES EN FABRICACIÓN-CONTROL DE CALIDAD.

Tendrán a su cargo el cuidado de las máquinas asignadas en la línea de producción, o en control de calidad, precisa conocimientos generales y suficiente experiencia práctica para realizar sus funciones. Deben tener especial atención a la limpieza y conservación de las máquinas e instalaciones.

9. OFICIAL 2ª CON FUNCIONES EN ALMACÉN.

Realiza los movimientos de carga y descarga de mercancías con carretillas elevadoras y/o con los medios que la Empresa ponga a su disposición a tal efecto. En períodos de actividad de inferior volumen al habitual, podrán realizar operaciones relacionadas con su puesto de trabajo distintas a las habituales, según las necesidades del departamento. Se precisan conocimientos generales y suficiente experiencia práctica para realizar sus funciones. Deben tener especial atención a la limpieza y conservación de las máquinas e instalaciones.

10. OFICIAL 2ª. CON FUNCIONES EN MANTENIMIENTO.

Realiza trabajos especializados, propios de los oficios mencionados de oficial primera, ejecutando su cometido con la suficiente práctica, pero sin el conocimiento específico ni la perfección de oficial primera.

11. PEÓN.

Es la persona que ayuda a los/as oficiales en la realización de sus tareas propias, y realiza tareas de mantenimiento, fabricación, control de calidad y almacén de inferior importancia y responsabilidad. Posee conocimientos generales del oficio. Puede realizar algunas tareas específicas con autonomía e iniciativa, bajo la supervisión directa de los/las oficiales de primera y segunda.

Deben tener especial atención a la limpieza y conservación de las máquinas e instalaciones.

FUNCIÓN APLICABLE E INHERENTE A TODAS LAS CATEGORIAS ESPECIFICADAS.

Con el fin de asegurar la correcta formación de nuevas funciones o del personal de nueva incorporación, cualquier categoría realizará funciones de formación de aquellas que desarrolla y/o es especialista. En todas las categorías se incluye la función de formación a compañeros de igual o inferior categoría por parte del personal experto en la materia.

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

SANTA CRUZ DE TENERIFE

Dirección General de Gestión Presupuestaria y Contratación

Servicio de Gestión Presupuestaria

A N U N C I O

7102

150917

El Excmo. Ayuntamiento Pleno de Santa Cruz de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el 25 de octubre de 2019, acordó aprobar inicialmente y,

de manera definitiva para el supuesto de que no se produjeran reclamaciones durante el plazo de exposición pública, el Expediente relativo a expediente de la modificación presupuestaria P-4/2019 en la modalidad de suplemento de crédito por importe de ciento cuarenta mil euros (140.000,00 €).

Transcurrido el plazo de exposición al público sin que se hayan presentado reclamaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 169.1 del TR de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artº. 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, queda aprobado definitivamente el expediente de Modificación Presupuestaria P-4/2019 en el Presupuesto de 2019, siendo el resumen por capítulos como sigue:

ESTADO DE GASTOS	IMPORTE
CAPÍTULO I. GASTOS DE PERSONAL	75.893.765,21
CAPÍTULO II. GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	110.601.642,67
CAPÍTULO III. GASTOS FINANCIEROS	1.128.107,16
CAPÍTULO IV. TRANSFERENCIAS CORRIENTES	44.324.118,93
CAPÍTULO VI. INVERSIONES REALES	56.610.738,72
CAPÍTULO VII. TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	32.684.748,34
CAPÍTULO VIII. ACTIVOS FINANCIEROS	2.435.000,00
CAPÍTULO IX. PASIVOS FINANCIEROS	26.850.000,00
TOTAL	350.528.121,03