



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVII

Viernes, 18 de marzo de 2022

Anexo al Número 33

SUMARIO

NÚMERO
REGISTRO

PÁGINA

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

| | | |
|--------|--|----|
| 70856 | Convenio Colectivo de la entidad JT Internacional Canarias, S.A.U..... | 2 |
| 70858 | Convenio Colectivo de la empresa B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U..... | 43 |
| 70966 | Convenio Colectivo de la Fundación Estatal Observatorio Ambiental Granadilla..... | 64 |
| 107654 | Acuerdo derivado del Convenio Colectivo Provincial del Sector del Comercio de Textil, Calzado y Piel de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 2022- 2023..... | 66 |

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la
Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de
Santa Cruz de Tenerife

Edita: Secretaría General Técnica
Consejería de Administraciones
Públicas, Justicia y Seguridad

Servicio de Publicaciones
Edificio de Usos Múltiples II, planta 0
Avda. José Manuel Guimerá, 10
Tfno.: (922) 47.75.18. Fax: (922) 92.26.82
38071 Santa Cruz de Tenerife

Imprime: Sociedad Canaria de Publicaciones, S.A.
C/ Doctor Juan de Padilla, 7
Tfno.: (928) 36.81.69. Fax: - (928) 38.37.14
E-mail: info@bopsantacruzdetenerife.com
35002 Las Palmas de Gran Canaria

TARIFAS
Inserción: 0,97 euros/mm
de altura
Suscripción anual: 72,30 euros
más gastos de franqueo

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO**Dirección General de Trabajo****ANUNCIO****9****70856**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad JT International Canarias, S.A.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 Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General,

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.

En Santa Cruz de Tenerife, a diez de febrero de dos mil veintidós.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA J.T. INTERNATIONAL CANARIAS, S.A.U.
(CIGARRILLOS -CENTRO 1)**

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal

Artículo 2. Ámbito temporal

Capítulo II. Clasificación Profesional

Artículo 3. Clasificación por Grupos Profesionales

Capítulo III. Retribución

Artículo 4. Revisión Salarial

Artículo 5. Antigüedad

Artículo 6. Pagas extraordinarias, Bolsa de Vacaciones y Bolsa de Reyes

Artículo 7. Complementos salariales

Artículo 8. Horas extraordinarias

Artículo 9. Plus de Asistencia

Artículo 10. Plus de Transporte

Artículo 11. Enfermedad y accidente

Artículo 12. Escuela y Ayuda para estudios

Artículo 13. Jubilación Voluntaria

Artículo 14. Ayudas diversas

Artículo 15. Pago de salarios

Artículo 16. Anticipos

Capítulo IV. Jornada, horarios y descansos

Artículo 17. Jornada

Artículo 18. Horarios y turnos de trabajo

Artículo 19. Tiempo de descanso

Artículo 20. Vacaciones

Artículo 21. Permisos, licencias especiales y excedencias

Capítulo V. Disposiciones Varias

Artículo 22. Fondo Social Económico (préstamos)

Artículo 23. Ropa de trabajo

Artículo 24. Absentismo

Artículo 25. Período de prueba

Artículo 26. Promociones y ascensos

Artículo 27. Faltas y sanciones

Artículo 28. Acción sindical

Artículo 29. Crédito horario sindical

Artículo 30. Póliza de seguros

Artículo 31. Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad

Artículo 32. Servicio de comedor

Artículo 33. Iniciativas y sugerencias

Artículo 34. Comisión Paritaria

Artículo 35. Censo Laboral

Artículo 36. Pase a otra filial

Artículo 37. Seguridad y Salud

Artículo 38. Garantía del puesto de trabajo

Artículo 39. Trabajos en distinto grupo profesional

Artículo 40. Plus de Ajuste

Artículo 41. Disposición final

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo afectan a todo el personal de plantilla de la empresa JT International Canarias SAU que preste sus servicios en el Centro I - Cigarrillos, sito en el domicilio social de la empresa, calle Juan Ravina Méndez, 1, de Santa Cruz de Tenerife, en cualquiera de las categorías descritas en el mismo, excepto los miembros del Comité de Dirección y Managers.

No obstante, lo anterior, los Managers, al ser personal de confianza que reporta directamente a los miembros del Comité de Dirección, podrán optar voluntariamente por seguir acogidos a este Convenio Colectivo, comunicándolo expresamente a la Dirección de Recursos Humanos en el plazo de los siete días siguientes a la suscripción del presente Convenio Colectivo.

A los efectos de la aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Artículo 2. Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio Colectivo es de dos años, iniciándose la vigencia de éste desde el momento de su firma, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2022 a salvo de aquellas materias que tengan establecido una vigencia diferente.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres últimos meses de su vigencia, mediante comunicación escrita; en caso contrario, se prorrogará de forma automática por períodos anuales. No obstante, en el supuesto de prórroga automática, los conceptos económicos del mismo serán objeto de negociación y se revisarán en la cuantía y condiciones que las partes acuerden.

Capítulo II. Clasificación Profesional

Artículo 3. Clasificación por Grupos Profesionales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en este artículo, en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Técnicos (Grupo Profesional I)
- b) Administración e informática (Grupo Profesional II)
- c) Producción (Grupo Profesional III)
- d) Oficios varios (Grupo Profesional IV)

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

I. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

- a) Formación:

Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

- b) Experiencia:

Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía. - Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia:

Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

- b) Elaboración de la decisión:

Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquélla que se considera más apropiada.

III. Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa.

Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional I:

Definición de funciones y tareas: Los trabajadores que, con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realicen tareas técnicas con objetivos definidos. Los responsables directos de coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Titulación: titulación universitaria de grado medio o conocimientos y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

En este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

1. Titulado/a de grado superior
2. Titulado/a de grado medio
3. Traductor/a
4. Ingeniero/a Técnico electrónico
5. Jefe/a de Turno
6. Jefe/a Taller
7. Encargado/a Sección Sin
8. Encargado/a Sección con
9. Capataz
10. Supervisor/a de Departamento
11. Jefe/a de equipo
12. Jefe/a de grupo

Funciones:

1. Con independencia de las funciones propias para las que ha sido contratado, tiene además las que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas de administración y servicios u otras.

2. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

3. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, mantenimiento, servicios de almacén, etc.

4. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de Operarios de oficio o de procesos productivos

5. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.

6. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de maquinaria que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática.

7. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as en trabajo de carga y descarga

Grupo profesional II:

Definición de funciones y tareas: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con

alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Titulación: BUP o equivalente, o Técnico especialista 2º grado con formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, así como los que actualmente desempeñan dichas funciones en la empresa.

En este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

1. Jefe/a Administrativo 1ª
2. Jefe/a Administrativo 2ª
3. Oficial Administrativo 1ª
4. Oficial Administrativo 2ª
5. Secretaria/o Dirección
6. Programador/a
7. Analista programador

Funciones:

1. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del mando superior.
2. Coordinar y supervisar la ejecución de tareas de administración
3. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
4. Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
5. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
6. Tareas de mecanizar datos en sistemas informáticos.
7. Tareas de introducción masiva de datos repetitivos en una aplicación.
8. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
9. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Grupo profesional III:

Definición de funciones y tareas: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Titulación: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional, completado con experiencia profesional.

En este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

1. Jefe/a Máquinas
2. Mecánico de mantenimiento de Primera
3. Mecánico
4. Maquinista LCO
5. Maquinista 1ª
6. Maquinista 2ª
7. Oficial 1ª CC
8. Supervisor/a de control de Calidad
9. Supervisor/a Blending
10. Mecánico Mantenimiento General
11. Electrónico

Funciones:

1. Actividades de producción y/o mantenimiento que, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

2. Actividades que impliquen el montaje y desmontaje de máquinas, así como de su verificación y puesta en marcha.

3. Actividades de producción que impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo además la responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

4. Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras.

5. Controlar la calidad de la producción, realizando inspecciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes, sistemas informáticos o a través de plantilla los resultados de la inspección.

6. Actividades de alimentación de las máquinas o la recogida de las labores por ellas efectuadas.

7. Utilizar los distintos sistemas y herramientas digitales y físicas para la operatividad, toma y visualización de datos para el control del proceso.

8. Ejecutar las actividades planificadas según procedimiento (cambios de marca, limpieza-inspección-lubricación y otras operaciones de mantenimiento autónomo).

9. Asegurar la condición base de la máquina.

10. Identificar y corregir o escalar los defectos de la línea.

11. Ser proactivo en el apoyo al resto de miembros del equipo de trabajo asignado.

12. Sin perjuicio de las funciones propias de cada una de las categorías profesionales, las máquinas serán conducidas indistintamente por jefes de máquinas con funciones mecánicas, mecánicos y maquinistas.

13. En contraprestación por esta flexibilidad del punto 12, que llevará aparejada la función de liderazgo y toma de acción para un control operativo del proceso buscando la mejora continua, la Empresa abonará a los jefes de máquina con funciones mecánicas y a los mecánicos, excepción hecha del mecánico de mantenimiento, de los jefes de máquina que realicen actividades eléctricas y electrónicas o cualquier otra actividad que no se realice en las máquinas del centro de cigarrillos, un “complemento por flexibilidad” de 200 euros brutos mensuales por dieciséis pagas (3.200 euros brutos anuales), con efectos del mes inmediatamente siguiente a la suscripción del presente Convenio Colectivo.

La Empresa se asegurará de que en estas asignaciones no se produzcan discriminaciones y se realicen las mismas de manera equitativa en todos los casos.

14. Funciones LCO (Line Centric Organization): El área de M&P de Cigarrillos (Liado-encajetillado y fabricación de filtros) se podrá estructurar, por motivos organizativos o productivos y cualesquiera otros de carácter empresarial, siguiendo la estructura LCO.

Estructura LCO.

En el caso de fabricación de cigarrillos, la estructura productiva de LCO conllevará que cada turno de trabajo se estructure en equipos LCO de hasta un máximo de 2 líneas (entendiendo como línea un conjunto liado-encajetillado). De forma general un equipo con alcance de dos líneas se compondrá de 8 trabajadores debiendo garantizarse, al menos, un mínimo de 6 trabajadores. En caso de que por circunstancias de la producción se requiera un equipo con alcance de una sola línea, este equipo contará con un mínimo de tres trabajadores. En ambos casos el equipo será liderado por un único Líder LCO.

En el caso de la fabricación de filtros la estructura productiva de LCO conllevará un único equipo LCO que engloba todos los turnos y líneas, liderado por un único líder LCO.

Adicionalmente, como parte de la estructura LCO, se podrá conformar un equipo de especialistas técnicos LCO.

Funciones LCO.

Las funciones de los líderes, especialistas y maquinistas LCO serán las siguientes:

a. Liderazgo LCO: Se podrá designar un líder LCO de entre las personas que conformen este equipo, ya sea maquinista, mecánico, jefe de máquinas mecánico o jefe de equipo mecánico, que

tendrá como funciones adicionales a las propias operativas y/o técnicas de su posición dentro del equipo:

- Responsabilizarse de los resultados de Seguridad, Calidad, Eficiencia y cumplimiento del plan de su equipo y turno.
- Liderar funcionalmente el equipo LCO autónomo en términos de establecimiento de dirección/prioridades y desarrollo del equipo (sin responsabilidad administrativa).
- Liderar la reunión de cambio de turno y la reunión de línea para acordar y establecer las prioridades del turno y del día.
- Liderar las actividades planificadas en la línea como los cambios de marca y limpieza-inspección-lubricación.
- Identificar y escalar las pérdidas en la línea al siguiente nivel LCO.
- Impulsar la mejora continua a través de estándares de trabajo mejorados y formación.
- Cumplir y vigilar el cumplimiento por parte del equipo de estándares/procedimientos y uso de sistemas.

Contraprestación Líder LCO.

En contraprestación por estas funciones adicionales se abonará a estos líderes LCO un plus funcional de liderazgo LCO de 133,33 euros brutos mensuales por doce pagas durante toda la vigencia del Convenio, mientras ejerzan estas funciones. Este plus funcional de liderazgo LCO no es consolidable y sólo se percibirá en tanto en cuanto se estén realizando de manera efectiva las funciones de liderazgo LCO.

Ausencias Líder LCO.

Ausencias superiores a tres días laborables consecutivos: En caso de ausencia del líder LCO durante un periodo superior a tres días laborables consecutivos, por cualquier motivo salvo vacaciones, este dejará de percibir el plus funcional de liderazgo LCO. En este supuesto la empresa nombrará un líder LCO sustituto de entre las personas del equipo (que ya formará parte de este, o que se incorpore para cubrir esta ausencia) quién pasará a percibir el plus funcional de liderazgo LCO a razón de 6 euros brutos por día laborable durante el periodo de sustitución.

Ausencias iguales o inferiores a tres días laborables consecutivos: Para ausencias iguales o inferiores a tres días laborables consecutivos por motivos diferentes a vacaciones, cubrirá la posición de liderazgo una de las personas del equipo que ya formará parte del equipo, y que habrá sido nominada previamente como sustituto de cortas duraciones en el momento de la conformación de los equipos. En este supuesto, el líder LCO ausente no perderá el plus funcional de liderazgo LCO ni el líder LCO sustituto puede reclamar contraprestación adicional alguna.

Designación y revocación de Liderazgo LCO.

El número de líderes LCO será variable, y podrá reducirse o aumentarse, en función de la configuración de grupos necesaria para cumplir con el Plan de Producción, y por tanto revisable bajo este criterio en cualquier momento a lo largo del año.

Para la designación de los líderes LCO la empresa abrirá un proceso de selección. Los candidatos serán voluntarios, si bien, si no hubiese suficientes voluntarios o no hubiese suficientes

candidatos que cumplieren con los criterios exigibles por parte de la empresa, en relación con los puestos a cubrir, esta podrá designar de manera unilateral los líderes LCO que se requieran.

En el supuesto de que, por necesidades productivas u otras, sea necesario ampliar el número de posiciones de liderazgo, la empresa podrá ampliar el proceso de selección en cualquier momento. Igualmente se abrirá un nuevo proceso de selección cuando algún líder LCO sea revocado de sus funciones de liderazgo LCO por parte de la empresa.

En caso de necesitar menos posiciones de liderazgo, la empresa podrá revocar de las funciones de liderazgo LCO a los líderes cuyas posiciones no se requieran, dejando de percibir la contraprestación. Igualmente, la Empresa podrá revocar al líder LCO si considera que el mismo no ejerce de forma adecuada las funciones de liderazgo requeridas.

Los líderes LCO podrán renunciar a esa posición justificándolo en base a razones médicas, conciliación familiar o causas que conlleven la incapacidad para el desarrollo del trabajo. En este caso, el empleado dejará de percibir los complementos que estén vinculados a esas funciones. El trabajador no podrá ser discriminado por ese motivo.

b. Especialistas LCO: Los especialistas técnicos LCO se nombrarán de entre los jefes de máquina y jefes de equipo en la especialidad correspondiente (mecánica de liado, mecánica de encajetillado y electrónica), que trabajarán en la mejora continua de las líneas de M&P, con las siguientes responsabilidades, de acuerdo con las áreas técnicas correspondientes:

- Especialista mecánico LCO de MK:

- Responsable de la mejora en el ámbito de la tecnología de liado.
- Define, revisa y mejora los estándares operativos y técnicos.
- Entrena a los miembros de los equipos en los estándares.
- Realiza las mejoras de tecnología y procesos.
- Impulsa la corrección de los fallos complejos.
- Apoyo a la línea en la resolución de defectos.
- Participa en la ejecución del mantenimiento preventivo.
- Atiende a las reuniones LCO y de mejora continua en que se requiera.
- Actualiza los estándares relacionados con liado.

- Especialista mecánico LCO de PK:

- Responsable de la mejora en el ámbito de la tecnología de encajetillado.
- Define, revisa y mejora los estándares operativos y técnicos.
- Entrena a los miembros de los equipos en los estándares.
- Realiza las mejoras de tecnología y procesos.
- Impulsa la corrección de los fallos complejos.

- Apoyo a la línea en la resolución de defectos.
- Participa en la ejecución del mantenimiento preventivo.
- Atiende a las reuniones LCO y de mejora continua en que se requiera.
- Actualiza los estándares relacionados con encajetillado.
- Especialista electrónico LCO:
 - Responsable de la mejora en el ámbito de la tecnología electrónica y de software.
 - Define, revisa y mejora los estándares operativos y técnicos.
 - Entrena a los miembros de los equipos en los estándares.
 - Realiza las mejoras de tecnología y procesos.
 - Impulsa la corrección de los fallos complejos.
 - Apoyo a la línea en la resolución de defectos.
 - Participa en la ejecución del mantenimiento preventivo.
 - Atiende a las reuniones LCO y de mejora continua en que se requiera.
 - Actualiza los estándares relacionados con cuestiones electrónicas y de software.

Contraprestación Especialistas LCO.

En contraprestación por estas funciones se abonará a los especialistas LCO un complemento funcional de especialista LCO de 133,33 euros brutos mensuales por 12 pagas durante toda la vigencia del convenio. Este plus no es consolidable y sólo se percibirá en tanto en cuanto se estén realizando de manera efectiva las funciones de especialista LCO.

Ausencia Especialistas LCO.

Ausencias superiores a tres días laborables consecutivos: En caso de ausencia del Especialista LCO durante un periodo superior a 3 días laborables consecutivos, por cualquier motivo salvo vacaciones, este dejará de percibir el plus funcional de especialista LCO durante el periodo de ausencia. En este supuesto, la empresa valorará la necesidad o no de su sustitución con otro candidato en función de la temporalidad de la ausencia. En el supuesto de que sea nombrado un sustituto, éste pasará a percibir la parte proporcional que corresponda del plus funcional de especialista LCO durante el periodo que dure la sustitución.

Ausencias iguales o inferiores a tres días laborables consecutivos: En caso de ausencia del Especialista LCO durante un periodo igual o inferior a 3 días laborables consecutivos, por cualquier motivo, este seguirá percibiendo el plus funcional de especialista LCO. En este supuesto, no se sustituirá la ausencia.

Designación y revocación de Especialistas LCO.

La empresa designará a los especialistas LCO atendiendo a su conocimiento técnico y experiencia, en base a lo cual se exigirá como requisito básico contar con la especialidad de jefe de máquina o jefe de equipo, y haber acumulado una experiencia total en una o entre ambas

especialidades de al menos 10 años. Además, se atenderá a la capacidad de gestión, análisis de problemas y capacidad de trabajo en equipo.

Los especialistas LCO podrán ser revocados de sus funciones por parte de la Empresa por circunstancias de la organización o cuando se detecte la inadecuación del candidato, dejando de percibirse la contraprestación en el momento de la revocación.

Los especialistas LCO podrán renunciar a esa posición justificándolo en base a razones médicas, conciliación familiar o causas que conlleven la incapacidad para el desarrollo del trabajo. En este caso, el empleado dejará de percibir los complementos que estén vinculados a esas funciones. El trabajador no podrá ser discriminado por ese motivo.

Maquinistas LCO: Se crea una especialidad adicional de "Maquinista LCO" dentro del grupo profesional III para los maquinistas de M&P del área productiva de Cigarrillos. El Salario Base de la nueva especialidad será la reflejada en las Tablas Salariales para la misma.

La pertenencia a esta especialidad profesional podrá ser reconocida a partir de la conformación de los nuevos equipos LCO según se redacta en este convenio colectivo, siempre que se cumplan los siguientes 3 requisitos:

- Pertenezcan a la especialidad de Maquinista de 1ª y cuenten con una antigüedad como tal de al menos 2 años.

- Estén capacitados para conducir las máquinas de liado, encajetillado o liado de filtros con notable nivel de autonomía y responsabilidad en el proceso, asegurando la condición base de la maquinaria, analizando resultados de calidad y eficiencia, e identificando y tomando acción corrigiendo o escalando los defectos de la línea. Además, siempre que se haya recibido formación a tal efecto, conducirán de manera indistinta la maquinaria de liado, liado de filtros y encajetillado.

- Pertenezcan a los grupos productivos LCO de M&P de Cigarrillos de manera estable, o, cumpliendo con los dos requisitos anteriores, formen parte de los maquinistas del área de Producción de Cigarrillos que pueden suplir la posición de alguno de los maquinistas de los equipos LCO sin necesidad de formación adicional con equivalente nivel de autonomía y responsabilidad.

Cumpliendo los tres requisitos anteriores la empresa valorará el reconocimiento de la especialidad en base a los conocimientos, experiencia, autonomía, responsabilidad, iniciativa, desempeño y capacidad de trabajo en equipo en el desempeño de su actividad concediendo de forma expresa la especialidad para poder ostentarla.

Los maquinistas LCO tendrán un compromiso y responsabilidad reforzada y adicional a las funciones inherentes a su puesto de trabajo. Igualmente, los maquinistas LCO tendrán que ser proactivos en el apoyo y colaboración con los otros miembros del equipo, con otros equipos LCO y con otras áreas relacionadas, así como colaborando en la formación práctica, cuando se requiera, de otros maquinistas.

Grupo profesional IV:

Definición de funciones y tareas: Trabajos que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Titulación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente, conocimientos y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

En este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

1. Elevadorista
2. Conductor/a
3. Conductor/a repartidor
4. Almacenero
5. Oficial Primera
6. Operario de oficios varios.

Funciones:

1. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos, incluidas las máquinas autopropulsadas como carretillas elevadoras o similares.
2. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías.
3. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
4. Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén.
5. Tareas de conducción de camiones y reparto de mercancías.

Capítulo III. Retribución

Artículo 4. Revisión Salarial

Los efectos económicos de este Convenio Colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a incrementos salariales, con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2021.

La Empresa dispondrá de dos meses desde la firma de este Convenio Colectivo para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del incremento aquí acordado para el año 2021.

Años 2021 y 2022: Con efectos de 1 de enero de 2021 y 1 de enero de 2022 respectivamente, en cómputo anual y por grupos y categorías profesionales, se aplicará un incremento salarial del 0,5% para 2021 y un 1,4% para 2022, para todo el personal incluido en convenio.

Los maquinistas de 1ª y 2ª cuyos incrementos salariales fueron compensados y absorbidos como consecuencia de la aplicación del anterior convenio colectivo, verán actualizada su tabla salarial base para, posteriormente aplicar el incremento salarial del año 2021 en el mismo porcentaje que fue inaplicado a sus tablas en el convenio anterior. Una vez actualizada la tabla salarial, conforme a lo anterior, ésta servirá de base para aplicar el incremento general pactado del 0,5% en 2021 y 1,4% en 2022 correspondiente a la subida pactada en el presente Convenio Colectivo.

Las revisiones salariales de aplicación al año 2021 y 2022 se aplicarán sobre los conceptos de la tabla salarial y el complemento personal (incluyendo las pagas extraordinarias), Bolsa de Vacaciones y Bolsa de Reyes excluyendo cualquier otro complemento, beneficio o plus diferente a los anteriores.

Artículo 5. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad se abonará en los términos y condiciones recogidos en las Tablas que se adjuntan como Anexo II.

El trabajador percibirá, al cumplimiento de cada bienio, la cantidad establecida en las mencionadas Tablas.

Los empleados cuya antigüedad estuviera vinculada al extinto convenio de la fábrica de Tacisa y fueron objeto de homogeneización de condiciones, verán actualizado su complemento de antigüedad según las tablas del Anexo II. Dicha antigüedad se regularizará con efectos retroactivos desde el 1 de enero 2021, no pudiendo reclamarse ninguna cantidad anterior a dicha fecha por este mismo concepto o cualquier otro de análoga naturaleza.

Artículo 6. Pagas extraordinarias, Bolsa de Vacaciones y Bolsa de Reyes

Los trabajadores percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias al año a percibir cada una de ellas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, por importe de una mensualidad, efectuándose el cálculo de las de junio y diciembre con carácter semestral y las de marzo y septiembre anualmente.

La gratificación extraordinaria de diciembre se abonará a todos los trabajadores el 20 de diciembre como fecha máxima.

En el mes anterior al disfrute de las vacaciones anuales se abonará a los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa una Bolsa de Vacaciones con la cantidad especificada en tablas. Los trabajadores con menos de un año de antigüedad percibirán la parte proporcional devengada por el tiempo trabajado.

Asimismo, la Bolsa de Reyes se abonará a los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa y queda establecida según lo reflejado en las tablas salariales pactadas. La bolsa se reflejará en la nómina del mes de enero y será abonada el día 2 de dicho mes. Los trabajadores con menos de un año de antigüedad percibirán la parte proporcional devengada por el tiempo trabajado.

Para el año 2021 se aplicará el incremento salarial de 0,5% a la cuantía de la Bolsa de reyes que cada grupo y especialidad venía percibiendo de conformidad con el Convenio Colectivo anterior.

Para el año 2022 se establecen las siguientes cuantías de Bolsa para todos los trabajadores de convenio:

- Bolsa de vacaciones: 1.350,57 euros anuales para todo el personal de Convenio.
- Bolsa de reyes: 1.350,57 euros anuales para todo el personal de Convenio.

Los trabajadores podrán optar por prorratear en doce mensualidades las pagas extraordinarias y las bolsas de vacaciones y reyes, comunicándolo al efecto a la Dirección de Recursos Humanos, por una sola vez y antes del inicio del año natural que corresponda.

Artículo 7. Complementos salariales de puesto de trabajo

Se acuerda el abono de los siguientes complementos salariales consolidados:

- A los mecánicos, mecánico de mantenimiento de 1ª y jefes de máquina mecánico, un “complemento de mecánico/jefe de máquina mecánico” equivalente a 150 euros brutos mensuales por 12 pagas (1.800 euros brutos anuales). La cuantía de este complemento comenzará a ser efectiva a partir del año 2022.

- A los maquinistas de 1ª y 2ª y a los maquinistas LCO, un “complemento de maquinista” de 150 euros brutos mensuales por 12 pagas (1.800 euros brutos anuales).

- A los maquinistas LCO, un “complemento de maquinista LCO” de 100 euros brutos mensuales por 12 pagas (1.200 euros brutos anuales).

- A los trabajadores a los que no aplican los complementos anteriores y que cuenten con alguna de las siguientes especialidades profesionales, Jefe de Máquina, mecánico, maquinista de 1ª, Maquinista de 2ª, Oficial 1ª CC, Supervisor de control de calidad, supervisor Blending, mecánico mantenimiento general, electrónico, elevadorista, conductor, conductor repartidor, almacenero, oficial primera, operario de oficios varios y jefe de taller, jefe/a de equipo y jefe/a de grupo, un complemento de puesto de trabajo que se denominará “complemento de otro personal de producción y oficios varios” de 75 euros brutos mensuales por 12 pagas (900 euros brutos anuales). Para aquellos trabajadores que hubieran percibido durante los años 2018 y 2019 un incremento salarial superior al establecido en el Convenio Colectivo de aplicación durante dicho periodo, el complemento de puesto de trabajo de “complemento de otro personal de producción y oficios varios” ascenderá a 25 euros brutos mensuales por 12 pagas (300 euros brutos anuales). Este complemento entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022.

- A los trabajadores con las siguientes especialidades profesionales: titulado de grado superior, titulado de grado medio, traductor, ingeniero técnico electrónico, encargado sección sin, encargado sección con, capataz, supervisor de departamento, jefe administrativo 1ª, jefe administrativo 2ª, Oficial administrativo 1ª, oficial administrativo 2ª, secretario/a dirección, programador/a, analista programador, que tengan una antigüedad superior a un año, se les abonará un complemento de puesto de trabajo consistente en una cuantía de 1.000 Euros anuales que se abonará a tanto alzado, de una sola vez, en el mes de febrero de 2022. Este complemento a tanto alzado se abonará única y exclusivamente si el trabajador se encuentra de alta y presentando sus servicios en la Empresa en el momento de su cobro. Por tanto, si alguno de los trabajadores que percibiera esta cantidad a tanto alzado causara baja en la empresa, por cualquier causa, dentro del año 2022, con fecha posterior a febrero, no verá descontado ni en su totalidad ni en parte esta cantidad de la liquidación de haberes. A sensu contrario, si el trabajador causa baja en la empresa, por cualquier causa incluido el despido improcedente, antes de la fecha de cobro, no tendrá derecho a percibir ninguna cuantía por este concepto.

Estos se percibirán, única y exclusivamente, mientras se ocupa el puesto de trabajo que los origina.

Artículo 8. Horas extraordinarias

La compensación económica de las horas extraordinarias de todo el personal incluido en este convenio colectivo (directo, indirecto y administrativos) se abonará con los siguientes recargos sobre el valor de la hora ordinaria o normal:

- 50% para las horas extras diurnas en días laborables y sábados hasta las 14:30 horas.

- 65% para las horas extra nocturnas que serán las realizadas a partir de las 22:00 horas y hasta las 06:00 horas.

- 75% para las horas extras realizadas en sábados a partir de las 14:30 horas, o en domingos y festivos.

Cuando la empresa necesite establecer uno o varios turnos de trabajo en sábado, con objeto de arrancar los grupos productivos para producir, la compensación de las horas extras se hará en metálico. Para la cobertura de dichos turnos, la empresa elaborará una lista de voluntarios, atendiendo a criterios rotativos y no discriminatorios. Si esta lista resultara insuficiente para cubrir los turnos, la empresa podrá completar la lista con otros trabajadores, seleccionados siguiendo criterios rotativos y no discriminatorios.

En los casos de compensación de las horas extras en metálico, para la fijación del módulo de cálculo de su importe se incluirán todos los devengos fijos anuales pactados en este Convenio Colectivo.

La compensación de las horas extraordinarias mediante descansos se llevará a cabo, en cualquier caso, a razón de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 9. Plus de Asistencia

Los trabajadores devengarán, por cada día efectivamente trabajado y durante los días hábiles de las vacaciones, el Plus de Asistencia fijado en la Tabla Salarial.

La falta de puntualidad al trabajo llevará implícita la pérdida del 50% del Plus en el día a que aquella corresponda. A estos efectos, se incurrirá en falta de puntualidad cuando se entre al trabajo o se efectúe la incorporación al mismo después de transcurridos cinco minutos de la hora inicial.

La falta de asistencia al trabajo, aunque sea justificada, llevará implícita la pérdida del Plus del día a que aquella corresponda.

Las faltas de asistencia al trabajo, aunque sean justificadas, excepto en caso de accidente de trabajo, baja por riesgo en el embarazo o la lactancia, descanso por maternidad o paternidad, producirán la pérdida del Plus de Asistencia, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por faltar medio día en un mes natural, medio día de plus.
- Por faltar un día en un mes natural, dos días de plus.
- Por faltar dos días en un mes natural, siete días de plus.
- Por faltar tres días en un mes natural, quince días de plus.
- Por faltar cuatro días en un mes natural, la totalidad del plus.

No se entienden injustificadas las ausencias a las que el trabajador tenga derecho, siempre que hayan sido debidamente comunicadas y acreditadas.

Artículo 10. Plus de Transporte

La empresa abonará a todos los trabajadores la cantidad que se estipula en la Tabla Salarial en concepto de Plus de Transporte, por los gastos ocasionados en los desplazamientos del domicilio al centro de trabajo.

Artículo 11. Enfermedad y accidente

En los casos de Incapacidad Temporal (I.T.) por enfermedad, accidente, riesgo en el embarazo o lactancia, maternidad o paternidad, cuando la persona trabajadora llevase un mínimo de seis meses prestando sus servicios en la empresa, ésta complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario que tenga asignado el trabajador, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. En los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, riesgo en el embarazo o lactancia, maternidad, paternidad y en los casos de enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización por cualquier causa, los trabajadores percibirán desde el primer día de baja el 100% del salario que con anterioridad a esas situaciones vinieran percibiendo.

2. En los demás casos de enfermedad común, los trabajadores percibirán el 100% del salario que con anterioridad a esa situación vinieran percibiendo, a partir de los 21 días naturales siguientes a la fecha de la baja médica; en todos los casos percibirán el 100% en la primera baja del año.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerla en conocimiento de la empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja médica, como máximo antes de los tres días siguientes al día de la expedición de los partes médicos de baja y de confirmación de la baja. Igualmente, el trabajador está obligado a entregar los partes de confirmación de la I.T. que sucesivamente se produzcan en el mismo plazo de tres días. El incumplimiento de tales requisitos conferirá, a todos los efectos, la calificación de falta injustificada al trabajo, sin que tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido efectuar.

Cuando el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, conforme a lo pactado en el Convenio, el permiso necesario para el tiempo mínimo preciso al efecto con un máximo de cuatro horas, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Las visitas a los especialistas de la Seguridad Social o a otros prescritos por el médico de cabecera de la Seguridad Social, gozarán del permiso correspondiente por igual tiempo.

Los trabajadores de baja por enfermedad o accidente de trabajo quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Servicio Médico de Empresa, el cual está integrado en el Servicio de Prevención Propio, que tiene asumidas dos especialidades: Seguridad Industrial y Vigilancia de la Salud. Las otras dos especialidades: Higiene Industrial y Ergonomía estarán concertadas con una mutua.

La negativa del trabajador a someterse a reconocimiento del Médico de Empresa o especialista facultativo que pudiera acompañarle, determinará la suspensión de los complementos económicos a cargo de la empresa previstos en este artículo.

Además de los reconocimientos anuales en los que se respetará la voluntad del trabajador, en aquellos en los que existan razones para estimar que puedan tener alguna enfermedad profesional infecto-contagiosa o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la Dirección o del Servicio Médico de Empresa podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas por parte de dicho servicio. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 12. Escuela y Ayuda para estudios

En tanto que la empresa no establezca escuelas gratuitas de capacitación, el personal de la misma, sin excepción, que curse estudios en centros oficiales de enseñanza media, de capacitación o de formación profesional, carreras de grados medio y superior tendrán el derecho a que aquélla, previa justificación necesaria, le conceda una cantidad por ayuda de escuelas, que no excederá de:

- 374,71 euros por año para enseñanza media o formación profesional.
- 562,10 euros por año para carreras de grado medio o superior.

Estas cantidades se concederán para atender el pago de matrículas, gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento a juicio de la Dirección y estos estudios tengan aplicación en la empresa y siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Se abonará el 50% de la ayuda al comienzo del curso.
2. Al finalizar el curso y siempre que los beneficiarios de la ayuda acrediten debidamente su aprovechamiento, se les abonará el 50% restante.
3. En el caso de no superar satisfactoriamente el curso para el que fue concedida la ayuda, el beneficiario de la ayuda dejará de percibir el 50% restante, además de no poder optar a una nueva ayuda para el curso siguiente.
4. Cuando se dé la circunstancia de que el solicitante de la ayuda no se matricule de un curso completo, se le abonará solamente la parte proporcional al número de asignaturas matriculadas.

En el caso de que la empresa introduzca mejoras técnicas y de mecanización que requieran personal especializado y siempre que la misma cuente con personal idóneo para cubrir tales plazas, aquélla efectuará a sus expensas la preparación y adiestramiento oportuno de dicho personal para cualificarlo debidamente.

Así mismo, La empresa concederá a los empleados y a sus hijos una Ayuda de Estudios por importe de 225 euros brutos anuales para la realización de cursos de formación reglada (preescolar, enseñanza básica, media, profesional y superior).

Para tener derecho a la concesión de la Ayuda de Estudios será indispensable que el trabajador que la solicite tenga al menos un año de antigüedad en la empresa.

En caso de que el padre y la madre trabajen ambos en la empresa, sólo se concederá la Ayuda a una de ellos.

Para la concesión de la Ayuda de Estudios a empleados será requisito indispensable que los cursos de formación reglada estén relacionados con el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la solicitud o cualquier otro puesto del mismo Grupo Profesional.

Para tener derecho a la concesión de esta Ayuda será necesario presentar justificante de la matrícula, así como copia de las notas obtenidas a la finalización del curso o, en su defecto, justificante de asistencia a los cursos, debiendo acreditar, además, en su caso, que los hijos viven a expensas del trabajador solicitante. Se entenderá que viven a expensas cuando no desarrollen actividad por cuenta propia o ajena, de manera retribuida y a jornada completa, durante al menos seis meses.

La ayuda de escuelas y la ayuda de estudios son incompatibles, por lo que no se podrán cobrar las dos ayudas, por cursar los mismos estudios.

Artículo 13. Jubilación Voluntaria Incentivada

La empresa incentivará la jubilación voluntaria cuando los trabajadores reúnan la edad y años de servicio que se detallan a continuación:

- 60 años de edad y 28 años de servicio en la empresa.
- 61 años de edad y 28 años de servicio en la empresa.
- 62 años de edad y 28 años de servicio en la empresa.
- 63 años de edad y 23 años de servicio en la empresa.
- 64 años de edad y 23 años de servicio en la empresa.
- 65 años de edad y 18 años de servicio en la empresa.

En los casos de jubilación voluntaria citados, la empresa abonará, por una sola vez, al trabajador jubilado una gratificación por el importe íntegro de cuatro mensualidades de su salario, excluidas primas, como premio a los servicios prestados.

Artículo 14. Ayudas diversas

Independientemente de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, la empresa abonará a su personal, en los casos que se indican, las siguientes ayudas:

1. Por fallecimiento del esposo/a, hijos, padres y padres políticos que convivan con el trabajador habitualmente: 290 euros.
2. Por el nacimiento de cada hijo: 400 euros.
3. Por contraer matrimonio el trabajador fijo de plantilla: 350 euros.
4. Por fallecimiento del trabajador/a, sus herederos legales o, en defecto de éstos, la persona que conviva y dependa económicamente de él/ella: una mensualidad de salario base más los aumentos periódicos por años de servicio, por cada año de antigüedad del trabajador/a en la empresa, sin que en ningún caso esta ayuda pueda exceder de 12 mensualidades.
5. Por cada hijo discapacitado, reconocido por la Seguridad Social u otro Centro Oficial: 1.800 euros anuales. En cualquier caso, será requisito para devengar esta ayuda que el hijo discapacitado sea menor de 25 años de edad y conviva y dependa económicamente de un trabajador de la Empresa.

Para percibir las ayudas indicadas, los beneficiarios vendrán obligados a acreditar documentalmente ante la empresa los hechos que motivan la concesión de la ayuda.

Lote de Navidad: la empresa destinará 100 euros por trabajador para una cesta de Navidad.

Café: la Empresa subvencionará los cafés a través de máquinas expendedoras ubicadas en la planta, quedando el precio para los trabajadores en 0,20 euros por café.

Artículo 15. Pago de salarios

El salario se documentará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, pudiendo solicitar una copia, si fuera necesario.

El salario y el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social se efectuarán el día 25 del mes correspondiente a su devengo, mediante transferencia bancaria a la cuenta en la entidad de crédito que indique el trabajador/a.

La certificación oficial de las entidades de crédito a través de las que se haga el pago de la nómina, de haber efectuado el mismo, servirá como justificante de pago adicional de cada uno de los recibos individuales mencionados en el párrafo primero.

Artículo 16. Anticipos

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo mensual, a cuenta del salario del mes, por un importe máximo del 90% del salario neto.

Asimismo, tendrán derecho a un anticipo a cuenta de la paga extra inmediata posterior a la fecha de su solicitud, por importe máximo del 90% del total neto devengado de dicha paga. Para ello habrán de solicitarse antes del día 5 de cada mes y se abonará el día 10 de cada mes.

Capítulo IV. Jornada, horarios y descansos

Artículo 17. Jornada

La jornada efectiva anual no podrá exceder de 1.745 horas.

Artículo 18. Horarios y turnos de trabajo

La jornada de trabajo se distribuirá entre cinco días a la semana, de lunes a viernes, desarrollándose el turno de mañana de 07:00 a 14:30 horas y el de tarde de 14:30 a 22:00 horas. La Empresa tendrá la posibilidad de establecer, en atención a las necesidades organizativas o productivas, un turno nocturno, con sujeción a las siguientes condiciones:

- El horario será de 22:00 h. a 07:00 h., de lunes a jueves, con descanso los viernes.
- Los trabajadores adscritos a este turno nocturno tendrán derecho a percibir, con carácter adicional a su retribución mensual, un 30% de la retribución (sin incluir pagas extraordinarias, Bolsa de Vacaciones ni Bolsa de Reyes) correspondiente a los días trabajados en el turno nocturno, así como una cantidad lineal de 25 euros brutos por cada noche trabajada.

Cobertura del turno nocturno.

La cobertura del turno nocturno se llevará a cabo asignando al mismo a los trabajadores que se hubieran presentado voluntarios siempre que estén capacitados para las operaciones que se requieran en dicho turno. A tal efecto, la empresa elaborará anualmente una lista de voluntarios con los trabajadores que hubieran comunicado su interés en trabajar en el turno nocturno.

En el caso de que los voluntarios no fueran suficientes para cubrir las necesidades productivas, la empresa quedará facultada para asignar al turno nocturno a los trabajadores adicionales necesarios. Estos turnos se efectuarán con carácter rotativo semanal.

Quedan excluidos de esta regulación de la cobertura del turno nocturno los equipos LCO, al tener una regulación específica que se detalla a continuación.

Cobertura del turno nocturno de Equipos LCO.

La cobertura del turno nocturno se llevará a cabo asignando al mismo a los trabajadores que se hubieran presentado voluntarios siempre que estén capacitados para las operaciones que se requieran en dicho turno y se pueda garantizar la inalterabilidad de los equipos LCO. A tal efecto, la empresa elaborará anualmente una lista de voluntarios con los trabajadores que hubieran comunicado su interés en trabajar en el turno nocturno.

En el caso de que la totalidad de los integrantes de un/unos equipo/s LCO requerido/s no se presente voluntaria, la empresa quedará facultada para asignar al turno nocturno a los trabajadores adicionales necesarios. Estos turnos se efectuarán con carácter rotativo semanal y la rotación será del equipo LCO al completo.

El horario de los especialistas será de 8:00 horas a 15:30 horas, de lunes a viernes.

Según necesidades organizativas el horario de los mandos intermedios de las especialidades Encargado/a Sección Sin, Encargado/a Sección con, Capataz o Supervisor/a de Departamento, podrá ser de 8:00 horas a 15:30 horas de lunes a viernes.

El horario de trabajo del personal que presta sus servicios en Administración será de 08:30 h. a 16:30 h. de lunes a jueves, y de 08:00 horas a 15:00 horas los viernes.

Asimismo, el horario del personal de Administración durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre será de 08:00 horas a 15:00 horas.

Con carácter general los horarios podrán ser modificados o adaptados a las necesidades productivas y organizativas de la Empresa, o por solicitud del trabajador, siempre que sea de Mutuo Acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.

Flexibilidad horaria: En Administración, cada Director de Departamento, de común acuerdo con su personal, podrá establecer un horario flexible en función siempre de las necesidades de su Departamento. Para el caso de que ello se acordara, se establece un mínimo de presencia diaria desde las 09:00 horas a las 14:00 horas En el supuesto de no existir acuerdo, se aplicará el horario normal.

Permiso por controles de salida de Fábrica: El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de 4 horas anuales en compensación al posible tiempo utilizado en los controles de salida de Fábrica, que podrá disfrutar, de una sola vez, o si así lo prefiere, de forma fraccionada distribuido en permisos de una duración mínima de media hora (y con incrementos mínimos de media hora) hasta sumar un total de 4 horas al año.

Asimismo, el permiso podrá ser disfrutado una sola vez al año debiendo ser comunicado por el trabajador/a su respectivo mando con una antelación de 24 horas. Para los trabajadores que se incorporen a la empresa, una vez iniciado el año en el que se devengue el mencionado permiso, su uso será proporcional al tiempo de prestación de servicios del trabajador/a en la empresa.

Por último, el porcentaje de trabajadores disfrutando de dicho permiso al día en la empresa no podrá superar en ningún caso el 5% del total de la plantilla.

En cualquier caso, la concesión del permiso quedará supeditada a la decisión del mando de cada trabajador/a, el cual deberá velar por la no interrupción de la actividad productiva.

El disfrute de este permiso no se tendrá en cuenta a los efectos del devengo del plus de asistencia.

Conciliación laboral, personal y familiar: Siempre que no se entorpezca el proceso productivo, se posibilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas dependientes (menores y familiares) a su cargo, previo acuerdo de las partes.

Artículo 19. Tiempo de descanso

En cada turno se efectuará un descanso de 30 minutos para el desayuno o merienda sin que pueda realizarse en ninguna otra dependencia de la empresa que no sea el comedor o cafetería. Dicho descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El personal administrativo disfrutará de ese descanso de 30 minutos para el almuerzo, entre las 12:00 horas y las 13:30 horas, salvo en los meses de verano (mayo, junio, julio, agosto y septiembre) en que será de 20 minutos. Dicho descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. Vacaciones

Todo el personal a jornada completa o que presten sus servicios todos los días laborales de la semana disfrutará de 22 días laborales de vacaciones anuales retribuidas. Para el cómputo de las mismas se tomará como fecha inicial el día 1 de agosto de cada año natural, a efectos de liquidación.

El personal de nuevo ingreso con menos de un año de antigüedad en la empresa, disfrutará la parte proporcional de los días de vacaciones devengados.

La empresa fijará e informará, con dos meses de antelación, de la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas que se disfrutarán necesariamente dentro de los meses de julio a septiembre.

Dichas vacaciones colectivas podrán fraccionarse en dos períodos. Tres semanas de vacaciones, al menos, se disfrutarán necesariamente dentro de los meses de julio a septiembre. En tal caso, la empresa concederá un día adicional de vacaciones. La fecha de disfrute del día adicional de vacaciones se acordará entre la empresa y el Comité de Empresa, teniendo en cuenta las necesidades de producción y procurando que afecte lo menos posible al proceso productivo.

Queda excluido de estas vacaciones colectivas el personal que, a juicio de la empresa, sea necesario para las tareas de conservación, reparación, mantenimiento y similares. Este personal y la empresa fijarán de mutuo acuerdo las fechas de disfrute de sus vacaciones, disfrutando de un 10% más de días de vacaciones, así como de una gratificación especial de 80 euros brutos.

Calendario de puentes y festivos: Se fijan dos días festivos anuales que serán el 24 y el 31 de diciembre. Cuando alguno de estos días coincida con sábado, domingo, festivo o vacaciones, será pactada entre la empresa y los representantes de los trabajadores la fecha de disfrute de los mismos.

La empresa dará dos días de permiso retribuido para todo el personal. La fecha de disfrute se acordará entre la empresa y el Comité de Empresa, teniendo en cuenta las necesidades de producción y procurando que afecte lo menos posible al proceso productivo.

Artículo 21. Permisos, licencias especiales y excedencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo o faltar al mismo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Hasta un total de cinco días laborables en los casos de fallecimiento de padre, madre, suegro, suegra, hijos, hijas, cónyuge o conviviente acreditado.

3. Hasta un total de tres días laborables en los casos de accidente o de enfermedad graves u hospitalización de padres, cónyuges o conviviente acreditado e hijos, nietos y padres políticos.

4. Hasta un total de dos días laborables en los casos de accidente o de enfermedad grave u hospitalización de hermanos y hermanos políticos, fallecimiento de abuelos y hermanos.

En los casos previstos en los puntos 2 a 5, el tiempo de licencia, con la debida justificación en cada caso, se aumentará en cuatro días naturales más, como máximo, cuando sea necesario el desplazamiento del trabajador fuera de la isla de Tenerife.

5. Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año para asuntos propios que no deberán exceder normalmente de quince días naturales entre ambas. La concesión de estas licencias no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la empresa, en cuanto a su funcionalidad se refiere, ni tampoco deberá entorpecer el proceso productivo; por tanto, no podrán estar simultáneamente en la situación de licencia especial no retribuida más del 5% del total de los trabajadores de un mismo departamento.

6. Hasta cuatro horas para ir al médico de la Seguridad Social.

7. Un día por traslado de domicilio habitual.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

9. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar cuatro (4) semanas adicionales al permiso de maternidad o paternidad concedido legalmente. En ningún caso se podrá superar las 20 semanas de maternidad/paternidad por lo que este derecho se verá reducido proporcionalmente en caso de que se amplíe el permiso legalmente establecido.

En ningún caso, las licencias y permisos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

En los permisos por enfermedad grave (4) y fallecimiento (2 y 4), si el trabajador se encuentra en fábrica, ese día podrá ausentarse del trabajo sin que se le compute como día u horas de permiso.

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, voluntariamente, podrá sustituir este derecho, con la misma finalidad, por una reducción de la jornada normal en dos horas, durante un período de nueve meses.

Igualmente, las personas trabajadoras, a su voluntad, podrán disfrutar del permiso de lactancia de manera acumulada por el tiempo que reste desde que se incorporan a su puesto de trabajo hasta que el lactante cumpla los nueve meses de edad. El derecho a disfrutar la lactancia de manera acumulada se calculará en proporción a los días que las personas trabajadoras presten sus servicios en la Compañía durante este periodo. Por consiguiente, en el supuesto de que se hubiera disfrutado del permiso de manera acumulada y, posteriormente, la persona trabajadora causará baja en la Compañía por cualquier causa antes de que el lactante cumpla nueve meses, la Compañía podrá descontar de su liquidación los días/horas disfrutado/as pero no devengados.

Cuando no se establezca expresamente si el permiso es a disfrutar en días naturales o laborales, se presumirá que son días laborables.

Excedencias: la excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentes como preadoptivos, aunque sean provisionales, a contar desde la fecha de su nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. 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 ejercer este derecho.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia voluntaria no dará derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

La excedencia por cuidado de hijo y de familiar será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. 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. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 45 días.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Permisos para exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: tales permisos se concederán a quienes estén inscritos en cursos de Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación; este permiso se concederá también para la obtención del carnet de conducir.

Conciliación laboral, personal y familiar:

En los departamentos de administración, se posibilitará la flexibilidad para acompañar a consulta médica a sus hijos / as menores de 15 años y personas dependientes a su cargo, preavisando con un mínimo de 5 días, debiendo recuperar las horas concedidas.

En los departamentos de producción se posibilitará el cambio de turno para acompañar a consulta médica a sus hijos / as menores de 15 años y personas dependientes a su cargo, preavisando con un mínimo de 5 días, y limitando los cambios de turnos a 2 anuales.

La concesión de la flexibilidad en un caso y del cambio de turno en otro no podrá entorpecer el proceso productivo, por tanto, no podrán estar simultáneamente en esta situación dos o más personas de un mismo departamento.

En ambos casos se exigirá la posterior justificación.

Siempre que no se entorpezca el proceso productivo, se posibilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas dependientes (menores y familiares) a su cargo, previo acuerdo de las partes.

Violencia de Género: Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva de puesto. Durante este periodo el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

Indicador: Número de mujeres víctimas de violencia de género que han utilizado la medida.

Resultado: Mejora de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Personas responsables: Departamento de Recursos Humanos.

Calendario: A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial o documentación acreditativa.

Indicador: Número de mujeres víctimas de violencia de género que han utilizado la medida.

Resultado: Mejora de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Personas responsables: Departamento de Recursos Humanos.

Calendario: A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.

Las ausencias al trabajo debidas a cualquiera de los motivos descritos en este artículo deberán solicitarse por escrito a la Empresa con, al menos, 24 horas de antelación. En caso contrario, la Empresa podrá denegar el permiso solicitado exceptuando casos graves y urgencias.

Capítulo V. Disposiciones Varias

Artículo 22. Fondo Social Económico (préstamos)

En el año 2013 se constituyó un Fondo Social para préstamos a los/las trabajadores/as por importe de 61.240 euros. Este fondo fue actualizado en 2014, y para los años 2017 a 2020 la cuantía del Fondo experimentará el mismo incremento que experimente el Convenio Colectivo.

La cuantía de este fondo para los años 2021 y 2022 se verá incrementada en el mismo porcentaje que el incremento pactado en este convenio. En ningún caso la cuantía podrá ser superior a la suma entre las cantidades pendientes y las amortizadas. Dicho Fondo será administrado con arreglo a las siguientes normas:

1. El interesado solicitará el préstamo a la Dirección de Recursos Humanos. La persona responsable de dicho Departamento mantendrá la correspondiente entrevista, de la que emitirá un informe en el que se valorará la situación planteada. Esta valoración se expondrá en la reunión de la Comisión de Seguimiento, que se celebrará en la semana anterior a la fecha de concesión del préstamo.

2. Se crea una Comisión de Seguimiento formada por el Director de Recursos Humanos, la persona responsable y tres miembros del Comité de Empresa.

3. La concesión de préstamos se hará por riguroso orden de petición y se hará efectiva en la segunda semana posterior al pago de la nómina.

4. Las solicitudes de préstamos podrán formularse, fundamentalmente, en los siguientes casos:

- Enfermedades.
- Fallecimiento de familiares a cargo del trabajador.
- Gastos judiciales.
- Adquisición de vivienda propia.
- Reparación por siniestro en la vivienda.
- Situaciones personales anormales.
- Viajes por problemas urgentes de familiares en primer grado o personales.

En cualquier caso, el propio Comité de Seguimiento podrá decidir sobre la conveniencia o no de considerar la petición.

5. No podrá solicitarse un préstamo hasta tanto no se haya amortizado el anterior que se hubiera concedido. Por el contrario, se considerará como mérito preferente para la concesión no haber solicitado con anterioridad ningún préstamo.

6. La cuantía máxima no podrá exceder de 1.800 euros, salvo casos excepcionales que deberá calificar la Comisión.

7. La amortización de los préstamos concedidos se efectuará en el plazo de diez meses, con deducciones en las pagas normales y/o extraordinarias, pudiéndose por supuesto aumentar dicha cuota de amortización y anticipar el reembolso del préstamo.

8. El fondo máximo para préstamos de beneficios sociales que podrá disponer la Comisión será el pactado en el presente artículo.

9. Para poder atender solicitudes de carácter imprevisto y urgente, la Comisión procurará que, entre el tope máximo de la cifra de préstamos a conceder y los realmente concedidos, exista un fondo de reserva del orden de los 2.404,04 euros, cifra ésta lógicamente fluctuante en razón a la situación que en cada caso se pueda producir.

10. Podrá denegarse la concesión del préstamo a los trabajadores que hayan sido sancionados por faltas graves o muy graves en los dos años anteriores, o que presenten un absentismo superior a la media anterior a la fecha de concesión.

Artículo 23. Ropa de trabajo

La empresa proveerá a los trabajadores de uniformes y prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades que el uso viene aconsejando. La provisión de tales prendas se hará al comienzo de la relación laboral y se repondrá sucesivamente dos veces al año.

Será obligatorio por parte de los trabajadores el uso de tales prendas durante la jornada laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral elegirá, junto con la Empresa, la ropa de trabajo, atendiendo a criterios de economía, calidad, diseño, seguridad e higiene y salvaguardando la dignidad del trabajador.

Artículo 24. Absentismo

Las partes firmantes reconocen el grave problema que supone el absentismo para la productividad cuando se superan determinados niveles y son conscientes de la necesidad de reducirlo. Para conseguir este objetivo acuerdan:

1. Hacer lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso.

2. Cuantificar y catalogar las causas de absentismo.

3. Velar, a través del Comité de Salud Laboral, por el funcionamiento de los servicios de medicina, seguridad e higiene en el trabajo de la empresa, adoptando las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o cualquier otro daño a la salud del trabajador derivado de las condiciones de trabajo.

En este sentido, a través de los Servicios Técnicos competentes se realizará anualmente en el centro de trabajo las mediciones de higiene industrial relativas a ruidos, iluminación, polvo y temperatura.

Mentalizar a todos los trabajadores en la incidencia negativa que para la economía de la empresa tiene el absentismo y en la necesidad de reducirlo

Artículo 25. Período de prueba

Para todos los trabajadores que ingresen en la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, se establece un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados y dos meses para los demás trabajadores, durante el cual podrá rescindirse el contrato por cualquiera de las dos partes sin previo aviso ni derecho a indemnización alguna.

La Incapacidad Temporal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo de éste.

Artículo 26. Promociones y ascensos

La empresa abrirá cauces de promoción que permitan, con las limitaciones propias, el acceso de los trabajadores a los puestos de trabajo que se convoquen para el personal. A tal efecto, se estudiarán las líneas promocionales dentro de cada categoría laboral, con objeto de establecer un claro margen de expectativas para todo el personal.

Una vez constituido este marco, con independencia de los requisitos que se precisen para el desempeño de cada puesto de trabajo, se exigirá al personal, como condición indispensable para

su acceso promocional, la capacitación necesaria de acuerdo con la normativa que para cada caso se determine.

Durante la vigencia del convenio, la empresa se compromete a que exista un sistema de promociones y ascensos con arreglo a los siguientes criterios:

- Titulación.
- Aptitud profesional.
- Antigüedad.
- Expediente personal.
- Formación.

Artículo 27. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, según su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves, conforme a lo estipulado en las disposiciones legales vigentes.

Las sanciones a imponer según la falta cometida y el grado de participación del inculpado se ajustarán a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Acción sindical

De los sindicatos:

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a los sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la empresa.

No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo sindicato podrá remitir información a la empresa, con el fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

De los trabajadores:

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el seno de la empresa:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Los trabajadores de la empresa que ostenten cargos electivos a nivel provincial, insular, autonómico o estatal, en los organismos sindicales más representativos, tendrán derecho a:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesario para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

- A la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

- A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

3. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

De los representantes de los trabajadores:

1. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de las horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones que establece el Estatuto de los Trabajadores. El uso de dichas horas deberá preavisarse a la Empresa en los términos regulados para los permisos en el último párrafo del artículo 21 de este Convenio Colectivo.

2. No se computará dentro del máximo de horas establecidas en este convenio, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de alguno de los miembros del Comité de Empresa como componente de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones; tampoco se computarán las horas empleadas en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

3. Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas de que disponen los miembros del Comité de Empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras actividades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes:

1. Ser informado por la Dirección de la empresa:

- Trimestralmente sobre la evolución general de la empresa, sobre la evolución de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

- Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos le sean entregados al Consejo de Administración.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre, etc., en todos aquellos que representen una modificación significativa en los niveles de la plantilla.

2. En función de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempo y cualquiera de sus posibles consecuencias, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

- Sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, especialmente, en supuestos de despido.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en consecuencia, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y los ceses y ascensos.

3. Ejercer una función de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normativas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

- Las condiciones de salud laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa.

4. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

5. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa.

6. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

7. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados de los números 1 y 2 del presente artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado.

8. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su mandato, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado Sindical al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la empresa.

9. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

10. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello

previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas legales vigentes al efecto.

11. La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado y un tablón de anuncios en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

De las Secciones Sindicales:

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

2. A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

3. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, estarán representadas a todos los efectos por un Delegado Sindical, elegido por y entre los trabajadores afiliados en la empresa al sindicato que corresponda.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, incluido el crédito horario, así como los siguientes derechos:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la Dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa debe tener a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

5. Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo y conjuntamente con el Comité de Empresa:

- Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

- En materias de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los trabajadores.

Cuotas sindicales:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará los descuentos enunciados, salvo indicación contraria, entregando copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiese.

Artículo 29. Crédito horario sindical

Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales dispondrá del máximo de horas mensuales retribuidas establecido por la ley, excluyéndose del cómputo las reuniones que sean convocadas a instancia de la empresa y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial.

Las horas sindicales podrán acumularse de un miembro a otro, efectuándose el cómputo de dichas horas trimestralmente.

Artículo 30. Póliza de seguros

La empresa estará obligada a mantener el Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que garantice un capital de 23.000 euros, por muerte natural, accidente, invalidez, según modalidad usual de mercado.

Artículo 31. Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad

En el caso de que la Dirección Territorial de Trabajo dictaminase, oída la empresa, que algún puesto de trabajo resultase penoso, tóxico o peligroso, los trabajadores mientras ocupasen dichos puestos percibirán un 20% del Salario Base por este concepto.

Artículo 32. Servicio de comedor

La empresa hará entrega de productos a precios rebajados en el comedor por importe diario equivalente a 6,90 euros para el año 2011 por trabajador o, en su defecto, abonará el equivalente a dicha asignación a los trabajadores, como prestación indirecta de dicho servicio. Los trabajadores decidirán la forma de pago que consideren más adecuada.

Para los años 2017 a 2020, esta ayuda experimentará el mismo incremento que experimente el Convenio Colectivo. También para 2022 la ayuda experimentará el mismo incremento que experimente el Convenio Colectivo.

Artículo 33. Iniciativas y sugerencias

Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo, o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la empresa. Para el control y estudio de las sugerencias planteadas se creará una Comisión Social, quien propondrá a la Dirección de la empresa, de acuerdo con la importancia de la iniciativa, unos premios simbólicos.

Artículo 34. Comisión Paritaria

1. Funciones.

Se establece una Comisión Paritaria para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo.

Igualmente será función de la Comisión Paritaria solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Sede y Composición.

Se establece como sede de la Comisión la empresa JT International Canarias, S.A.U.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros del Comité de Empresa y cuatro miembros de la Dirección de la compañía.

Por parte de la Compañía:

Dña. Mónica Díaz Pérez.

Dña. Soledad Sánchez Azpeleta.

Dña. Berta Arbelo Pérez.

Dña. Carmen Delia Portugués Álvarez.

Por los Trabajadores:

D. Cristo Manuel Castellano Pérez.

D. Fernando Marrero Yanes.

D. Miguel Solina Barrachina.

D. Nicolás Pomares Willer.

3. Procedimiento de Consulta ante la Comisión paritaria en relación a la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo.

Se podrán promover Consultas a la Comisión Paritaria para que la misma se pronuncie sobre cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo.

Dichas consultas deberán formularse por escrito, con identificación del consultante, y deberán dirigirse a la sede de la Comisión Paritaria establecida en el apartado segundo del presente artículo.

La Comisión Paritaria resolverá los asuntos que se le sometan en un plazo no superior a quince días naturales.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes intérpretes de la misma, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y con una antelación mínima de 72 horas.

4. Procedimiento de Consulta ante la Comisión Paritaria en relación a las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de tratarse de asuntos relativos a la solución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se seguirá el mismo procedimiento establecido en el apartado anterior. No obstante, el plazo para pronunciarse será de 7 días, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

5. Sometimiento al Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

Cumplido el trámite establecido en el apartado anterior, sin haberse alcanzado un acuerdo, ambas partes acuerdan someterse a los mecanismos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Censo Laboral

Anualmente se publicará durante el primer trimestre de cada año el Censo general de trabajadores con indicación de los siguientes datos:

- Nombre y Apellidos
- Fecha de ingreso en la Empresa
- Cargo o puesto que ocupa
- Categoría profesional
- Número de ficha o número de empleado.

Esta publicación estará referida al 31 de diciembre de cada año y se entregará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 36. Pase a otra filial

Cuando un trabajador cause baja en la Empresa para pasar a formar parte de la plantilla de otra, filial, o asociada de la anterior, su antigüedad a todos los efectos legales procedentes, será computada desde su ingreso en la primera.

Artículo 37. Seguridad y Salud

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que la desarrolla, y el E.T.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

La Empresa atenderá todo lo relativo a prevención de accidente, seguridad y salud en el trabajo, vigilando el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normativa que la desarrolla, y se ocupará de adoptar las medidas que la técnica y la experiencia aconsejan.

Tanto por la Compañía como por los trabajadores, guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normativa que la desarrolla, y sean de aplicación en esta Empresa, con la adaptación por ésta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del personal en la labor que realiza, así como a la protección de las instalaciones y demás bienes de la Compañía. La Empresa difundirá entre los trabajadores, los conocimientos necesarios para la prevención de accidentes propios del trabajo que realicen.

En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, habrá de hacerlo por procedimiento de urgencia en el plazo de 24 horas y/o de acuerdo con lo que la Ley 31/95 y la normativa que la desarrolla estipulan.

Artículo 38. Garantía del puesto de trabajo

En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo y considerándose al afectado en situación de excedencia forzosa, sin derecho por tanto a percepción alguna, perdiendo el derecho al reingreso en caso de sentencia condenatoria.

Artículo 39. Trabajos en distinto grupo profesional

El trabajador que realice funciones de un grupo profesional superior al que le corresponda y tuviese reconocido, por un período superior a seis meses ininterrumpidos o alternos en un año, u ocho durante dos años -salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas por el tiempo en que subsisten las mismas- podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

La retribución, en tanto se desempeñen trabajos de un grupo profesional superior, será la correspondiente al mismo.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité de Empresa, podrá reclamar el trabajador afectado ante la jurisdicción competente. Si la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo imprescindible sin que en ningún caso pueda exceder tal situación de un mes ininterrumpido, conservando la retribución correspondiente a su grupo y demás derechos derivados del mismo y comunicándolo a los representantes de los trabajadores. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad de los afectados por él.

La Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

Si el cambio, a petición de la Empresa, se produjera por acuerdo entre ésta y el trabajador, se estará a lo que en dicho acuerdo se establezca; si fuera a petición del trabajador, su salario se condicionará según su nuevo grupo profesional.

Artículo 40. Plus de ajuste

El personal que viniera percibiendo el plus de ajuste regulado en el artículo 40 del convenio colectivo anterior en su nómina mensual, lo seguirá percibiendo, si bien se integrará en el complemento "ad personam".

Artículo 41. Disposición Final

Para todo lo no regulado en este documento se aplicarán las disposiciones legales y contractuales en vigor, especialmente el Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo pactado en este documento queda sujeto al estricto cumplimiento por ambas partes de todas sus cláusulas y condiciones.

Ambas partes quieren dejar constancia de que para la negociación de este Convenio Colectivo han realizado un gran esfuerzo en aras del mantenimiento del empleo.

Artículo 42 Disposición Transitoria: Plan de igualdad

Actualmente la Empresa tiene en vigor un plan de igualdad que será actualizado en el año 2022. Ambas partes se comprometen a conformar la Composición negociadora del mismo antes de final del año 2021.

JT INTERNATIONAL CANARIAS, S.A.
TABLA SALARIAL 2021
CENTRO 1 (CIGARRILLOS)

0,50%

CONCEPTOS SALARIALES (mensual)

CATEGORIAS

SALARIO BASE ASISTENCIA F. JUBILACION INCENTIVOS TRANSPORTE COMEDOR TOTAL MES BOLSAS TOTAL ANUAL

| CATEGORIAS | SALARIO BASE | ASISTENCIA | F. JUBILACION | INCENTIVOS | TRANSPORTE | COMEDOR | TOTAL MES | BOLSAS | TOTAL ANUAL |
|---------------------------------------|--------------|------------|---------------|------------|------------|---------|-----------|----------|-------------|
| GRUPO I (TECNICOS) | | | | | | | | | |
| TITULADO GRADO SUPERIOR | 1.180,76 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.180,76 | 2.663,86 | 21.556,00 |
| TITULADO GRADO MEDIO | 737,49 | 103,43 | 51,73 | 387,37 | 89,95 | 113,91 | 1.483,86 | 2.663,86 | 26.405,69 |
| INGENIERO TECNICO ELECTRONICO | 883,71 | 134,22 | 55,93 | 861,86 | 89,95 | 113,91 | 2.139,58 | 2.663,86 | 36.897,14 |
| TRAFICANTE | 861,33 | 123,04 | 55,92 | 401,60 | 89,95 | 113,91 | 1.645,74 | 2.663,86 | 28.995,76 |
| JEFE DE TURNOS | 973,22 | 134,24 | 55,92 | 1.392,74 | 89,95 | 113,90 | 2.759,96 | 2.663,86 | 46.823,50 |
| JEFE DE TALLER | 915,70 | 119,90 | 54,50 | 825,52 | 0,00 | 0,00 | 1.915,63 | 2.663,86 | 33.313,88 |
| ENCARGADO SECCION SINICAPATAZ | 794,25 | 111,87 | 55,92 | 511,67 | 89,95 | 113,90 | 1.677,57 | 2.663,86 | 29.504,95 |
| ENCARGADO SECCION COM/SUPERVISOR OPTO | 850,18 | 123,04 | 55,92 | 551,28 | 89,95 | 113,90 | 1.784,28 | 2.663,86 | 31.212,28 |
| JEFE DE EQUIPO JEFE GRUPO | 805,43 | 111,87 | 55,92 | 522,33 | 89,95 | 113,90 | 1.699,41 | 2.663,86 | 29.854,39 |

GRUPO II (ADMINISTRACION E INFORMATICA)

| | | | | | | | | | |
|----------------------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|----------|----------|-----------|
| JEFE ADMITIVO 1 | 973,22 | 134,24 | 55,92 | 917,67 | 89,95 | 113,90 | 2.284,91 | 2.663,86 | 39.222,36 |
| JEFE ADMITIVO 2 | 883,73 | 134,24 | 55,92 | 503,83 | 89,95 | 113,90 | 1.671,57 | 2.663,86 | 32.608,95 |
| OFICIAL ADMITIVO 1 | 861,34 | 123,04 | 55,92 | 401,61 | 89,95 | 113,90 | 1.645,76 | 2.663,86 | 26.995,99 |
| OFICIAL ADMITIVO 2 | 801,34 | 121,72 | 55,92 | 300,49 | 89,95 | 113,90 | 1.573,32 | 2.663,86 | 27.837,08 |
| SECRETARIA DIRECCION | 861,34 | 123,04 | 55,92 | 592,81 | 89,95 | 113,90 | 1.836,96 | 2.663,86 | 32.055,27 |
| PROGRAMADOR | 685,03 | 97,86 | 48,93 | 95,88 | 89,95 | 113,91 | 1.131,56 | 2.663,86 | 20.768,84 |
| ANALISTA PROGRAMADOR | 883,73 | 134,24 | 55,92 | 681,72 | 89,95 | 113,90 | 1.939,46 | 2.663,86 | 33.695,18 |

GRUPO III (PRODUCCION)

| | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|----------|----------|-----------|
| MEC. MANTENIM. 1 | 778,60 | 109,67 | 54,82 | 253,72 | 88,18 | 111,66 | 1.396,84 | 2.611,37 | 24.657,62 |
| JEFE DE MAQUINAS (E. Mecánicas) | 789,56 | 109,67 | 54,82 | 453,91 | 88,18 | 111,66 | 1.607,80 | 2.611,37 | 28.336,10 |
| JEFE DE MAQUINAS (E. Electrónicas) | 805,43 | 111,87 | 55,92 | 483,04 | 89,95 | 113,90 | 1.640,11 | 2.663,86 | 28.905,66 |
| MECANICO | 766,65 | 0,00 | 0,00 | 482,45 | 88,18 | 111,66 | 1.438,93 | 2.611,37 | 25.634,31 |
| MAQUINISTA 1 | 771,86 | 111,87 | 55,92 | 212,47 | 89,95 | 113,90 | 1.355,97 | 2.663,86 | 24.359,38 |
| MAQUINISTA 1.1 | 771,86 | 111,87 | 55,92 | 212,47 | 89,95 | 113,90 | 1.355,97 | 2.663,86 | 24.359,38 |
| MAQUINISTA 2 | 769,66 | 111,87 | 55,92 | 116,35 | 89,95 | 113,90 | 1.248,66 | 2.663,86 | 22.642,35 |
| MAQUINISTA 2.2 | 760,66 | 111,87 | 55,92 | 116,35 | 89,95 | 113,90 | 1.248,66 | 2.663,86 | 22.642,35 |
| OFICIAL T.C.C. | 771,86 | 111,87 | 55,92 | 212,47 | 89,95 | 113,90 | 1.355,97 | 2.663,86 | 24.359,38 |
| SUPERVISOR C. CADIDAD | 805,43 | 111,87 | 55,92 | 611,48 | 89,95 | 113,90 | 1.788,56 | 2.663,86 | 31.280,81 |
| SUPERVISOR BLENDING | 850,18 | 123,04 | 55,92 | 598,59 | 89,95 | 113,90 | 1.831,59 | 2.663,86 | 31.969,34 |
| MEC. MANTENIM. GRAL. ELECTRONICO | 786,38 | 123,04 | 55,92 | 598,59 | 89,95 | 113,90 | 1.767,79 | 2.663,86 | 30.848,54 |
| | 741,04 | 0,00 | 0,00 | 280,92 | 89,95 | 113,90 | 1.225,81 | 2.663,86 | 22.276,84 |

GRUPO IV (OFICIOS VARIOS)

| | | | | | | | | | |
|-------------------------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|----------|----------|-----------|
| ELEVADORISTA | 780,66 | 111,87 | 55,92 | 273,66 | 89,95 | 113,90 | 1.355,97 | 2.663,86 | 24.359,38 |
| CONDUCTOR | 771,86 | 111,87 | 55,92 | 212,47 | 89,95 | 113,90 | 1.355,97 | 2.663,86 | 24.359,38 |
| CONDUCTOR REPARTIDOR | 771,86 | 111,87 | 55,92 | 520,16 | 89,95 | 113,90 | 1.663,66 | 2.663,86 | 29.282,42 |
| ALMACENERO | 805,42 | 111,87 | 55,92 | 178,92 | 89,95 | 113,90 | 1.355,98 | 2.663,86 | 24.359,61 |
| OFICIAL PRIMERA | 763,63 | 111,87 | 55,92 | 134,24 | 89,95 | 113,90 | 1.269,51 | 2.663,86 | 22.976,01 |
| OPERARIO OFICIOS VARIOS | 784,03 | 111,87 | 55,92 | 111,88 | 89,95 | 113,90 | 1.247,56 | 2.663,86 | 22.624,74 |

JT INTERNATIONAL CANARIAS, S.A.
 TABLA SALARIAL 2022
 CENTRO 1 (CIGARRILLOS)

1,40%

CONCEPTOS SALARIALES (mensual)
 CATEGORIAS

| | SALARIO BASE | ASISTENCIA | F. JUBILACION | INCENTIVOS | TRANSPORTE | COMEDOR | TOTAL MES | BOLSAS | TOTAL ANUAL |
|--|--------------|------------|---------------|------------|------------|---------|-----------|----------|-------------|
| GRUPO I (TECNICOS) | | | | | | | | | |
| TITULADO GRADO SUPERIOR | 1.197,29 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.197,29 | 2.701,15 | 21.857,79 |
| TITULARIO GRADO MEDIO | 747,81 | 104,87 | 52,45 | 392,79 | 91,21 | 115,50 | 1.504,64 | 2.701,15 | 26.775,37 |
| INSEMIERO TECNICO ELECTRONICO | 896,08 | 136,10 | 56,71 | 873,93 | 91,21 | 115,50 | 2.169,53 | 2.701,15 | 37.413,70 |
| TRADUCTOR | 873,39 | 124,76 | 56,70 | 407,23 | 91,21 | 115,50 | 1.668,78 | 2.701,15 | 29.401,70 |
| JEFE DE TURNOS | 986,85 | 136,11 | 56,71 | 1.412,24 | 91,21 | 115,50 | 2.798,62 | 2.701,15 | 47.479,03 |
| JEFE DE TALLER | 928,52 | 121,58 | 55,27 | 837,08 | 0,00 | 0,00 | 1.942,45 | 2.701,15 | 33.780,27 |
| ENCARGADO SECCION SINICAPATAZ | 805,37 | 113,44 | 56,71 | 518,84 | 91,21 | 115,50 | 1.701,05 | 2.701,15 | 29.918,02 |
| ENCARGADO SECCION CON/SUPERVISOR DPTO | 862,08 | 124,76 | 56,71 | 599,00 | 91,21 | 115,50 | 1.809,26 | 2.701,15 | 31.649,26 |
| JEFE DE EQUIPO JEFE GRUPO | 816,70 | 113,44 | 56,71 | 529,64 | 91,21 | 115,50 | 1.723,20 | 2.701,15 | 30.272,36 |
| GRUPO II (ADMINISTRACION E INFORMATICA) | | | | | | | | | |
| JEFE ADMITIVO. 1 | 986,85 | 136,11 | 56,71 | 930,52 | 91,21 | 115,50 | 2.318,89 | 2.701,15 | 39.771,47 |
| JEFE ADMITIVO. 2 | 896,10 | 136,11 | 56,71 | 602,14 | 91,21 | 115,50 | 1.897,77 | 2.701,15 | 33.065,48 |
| OFICIAL ADMITIVO. 1 | 873,40 | 124,76 | 56,71 | 407,23 | 91,21 | 115,50 | 1.668,80 | 2.701,15 | 29.401,94 |
| OFICIAL ADMITIVO. 2 | 812,56 | 123,42 | 56,71 | 395,96 | 91,21 | 115,50 | 1.595,35 | 2.701,15 | 28.226,78 |
| SECRETARIA DIRECCION | 873,40 | 124,76 | 56,71 | 601,11 | 91,21 | 115,50 | 1.862,68 | 2.701,15 | 32.504,04 |
| PROGRAMADOR | 694,62 | 99,23 | 49,62 | 97,22 | 91,21 | 115,50 | 1.147,40 | 2.701,15 | 21.059,60 |
| ANALISTA PROGRAMADOR | 896,10 | 136,11 | 56,71 | 670,98 | 91,21 | 115,50 | 1.966,61 | 2.701,15 | 34.166,91 |
| GRUPO III (PRODUCCION) | | | | | | | | | |
| MEC. MANTENIM. 1 | 789,50 | 111,20 | 55,59 | 257,27 | 89,41 | 113,22 | 1.416,19 | 2.701,15 | 25.360,25 |
| JEFE DE MAQUINAS (F. Mecánicas) | 800,81 | 111,20 | 55,59 | 460,27 | 89,41 | 113,22 | 1.630,30 | 2.701,15 | 28.796,03 |
| JEFE DE MAQUINAS (F. Electrónicas) | 816,70 | 113,44 | 56,71 | 489,52 | 91,21 | 115,50 | 1.663,07 | 2.701,15 | 29.310,34 |
| MECANICO | 767,24 | 0,00 | 0,00 | 489,20 | 89,41 | 113,22 | 1.459,08 | 2.701,15 | 26.046,41 |
| MAQUINISTA LCO | 782,66 | 113,44 | 56,71 | 215,44 | 91,21 | 115,50 | 1.374,95 | 2.701,15 | 24.700,41 |
| MAQUINISTA 1 | 782,66 | 113,44 | 56,71 | 215,44 | 91,21 | 115,50 | 1.374,95 | 2.701,15 | 24.700,41 |
| MAQUINISTA 1.1 | 782,66 | 113,44 | 56,71 | 215,44 | 91,21 | 115,50 | 1.374,95 | 2.701,15 | 24.700,41 |
| MAQUINISTA 2 | 771,31 | 113,44 | 56,71 | 117,98 | 91,21 | 115,50 | 1.286,14 | 2.701,15 | 22.959,35 |
| MAQUINISTA 2.2 | 771,31 | 113,44 | 56,71 | 117,98 | 91,21 | 115,50 | 1.286,14 | 2.701,15 | 22.959,35 |
| OFICIAL C.C. | 782,66 | 113,44 | 56,71 | 215,44 | 91,21 | 115,50 | 1.374,95 | 2.701,15 | 24.700,41 |
| SUPERVISOR C. CALIDAD | 816,70 | 113,44 | 56,71 | 620,04 | 91,21 | 115,50 | 1.813,60 | 2.701,15 | 31.718,74 |
| SUPERVISOR BLENDING | 862,08 | 124,76 | 56,71 | 606,97 | 91,21 | 115,50 | 1.857,23 | 2.701,15 | 32.416,91 |
| MEC. MANTENIM. GRAL | 797,39 | 124,76 | 56,71 | 606,97 | 91,21 | 115,50 | 1.792,54 | 2.701,15 | 31.381,82 |
| ELECTRONICO | 751,41 | 0,00 | 0,00 | 284,86 | 91,21 | 115,50 | 1.242,97 | 2.701,15 | 22.588,72 |
| GRUPO IV (OFICIOS VARIOS) | | | | | | | | | |
| ELEVADORISTA | 771,31 | 113,44 | 56,71 | 226,79 | 91,21 | 115,50 | 1.374,95 | 2.701,15 | 24.700,41 |
| CONDUCTOR | 782,66 | 113,44 | 56,71 | 215,44 | 91,21 | 115,50 | 1.374,95 | 2.701,15 | 24.700,41 |
| CONDUCTOR REPARTIDOR | 782,66 | 113,44 | 56,71 | 527,44 | 91,21 | 115,50 | 1.686,95 | 2.701,15 | 29.692,37 |
| ALMACENERO | 816,70 | 113,44 | 56,70 | 181,43 | 91,21 | 115,50 | 1.374,97 | 2.701,15 | 24.700,65 |
| OFICIAL PRIMERA | 774,33 | 113,44 | 56,70 | 136,11 | 91,21 | 115,50 | 1.287,28 | 2.701,15 | 23.287,68 |
| OPERARIO OFICIOS VARIOS | 774,73 | 113,44 | 56,70 | 113,45 | 91,21 | 115,50 | 1.255,02 | 2.701,15 | 22.941,49 |

J.T. INTERNACIONAL CANARIAS, S.A.
CENTRO 1 (TABLA DE ANTIGÜEDAD 2021)
CIGARRILLOS

0,50%

| GRUPO I (TECNICOS) | 1 BIENIOS | 2 BIENIOS | 3 BIENIOS | 4 BIENIOS | 5 BIENIOS | 6 BIENIOS | 7 BIENIOS | 8 BIENIOS | 9 BIENIOS | 10 BIENIOS | 11 BIENIOS | 12 BIENIOS | 13 BIENIOS | 14 BIENIOS |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| TITULADO DE GRADO SUPERIOR | 32,27 | 64,54 | 96,81 | 129,09 | 161,36 | 193,64 | 225,90 | 258,17 | 290,44 | 322,72 | 354,99 | 387,26 | 419,53 | 451,80 |
| TITULADO DE GRADO MEDIO | 31,51 | 63,03 | 94,54 | 126,09 | 157,59 | 189,12 | 220,62 | 252,13 | 283,66 | 315,18 | 346,72 | 378,21 | 409,72 | 441,25 |
| INGENIERO TECNICO ELECTRONICO | 37,69 | 75,38 | 113,07 | 150,76 | 188,46 | 226,15 | 263,84 | 301,53 | 339,22 | 376,91 | 414,60 | 452,29 | 489,98 | 527,23 |
| TRADUCTOR | 34,13 | 68,26 | 102,38 | 136,51 | 170,64 | 204,77 | 238,89 | 273,02 | 307,15 | 341,28 | 375,41 | 409,53 | 443,66 | 477,79 |
| JEFE DE TURNOS | 35,14 | 70,28 | 105,42 | 140,56 | 175,70 | 210,84 | 245,99 | 281,13 | 316,27 | 351,41 | 386,55 | 421,70 | 456,84 | 491,98 |
| JEFE DE TALLER | 37,69 | 75,38 | 113,07 | 150,76 | 188,46 | 226,15 | 263,84 | 301,53 | 339,22 | 376,91 | 414,60 | 452,29 | 489,98 | 527,23 |
| ENCARGADO SECC. SIN/CAPATAZ | 32,27 | 64,54 | 96,81 | 129,09 | 161,36 | 193,64 | 225,90 | 258,17 | 290,44 | 322,72 | 354,99 | 387,26 | 419,53 | 451,80 |
| ENCARGADO SECC. CON/SUPERVISOR DPTO | 32,27 | 64,54 | 96,81 | 129,09 | 161,36 | 193,64 | 225,90 | 258,17 | 290,44 | 322,72 | 354,99 | 387,26 | 419,53 | 451,80 |
| JEFE DE EQUIPO/JEFE GRUPO | 32,27 | 64,54 | 96,81 | 129,09 | 161,36 | 193,64 | 225,90 | 258,17 | 290,44 | 322,72 | 354,99 | 387,26 | 419,53 | 451,80 |

GRUPO II (ADMINISTRACION E INFORMATICA)

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| JEFE ADMITVO. 1 | 38,50 | 77,00 | 115,51 | 154,01 | 192,51 | 231,01 | 269,51 | 308,01 | 346,52 | 385,02 | 423,52 | 462,02 | 500,52 | 539,03 |
| JEFE ADMITVO 2 | 35,14 | 70,28 | 105,42 | 140,56 | 175,70 | 210,84 | 245,99 | 281,13 | 316,27 | 351,41 | 386,55 | 421,70 | 456,84 | 491,98 |
| OFICIAL ADMITVO 1 | 34,13 | 68,26 | 102,38 | 136,51 | 170,64 | 204,77 | 238,89 | 273,02 | 307,15 | 341,28 | 375,41 | 409,53 | 443,66 | 477,79 |
| OFICIAL ADMITVO 2 | 33,83 | 67,66 | 101,49 | 135,32 | 169,15 | 202,97 | 236,80 | 270,63 | 304,46 | 338,29 | 372,12 | 405,95 | 439,78 | 473,61 |
| SECRETARIA DIRECCION | 34,13 | 68,26 | 102,38 | 136,51 | 170,64 | 204,77 | 238,89 | 273,02 | 307,15 | 341,28 | 375,41 | 409,53 | 443,66 | 477,79 |
| PROGRAMADOR | 27,60 | 55,20 | 82,80 | 110,39 | 138,00 | 165,59 | 193,19 | 220,79 | 248,39 | 275,99 | 303,59 | 331,19 | 358,78 | 386,38 |
| ANALISTA PROGRAMADOR | 35,14 | 70,28 | 105,42 | 140,56 | 175,70 | 210,84 | 245,99 | 281,13 | 316,27 | 351,41 | 386,55 | 421,70 | 456,84 | 491,98 |

GRUPO III (PRODUCCION)

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| MEC.MANTENIM.1 | 31,58 | 63,17 | 94,75 | 126,33 | 157,92 | 189,50 | 221,08 | 252,67 | 284,25 | 315,83 | 347,42 | 379,00 | 410,58 | 442,17 |
| JEFE DE MAQUINAS (F. Mecánicas) | 31,64 | 63,27 | 94,91 | 126,54 | 158,18 | 189,82 | 221,45 | 253,09 | 284,72 | 316,36 | 347,99 | 379,63 | 411,26 | 442,90 |
| JEFE DE MAQUINAS (F. Electrónicas) | 32,27 | 64,54 | 96,81 | 129,09 | 161,36 | 193,64 | 225,90 | 258,17 | 290,44 | 322,72 | 354,99 | 387,26 | 419,53 | 451,80 |
| MECANICO | 22,56 | 45,11 | 67,67 | 90,23 | 112,79 | 135,35 | 157,91 | 180,46 | 203,02 | 225,58 | 248,14 | 270,70 | 293,25 | 315,81 |
| MAQUINISTA LCO | 31,26 | 62,51 | 93,77 | 125,03 | 156,29 | 187,55 | 218,81 | 250,06 | 281,32 | 312,58 | 343,84 | 375,10 | 406,35 | 437,61 |
| MAQUINISTA 1 | 31,26 | 62,51 | 93,77 | 125,03 | 156,29 | 187,55 | 218,81 | 250,06 | 281,32 | 312,58 | 343,84 | 375,10 | 406,35 | 437,61 |
| MAQUINISTA 1.1 | 30,81 | 61,62 | 92,44 | 123,24 | 154,06 | 184,87 | 215,68 | 246,50 | 277,31 | 308,11 | 338,93 | 369,74 | 400,54 | 431,37 |
| MAQUINISTA 2 | 30,71 | 61,43 | 92,14 | 122,86 | 153,57 | 184,28 | 215,00 | 245,71 | 276,43 | 307,14 | 337,85 | 368,57 | 399,28 | 430,00 |
| OFICIAL 1 C.C. | 30,71 | 61,43 | 92,14 | 122,86 | 153,57 | 184,28 | 215,00 | 245,71 | 276,43 | 307,14 | 337,85 | 368,57 | 399,28 | 430,00 |
| SUPERVISOR C.CALLID. | 32,27 | 64,54 | 96,81 | 129,09 | 161,36 | 193,64 | 225,90 | 258,17 | 290,44 | 322,72 | 354,99 | 387,26 | 419,53 | 451,80 |
| SUPERVISOR BLENDING | 32,27 | 64,54 | 96,81 | 129,09 | 161,36 | 193,64 | 225,90 | 258,17 | 290,44 | 322,72 | 354,99 | 387,26 | 419,53 | 451,80 |
| MEC.MANTENIM.IGIAL. | 31,64 | 63,27 | 94,91 | 126,54 | 158,18 | 189,82 | 221,45 | 253,09 | 284,72 | 316,36 | 347,99 | 379,63 | 411,26 | 442,90 |
| ELECTRONICO | 31,26 | 62,51 | 93,77 | 125,03 | 156,29 | 187,55 | 218,81 | 250,06 | 281,32 | 312,58 | 343,84 | 375,10 | 406,35 | 437,61 |

GRUPO IV (OFICIOS VARIOS)

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ELEVADORISTA | 30,71 | 61,43 | 92,14 | 122,86 | 153,57 | 184,28 | 215,00 | 245,71 | 276,43 | 307,14 | 337,85 | 368,57 | 399,28 | 430,00 |
| CONDUCTOR | 31,26 | 62,51 | 93,77 | 125,03 | 156,29 | 187,55 | 218,81 | 250,06 | 281,32 | 312,58 | 343,84 | 375,10 | 406,35 | 437,61 |
| CONDUCTOR REPARTIDOR | 31,26 | 62,51 | 93,77 | 125,03 | 156,29 | 187,55 | 218,81 | 250,06 | 281,32 | 312,58 | 343,84 | 375,10 | 406,35 | 437,61 |
| ALMACENERO | 32,27 | 64,54 | 96,81 | 129,09 | 161,36 | 193,64 | 225,90 | 258,17 | 290,44 | 322,72 | 354,99 | 387,26 | 419,53 | 451,80 |
| OFICIAL 1 | 30,71 | 61,43 | 92,14 | 122,86 | 153,57 | 184,28 | 215,00 | 245,71 | 276,43 | 307,14 | 337,85 | 368,57 | 399,28 | 430,00 |
| OPER OFIC.VARIOS | 30,71 | 61,43 | 92,14 | 122,86 | 153,57 | 184,28 | 215,00 | 245,71 | 276,43 | 307,14 | 337,85 | 368,57 | 399,28 | 430,00 |

J.T. INTERNACIONAL CANARIAS, S.A.
CENTRO 1 (TABLA DE ANTIGÜEDAD 2022)
CIGARRILLOS

1,40%

| GRUPO I (TÉCNICOS) | 1 BIENIOS | 2 BIENIOS | 3 BIENIOS | 4 BIENIOS | 5 BIENIOS | 6 BIENIOS | 7 BIENIOS | 8 BIENIOS | 9 BIENIOS | 10 BIENIOS | 11 BIENIOS | 12 BIENIOS | 13 BIENIOS | 14 BIENIOS |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| TITULADO DE GRADO SUPERIOR | 32,72 | 65,45 | 98,17 | 130,89 | 163,62 | 196,35 | 229,08 | 261,79 | 294,51 | 327,23 | 359,96 | 392,68 | 425,40 | 458,13 |
| TITULADO DE GRADO MEDIO | 31,96 | 63,92 | 95,87 | 127,85 | 159,79 | 191,76 | 223,71 | 255,66 | 287,63 | 319,60 | 351,57 | 383,51 | 415,46 | 447,43 |
| INGENIERO TÉCNICO ELECTRONICO | 38,22 | 76,44 | 114,66 | 152,87 | 191,09 | 229,31 | 267,53 | 305,75 | 343,97 | 382,19 | 420,41 | 458,64 | 496,84 | 534,61 |
| TRADUCTOR | 34,61 | 69,21 | 103,82 | 138,42 | 173,03 | 207,63 | 242,24 | 276,84 | 311,45 | 346,06 | 380,66 | 415,27 | 449,87 | 484,48 |
| JEFE DE TURNO | 35,63 | 71,26 | 106,90 | 142,53 | 178,16 | 213,79 | 249,43 | 285,07 | 320,70 | 356,33 | 391,97 | 427,60 | 463,23 | 498,87 |
| JEFE DE TALLER | 38,22 | 76,44 | 114,66 | 152,87 | 191,09 | 229,31 | 267,53 | 305,75 | 343,97 | 382,19 | 420,41 | 458,64 | 496,84 | 534,61 |
| ENCARGADO SECC. SIN/CAPATAZ | 32,72 | 65,45 | 98,17 | 130,89 | 163,62 | 196,35 | 229,08 | 261,79 | 294,51 | 327,23 | 359,96 | 392,68 | 425,40 | 458,13 |
| ENCARGADO SECC. CON/SUPERVISOR DIPTO | 32,72 | 65,45 | 98,17 | 130,89 | 163,62 | 196,35 | 229,08 | 261,79 | 294,51 | 327,23 | 359,96 | 392,68 | 425,40 | 458,13 |
| JEFE DE EQUIPO/JEFE GRUPO | 32,72 | 65,45 | 98,17 | 130,89 | 163,62 | 196,35 | 229,08 | 261,79 | 294,51 | 327,23 | 359,96 | 392,68 | 425,40 | 458,13 |

GRUPO II (ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA)

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| JEFE ADMITVO. 1 | 39,04 | 78,08 | 117,12 | 156,16 | 195,20 | 234,25 | 273,29 | 312,33 | 351,37 | 390,41 | 429,45 | 468,49 | 507,53 | 546,57 |
| JEFE ADMITVO 2 | 35,63 | 71,26 | 106,90 | 142,53 | 178,16 | 213,79 | 249,43 | 285,07 | 320,70 | 356,33 | 391,97 | 427,60 | 463,23 | 498,87 |
| OFICIAL ADMITVO 1 | 34,61 | 69,21 | 103,82 | 138,42 | 173,03 | 207,63 | 242,24 | 276,84 | 311,45 | 346,06 | 380,66 | 415,27 | 449,87 | 484,48 |
| OFICIAL ADMITVO 2 | 34,30 | 68,61 | 102,91 | 137,21 | 171,51 | 205,82 | 240,12 | 274,43 | 308,72 | 343,03 | 377,33 | 411,63 | 445,94 | 480,24 |
| SECRETARIA DIRECCION | 34,61 | 69,21 | 103,82 | 138,42 | 173,03 | 207,63 | 242,24 | 276,84 | 311,45 | 346,06 | 380,66 | 415,27 | 449,87 | 484,48 |
| PROGRAMADOR | 27,99 | 55,97 | 83,96 | 111,94 | 139,93 | 167,91 | 195,90 | 223,88 | 251,87 | 279,85 | 307,84 | 335,82 | 363,81 | 391,79 |
| ANALISTA PROGRAMADOR | 35,63 | 71,26 | 106,90 | 142,53 | 178,16 | 213,79 | 249,43 | 285,07 | 320,70 | 356,33 | 391,97 | 427,60 | 463,23 | 498,87 |

GRUPO III (PRODUCCION)

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| MEC.MANTENIM.1 | 32,03 | 64,05 | 96,08 | 128,10 | 160,13 | 192,15 | 224,18 | 256,20 | 288,23 | 320,26 | 352,28 | 384,31 | 416,33 | 448,36 |
| JEFE DE MAQUINAS (f. Mecánicas) | 32,08 | 64,16 | 96,24 | 128,31 | 160,39 | 192,48 | 224,55 | 256,63 | 288,71 | 320,79 | 352,86 | 384,94 | 417,02 | 449,10 |
| JEFE DE MAQUINAS (f. Electrónicas) | 32,72 | 65,45 | 98,17 | 130,89 | 163,62 | 196,35 | 229,08 | 261,79 | 294,51 | 327,23 | 359,96 | 392,68 | 425,40 | 458,13 |
| MECANICO | 32,87 | 65,74 | 98,62 | 131,50 | 164,37 | 197,24 | 230,12 | 263,00 | 295,88 | 328,76 | 361,64 | 394,52 | 427,40 | 460,28 |
| MAQUINISTA 1CO | 31,69 | 63,39 | 95,09 | 126,78 | 158,48 | 190,17 | 221,77 | 253,37 | 285,06 | 316,66 | 348,25 | 379,85 | 411,44 | 443,04 |
| MAQUINISTA 1 | 31,69 | 63,39 | 95,09 | 126,78 | 158,48 | 190,17 | 221,77 | 253,37 | 285,06 | 316,66 | 348,25 | 379,85 | 411,44 | 443,04 |
| MAQUINISTA 2 | 31,24 | 62,49 | 93,73 | 124,97 | 156,22 | 187,46 | 218,70 | 249,95 | 281,19 | 312,42 | 343,67 | 374,92 | 406,17 | 437,41 |
| MAQUINISTA 2.2 | 31,24 | 62,49 | 93,73 | 124,97 | 156,22 | 187,46 | 218,70 | 249,95 | 281,19 | 312,42 | 343,67 | 374,92 | 406,17 | 437,41 |
| OFICIAL 1 C.C. | 31,14 | 62,29 | 93,43 | 124,58 | 155,72 | 186,96 | 218,01 | 249,15 | 280,30 | 311,44 | 342,58 | 373,73 | 404,87 | 436,02 |
| SUPERVISOR C.CALID. | 32,72 | 65,45 | 98,17 | 130,89 | 163,62 | 196,35 | 229,08 | 261,79 | 294,51 | 327,23 | 359,96 | 392,68 | 425,40 | 458,13 |
| SUPERVISOR BLENDING | 32,72 | 65,45 | 98,17 | 130,89 | 163,62 | 196,35 | 229,08 | 261,79 | 294,51 | 327,23 | 359,96 | 392,68 | 425,40 | 458,13 |
| MEC.MANTENIM.GRAL. | 32,08 | 64,16 | 96,24 | 128,31 | 160,39 | 192,48 | 224,55 | 256,63 | 288,71 | 320,79 | 352,86 | 384,94 | 417,02 | 449,10 |
| ELECTRONICO | 31,69 | 63,39 | 95,09 | 126,78 | 158,48 | 190,17 | 221,77 | 253,37 | 285,06 | 316,66 | 348,25 | 379,85 | 411,44 | 443,04 |

GRUPO IV (OFICIOS VARIOS)

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ELEVADORISTA | 31,14 | 62,29 | 93,43 | 124,58 | 155,72 | 186,86 | 218,01 | 249,15 | 280,30 | 311,44 | 342,58 | 373,73 | 404,87 | 436,02 |
| CONDUCTOR | 31,69 | 63,39 | 95,09 | 126,78 | 158,48 | 190,17 | 221,77 | 253,37 | 285,06 | 316,66 | 348,25 | 380,35 | 412,04 | 443,74 |
| CONDUCTOR REPARTIDOR | 31,69 | 63,39 | 95,09 | 126,78 | 158,48 | 190,17 | 221,77 | 253,37 | 285,06 | 316,66 | 348,25 | 380,35 | 412,04 | 443,74 |
| ALMACENERO | 32,72 | 65,45 | 98,17 | 130,89 | 163,62 | 196,35 | 229,08 | 261,79 | 294,51 | 327,23 | 359,96 | 392,68 | 425,40 | 458,13 |
| OFICIAL 1 | 31,14 | 62,29 | 93,43 | 124,58 | 155,72 | 186,86 | 218,01 | 249,15 | 280,30 | 311,44 | 342,58 | 373,73 | 404,87 | 436,02 |
| OPER OFIC.VARIOS | 31,14 | 62,29 | 93,43 | 124,58 | 155,72 | 186,86 | 218,01 | 249,15 | 280,30 | 311,44 | 342,58 | 373,73 | 404,87 | 436,02 |

En Santa Cruz de Tenerife, a once de febrero de dos mil veintidós.

LA JEFA DE NEGOCIADO DE ESTATUTOS Y CONVENIOS, Francisca Encarnación Espinosa Espigares.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

10

70858

Visto el Convenio Colectivo de la empresa B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U., presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Decreto 9/2020 de 20 de febrero (B.O.C. 04/03/2020).

ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1. ORDENAR su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. NOTIFICAR a la Comisión Negociadora.
3. INTERESAR su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Santa Cruz de Tenerife, a once de febrero de dos mil veintidós.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES. S.A.U., CENTRO DE DIÁLISIS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a la empresa B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES, S.A.U., Centro de Diálisis de Santa Cruz de Tenerife y a las trabajadoras y trabajadores de su plantilla, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.

El presente convenio tendrá una duración de tres años (3), desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023. Al término de su duración, se prorrogará automáticamente por periodos anuales en su totalidad, si en un mes antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado total o parcialmente.

ARTÍCULO 3º. PRELACIÓN DE NORMAS GENERALES.

Las normas que regulan las relaciones del personal de la empresa B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES, S.A.U., Centro de Diálisis de Santa Cruz de Tenerife, serán, en primer lugar y con carácter preferente, las contenidas en este Convenio Colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto en esta norma convencional, será de aplicación el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación. Si en un futuro hubiera un convenio provincial de clínicas y establecimientos hospitalarios privados para la provincia de Tenerife, se tendría en cuenta como convenio de referencia.

ARTÍCULO 4º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

A) COMPENSACIÓN. Las mejoras establecidas en el presente convenio constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, y/o decisiones arbitrales.

B) ABSORCIÓN. Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que implicasen variación en todos o en algunos de los conceptos económicos del presente convenio únicamente tendrán eficacia si en el cómputo global y anual superasen los pactados en el presente Convenio.

ARTÍCULO 5º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Aquellas condiciones más beneficiosas que tenga concedida la empresa a sus respectivos/as trabajadores/as, tendrá la obligación de respetarlas manteniéndose estrictamente el "ad personam".

ARTÍCULO 6º. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se crea para la vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo éntrela empresa B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES S.A.U., Centro de Diálisis de Santa Cruz de Tenerife y sus trabajadores/as, para la resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de carácter general del mencionado Convenio.

1º. Composición: estará integrada por dos de los miembros que han representado a la empresa y otros dos de los miembros que han representado a las trabajadoras y trabajadores del Centro de Santa Cruz de Tenerife y que han participado en la negociación del presente Convenio Colectivo, según consta en el acta de constitución.

2º. Formación: ambas partes formarán dicha comisión dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio.

3. Funciones: serán funciones específicas de la misma:

a) Interpretación del Convenio: cuando existan divergencias en algún punto del mismo, no pudiendo iniciarse su aplicación hasta que no exista pronunciamiento de la mencionada comisión.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, dejando en libertad a las partes, una vez agotadas todas las posibilidades de acuerdo en el seno de esta comisión, para proceder en consecuencia por otras vías.

c) Procedimiento: tendrán capacidad de convocatoria de esta comisión el Delegado/a de Personal y la Dirección de la misma. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de las partes por escrito, con fecha, lugar y hora, así como el orden del día con los asuntos a tratar, pudiendo tener éstas, carácter de ordinarias o extraordinarias. Debiendo esta comisión resolver los asuntos ordinarios en un plazo máximo de DIEZ DÍAS HÁBILES a partir de la recepción del problema y los asuntos extraordinarios en un plazo máximo de CUATRO DÍAS HÁBILES. En dichas reuniones podrán ser utilizados los servicios de asesores/as por ambas partes, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes, debiendo ser notificada a la otra parte la identidad de los asesores comparecientes con al menos 24 horas a la fecha de convocatoria, teniendo éstos derecho a voz, pero sin voto. En caso de no llegarse a acuerdo por la Comisión Paritaria, las partes se someterán en primer lugar a lo que determine el Tribunal Laboral Canario.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7º. PRINCIPIOS GENERALES.

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas de la empresa B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES, S.A.U., Centro de Diálisis de Santa Cruz de Tenerife, estará subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, siendo facultad y responsabilidad de los órganos rectores de la propia Empresa. La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

a) La estructuración interna de la Empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.

b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la Empresa.

ARTÍCULO 8º. EXTENSIÓN DEL TRABAJO.

Sin perjuicio de que la organización del trabajo sea potestad de la Empresa, ésta respetará siempre la categoría profesional y las funciones de cada uno/a de los/as trabajadores/as.

Es responsabilidad de la Empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo. Excepcionalmente, el personal, en los casos de emergencia, deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende. A estos efectos se entenderá por emergencia la situación que surja de forma imprevisible y que conlleve riesgos para las personas o instalaciones y/o pueda producir graves perjuicios económicos. Cuando la Empresa o los representantes del personal pacten la reconversión profesional originada por motivos económicos, tecnológicos, organizativos o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos, incluidos los derivados del plan de formación anual integrados en el plan de calidad de la empresa, que con este fin se convoquen. En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 9º. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL INTERNO.

La empresa estará obligada a impartir un mínimo anual de 10 horas de formación que garantice la actualización de conocimientos, técnicas y tareas de los distintos puestos de trabajo, según lo que establece el plan de formación de B. Braun, que recoge las necesidades formativas de su plantilla.

La Empresa podrá inscribir a los/as trabajadores/as a las acciones formativas presenciales que se evalúen por parte de la Dirección como necesarias organizar y planificar para todo el personal, previa comunicación a la representación legal de los/as trabajadores/as, con el fin de dotar al

centro de una mayor calidad de servicios y obtener asila plantilla una mayor profesionalidad. Si dichas acciones formativas presenciales se realizaran fuera de la jornada de trabajo serán compensadas por igual número de horas por horas de descanso.

Computará como tiempo de trabajo efectivo la formación presencial que se realice fuera de jornada siempre que sea una formación imprescindible para el desarrollo en el puesto de trabajo, específica de puesto y que mejore la capacitación técnica de la plantilla.

La formación online computará como tiempo de trabajo efectivo siempre que sea obligatoria y se imparta fuera de la jornada laboral.

La realización de la formación no puede afectar al normal desenvolvimiento de la actividad del centro.

ARTÍCULO 10º. ORDENACIÓN PERSONAL.

Se entiende por ordenación del personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U., centro de trabajo de Santa Cruz de Tenerife, según la escala de Grupos Profesionales que más adelante se indican. La ordenación de personal que a continuación se expresa tendrá mero carácter enunciativo, sin que, necesariamente, tengan que existir todas las categorías profesionales que se recogen en ella, sino aquellas que, en cada momento, exijan las necesidades de la Empresa. En un futuro, y según acuerdos de colaboración, se podrán contratar y añadir otras categorías profesionales a las ahora existentes, tales como nutricionista, psicólogo/a, trabajador/a social o fisioterapeuta.

ARTÍCULO 11º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En función de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes grupos profesionales, detallando el contenido de sus funciones de acuerdo a lo recogido en el documento "Descripción Puesto de Trabajo" vigente:

- Grupo 1 - Director/a médico/a: garantiza un tratamiento y control médico óptimo del/de la paciente, proporcionando la dedicación y cobertura médicas necesarias.

- Grupo 2 - Médica/o: garantiza la atención y define el tratamiento y el mantenimiento asistencial de los y las pacientes que son atendidos en el centro para recibir tratamiento de hemodiálisis.

- Grupo 3 - Supervisora: gestiona los recursos humanos y materiales del centro de diálisis para garantizar su correcto funcionamiento y proporcionar una atención óptima al/a la paciente.

- Grupo 4 - Enfermera/o: garantiza la continuidad asistencial pautada por el cuadro médico, realizando el seguimiento integral del/ de la paciente y comunicando todas las incidencias de interés relacionadas con el tratamiento de cada persona dializada.

- Grupo 5 - Auxiliar de Clínica: garantiza la continuidad asistencial a pacientes cumpliendo con la normativa establecida en el centro.

ARTÍCULO 12º. MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a un mismo grupo profesional. A falta de definición de grupo profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a ocho meses durante un año, diez meses durante dos años, o 14 meses durante tres años, se estudiará por parte de la empresa en cada circunstancia el ascenso de la persona que ocupa la categoría superior, si a ello no obsta limitaciones exigidas por titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral que se reclama, o salvo en casos de enfermedad, AT, excedencia o licencias, que se prolongará mientras duren las circunstancias, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados/as de personal, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. La Empresa podrá conceder traslados y autorizar por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del trabajador/a, concretando en términos médicos qué se entiende por rehabilitación, previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido, valorando la propuesta que emita la UBS de la empresa en Rubí.

6. Asimismo, y al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y propuesta que emita la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, y en coordinación con la UBS de la empresa en Rubí.

7. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe del Servicio de Prevención de riesgos laborales y la propuesta que emita la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, y en coordinación con la UBS de la empresa en Rubí.

8. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO III: TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13º. JORNADA LABORAL.

Se establece un cómputo de jornada máxima anual de 1723 horas efectivas de trabajo.

Las libranzas por los 14 festivos podrán ser disfrutadas de manera consecutiva, o en períodos de 7 días consecutivos, de común acuerdo con la empresa, según disponibilidad y siempre que se

garantice la cobertura del servicio. De no ser posible disfrutar las libranzas de forma consecutiva o en períodos consecutivos de 7 días, la empresa y el/la trabajador/a consensuarán la forma de disfrute, compatible con las necesidades organizativas del centro.

La jornada laboral se desarrollará de lunes a sábado, ambos inclusive. En períodos excepcionales y de emergencia podrá desarrollarse en Domingo, de común acuerdo entre las trabajadoras y trabajadores del centro.

La distribución de la jornada se hará a través de la elaboración de plantillas mensuales en la que se aplicará una distribución irregular de la jornada para la consideración de la totalidad de la misma en cómputo anual.

ARTÍCULO 14º. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un/a menor de doce años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o un familiar que precise cuidado directo hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria y el periodo de disfrute corresponderá al/a la trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. La concreción horaria por parte del trabajador debe ser compatible con las necesidades organizativas del centro. Se deberá acreditar la circunstancia por un informe del Servicio Público de empleo u organismo administrativo de la comunidad. Se deberá acreditar de forma fehaciente esa circunstancia.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador/a deberá preavisar con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

ARTICULO 15º. DESCANSO DE JORNADA.

Dentro de la jornada laboral el/la trabajador/a dispondrá de un descanso de 20 minutos por turno y tendrá consideración de tiempo efectivo.

ARTÍCULO 16º. DESCANSO SEMANAL.

Los/as trabajadores/as disfrutarán, como mínimo, de dos días de descanso semanal. En aquellos casos en que por reajuste de listas no pueda ser viable su conexión se darán por separado, procurando, siempre que sea posible, que la medida se aplique de forma rotativa entre toda la plantilla.

ARTÍCULO 17º. CALENDARIO LABORAL.

La empresa elaborará un calendario laboral anual incorporando los períodos de vacaciones antes del 31 de enero de cada año, quedando expuesto en lugar visible para conocimiento de las personas del centro, pudiendo ser modificadas las plantillas por razones objetivas.

ARTÍCULO 18º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias requerirán el consentimiento previo del/de la trabajador/a, y se realizarán dentro de los límites establecidos en cada momento por la legislación vigente, con el límite de 80 horas anuales. Sin embargo, no quedarán sometidas a estos límites las que se realicen por fuerza mayor. Las horas extraordinarias se compensarán económicamente según la tabla salarial, de la forma prevista legalmente.

ARTÍCULO 19º. PERMISOS RETRIBUIDOS.

La plantilla del centro de trabajo de Santa Cruz de Tenerife, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio, quince días naturales. A partir de la entrada en vigor del presente convenio, podrán disfrutar de este permiso aquellas parejas de hecho que desde 01/01/2021 hayan hecho su inscripción, y la justifiquen, en el Registro de parejas de hecho, tras un mínimo de dos años de convivencia.

b) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de esposo/a o pareja de hecho y acreditada y de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite desplazarse fuera de la isla de Tenerife, el plazo será de cuatro días.

c) Por cambio de domicilio habitual del/de la trabajador/a, 1 día.

d) Por la concurrencia a exámenes oficiales la empresa, según las necesidades asistenciales, concederá el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

ARTÍCULO 20º. PERMISO No RETRIBUIDO.

El/la trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de un mes al año, siempre que no sea utilizado para la realización de otras actividades profesionales; por lo que, entendiéndose que existe buena fe contractual, podrá ser solicitado el informe de vida laboral de la persona que solicita el permiso. Será solicitado con una antelación de treinta días, salvo casos excepcionales de urgente necesidad. No podrá pactarse con la empresa la prórroga de este periodo. Este permiso podrá ser concedido siempre que en el momento de su solicitud sea compatible con las necesidades organizativas de la empresa, no pudiendo exceder su solicitud del 5% de la plantilla. Este permiso no podrá ser solicitado hasta que transcurran tres meses desde el disfrute del anterior.

ARTÍCULO 21º. LACTANCIA.

Por lactancia de un hijo/a consanguíneo o adoptivo/a menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Al solicitar esta licencia, se deberá optar por reducir la jornada en 1 hora a la entrada o salida del trabajo, o bien, a fraccionarla en dos periodos de media hora; se tendrá en cuenta, a efectos organizativos, que el disfrute de este derecho no interfiera en la franja horaria en la que los/las pacientes son conectados y/o desconectados.

En caso de que el padre y la madre presten servicios en la Empresa, solo uno de ellos podrá solicitarla. La duración de dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de

partos múltiples. Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por permiso acumulado en jornadas completa, a las dieciséis semanas del permiso de maternidad.

ARTÍCULO 22º. EXCEDENCIAS.

El/la trabajador/a con al menos 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años del final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará por escrito con una antelación de 30 días, debiendo recibir contestación escrita y expresa por parte de la empresa en el plazo de quince días, entendiéndose concedida si en el indicado plazo el/la trabajador/a no recibiese contestación.

Si la persona reingresa, una vez finalizado el periodo de excedencia, mantendrá las mismas condiciones de trabajo si el período de tiempo transcurrido ha sido inferior a un año. Si la reincorporación se produce en un plazo superior a un año, el derecho preferente de reingreso será a una vacante de igual o similar categoría, según lo establecido en la legislación vigente.

Las vacantes producidas por estos efectos, deberán ser cubiertas por sustitutos (contratos interinos) debiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al/a la excedente.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo el derecho a reincorporarse en caso contrario.

Además, se contemplan los siguientes tipos de excedencias, según lo establecido en la legislación vigente: excedencias forzosas, excedencias por cuidado de hijos y excedencia por cuidado de familiares.

ARTÍCULO 23º. VACACIONES.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a 30 días naturales consecutivos, o dos períodos de 15 días, retribuidos. Excluyendo el período de Navidad (del 23 de diciembre al 7 de enero).

Dicho periodo estará comprendido preferentemente entre el 1 de junio y el 31 de octubre. Efectuándose la distribución de los mismos de mutuo acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as, pudiendo disfrutarse fuera de estos meses en el caso de no garantizar la cobertura del servicio por coincidencia de varios empleados/as de la misma categoría profesional en las mismas fechas. En todo caso, se asegurará que como mínimo el/la trabajador/a disfrute de 15 días en este periodo.

CAPITULO IV: CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 24º. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La Empresa podrá utilizar todas las modalidades de contratación previstas por la Ley. En el caso de contratos de duración determinada por Circunstancias de la Producción podrá celebrarse por

un periodo máximo de 12 meses en un período de 18 meses, con una única prórroga y de acuerdo con lo establecido en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de Los Trabajadores. La duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses de este contrato sólo se podrá realizar por parte de la empresa hasta la fecha del vencimiento del presente Convenio. La Empresa se compromete a garantizar el empleo estable durante los años de vigencia del presente convenio colectivo haciendo uso del contrato indefinido en las contrataciones en puestos estructurales, es decir, en aquellos que no sean motivados por sustituciones de trabajadores/as o incrementos puntuales o estacionales, sino que atiendan a una necesidad continua y permanente en la actividad del Centro, como viene siendo habitual y siempre que ninguna circunstancia excepcional lo impidiera.

PERIODOS DE PRUEBA. Los periodos de prueba deberán concertarse por escrito en el contrato de trabajo y no podrán exceder de seis meses para los Técnicos/as y Titulados/as, ni de dos meses para el resto de trabajadores/as.

CESES VOLUNTARIOS: las trabajadoras y trabajadores que deseen causar cese voluntario en la empresa estarán obligadas/os a ponerlo en conocimiento de la empresa, con el siguiente preaviso:

- 1 mes para los puestos: médico/a, supervisora, Dirección médica y personal de enfermería.
- 15 días para el resto de puestos.

CAPITULO V: SALUD LABORAL

ARTÍCULO 25º. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Tanto por la Empresa como por los/as trabajadores/as se guardarán y cumplirán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de Noviembre (y en todas sus modificaciones y legislación asociada), quedando contenidas en el sistema de gestión vigente las que sean de aplicación en la empresa, con la adopción por ésta de todas aquellas medidas que tiendan a la seguridad del personal en la labor que realiza, así como a la protección de las instalaciones y demás bienes de la empresa. La modalidad de prevención escogida es un concierto con un servicio de prevención ajeno, que cubrirá todas las especialidades de la prevención (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo, incluyendo la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as).

ARTÍCULO 26º. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y en coordinación con el departamento de SPMA y la UBS, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.

Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

ARTÍCULO 27º. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora y la empresa hubiese formalizado un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

ARTÍCULO 28º. REVISIÓN MÉDICA.

La Empresa queda obligada a establecer revisiones médicas anuales a todos/as los/as trabajadores/as a los/as que afecta el presente Convenio Colectivo, salvo renuncia expresa del propio trabajador/a. La Empresa se reserva el derecho de efectuar examen médico de aptitud a toda nueva persona contratada o que se reintegre de una excedencia. Los/as trabajadores/as deberán ser informados de todos los resultados de las exploraciones que se les realicen. El calendario de revisiones será establecido cada año por la empresa. La revisión médica incluye la propuesta de vacuna antihepatitis B en personas no inmunizadas, así como también puede incluir una analítica de sangre para el control de enfermedades como el VIH, Hepatitis B y Hepatitis C, con carácter voluntario por parte de los/as trabajadores/as.

En lo que respecta al coronavirus SARS-COV2, la empresa ha de tener permanentemente actualizada la información, a efectos de coordinación de la actividad preventiva, al tratarse de trabajadores/as que prestan sus servicios en un entorno de asistencia médico sanitaria. La organización preventiva tendrá que valorar el riesgo por infección por SARS-CoV2 en el seno de la empresa y establecer protocolos y procedimientos adicionales para controlar el riesgo de contagio, planificando las medidas a implantar.

CAPITULO VI: RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 29º. INCREMENTO SALARIAL.

Para el año 2021, se establece la aplicación de un incremento de un 1% en todos los conceptos retributivos. En los años sucesivos de vigencia de este convenio y sus prórrogas, si las hubiera, la revisión salarial tomará en cuenta el IPC publicado a finales de cada año por el INE. Esta cláusula quedará sin efectos en el supuesto de que las tarifas de la diálisis se modificaran a la baja con motivo de un nuevo concurso en la provincia de Tenerife. En el caso de que el IPC fuera negativo, no se revisará ni aplicará ningún descuento.

ARTÍCULO 30º. SALARIO BASE.

Es el que figura para cada una de las categorías profesionales en la primera columna de la tabla salarial de los anexos I, II y III.

ARTÍCULO 31º. COMPLEMENTOS SALARIALES.

Fijos (en la tabla salarial):

a) Antigüedad: Con el fin de premiar la vinculación de la plantilla, se establecen los siguientes incrementos periódicos del salario base conforme a sus años de servicio en la Empresa según la siguiente escala:

- A los 3 años de antigüedad: 2%
- A los 6 años de antigüedad: 4%
- A los 9 años de antigüedad: 9%
- A los 12 años de antigüedad: 11%
- A los 15 años de antigüedad: 14%

El porcentaje se calculará en todo momento sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificada la persona.

Este nuevo escalado de antigüedad anula el pago que se está realizando en estos momentos. La fecha de antigüedad para el pago de este nuevo escalado será la misma que se estaba considerando para el pago anterior.

b) Plus de convenio: Es el que figura para cada una de las categorías profesionales en la tabla salarial de los anexos I, II y III.

c) Prorr. P. Extra Ordinaria: es la parte proporcional de las dos pagas extras (verano y Navidad) que se abonan prorrateadas mensualmente. El importe queda reflejado en la tabla salarial por categoría y antigüedad.

La retribución brutal anual, que recoge todos los conceptos retributivos, se distribuye en doce mensualidades, abonando a cada persona de la plantilla doce pagos.

Variables:

a) Plus de asistencia: Este plus se abona cuando por necesidades organizativas de entrada y salida de pacientes al centro, se debe tener abierto el centro un tiempo mayor del necesario.

b) Plus festivos: se abona este plus por día efectivo de trabajo en día semanal que es festivo por calendario nacional, autonómico o local

c) Plus Responsable de Turno: importe bruto mensual por ejercer las funciones de responsable de turno.

d) Plus Responsable Almacén: importe bruto mensual por ejercer las funciones de responsable de almacén.

e) Plus Dirección Médica: importe bruto mensual por ejercer las funciones de dirección médica.

f) Plus Supervisión de Enfermería: importe bruto mensual por ejercer las funciones de supervisión de enfermería.

La retribución bruta anual (que recoge todos los conceptos retributivos) se distribuye en doce mensualidades, abonando, por tanto, doce pagos.

ARTÍCULO 32º. NOCTURNIDAD.

Los/as trabajadores/as que realicen turno de noche percibirán un plus de nocturnidad consistente en considerar cada hora nocturna trabajada aplicando un 25% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificada la persona. Se considerarán horas nocturnas aquellas realizadas por el/la trabajador/a entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente.

ARTÍCULO 33º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extras de junio (paga de verano) y diciembre (paga de Navidad) se percibirán prorrateadas en doce meses, y figurarán expresamente en el recibo de salario bajo el concepto "Prorr. P. Extra Ordinaria" y de acuerdo con las cantidades señaladas en las tablas anexas.

ARTÍCULO 34º. INAPLICACIÓN CONDICIONES ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO.

Será de aplicación lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo como causa económica el supuesto de que las tarifas de la diálisis se modificaran a la baja con motivo de un nuevo concurso en la provincia de Tenerife.

En caso de discrepancias en relación a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, se comunicará tal circunstancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá del plazo previsto en el artículo 6 del presente Convenio para pronunciarse.

De no alcanzarse un acuerdo en el plazo indicado, se podrá someter la cuestión a un procedimiento de mediación del Tribunal Laboral de Canarias, al cual se podrá acudir previa solicitud de cualquiera de las partes, en un nuevo plazo de diez días.

En caso de no haber solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano autonómico equivalente.

ARTÍCULO 35º. BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Se abonará a los/as trabajadores/as en los supuestos de baja por accidente o enfermedad con hospitalización la diferencia que hubiera entre la prestación económica de la Seguridad Social correspondiente a cada situación de necesidad, calculada partiendo de la base reguladora de la prestación e incluyendo prorrata de paga extra hasta/completar el 100% de su retribución mensual.

Al personal en situación de I.T. derivada de enfermedad común, la empresa garantizará, completar hasta el 100% de su salario base más antigüedad, incluyendo prorrata de paga extra.

ARTÍCULO 36º. INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de Accidente Laboral y enfermedad profesional, quedará garantizado el 100% del salario mensual (Conceptos según tablas correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificada la persona) que le corresponda al/a la trabajador/a. De la misma forma quedará garantizado el 100% en caso de intervención quirúrgica, cubriendo el periodo comprendido entre su ingreso y su alta en un centro hospitalario. Asimismo, quedará garantizado este complemento, en los casos de las siguientes enfermedades profesionales: COVID-19, hepatitis infecciosa tipos B, C y D, SIDA siempre que, dichos procesos, se demuestre que se haya contraído en el curso de la actividad laboral. Los/as trabajadores/as que se encuentren en las indicadas situaciones serán controlados por el Servicio de Vigilancia de la Salud. Debiendo acudir a consulta tantas veces como el citado Servicio lo considere oportuno. La

falta de comparecencia de la citación o impedimento a que se realice el reconocimiento llevará consigo la anulación de las citadas compensaciones.

ARTÍCULO 37º. JUBILACIÓN.

1. La jubilación será voluntaria al cumplir el/la trabajador/a la edad legalmente establecida por la normativa vigente.

2. La edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que todo trabajador/a pueda completar los periodos de carencia exigidos para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación se producirá al completar el trabajador/a dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. La Empresa, facilitará la jubilación anticipada y parcial a los/las trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente, simultaneando, para el caso de la jubilación parcial, la misma con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo, como mínimo por igual jornada a la reducida por el/la trabajador/a jubilado/a parcialmente, siempre que se den las circunstancias para ello.

4. Cualquier trabajador/a que se jubile durante el periodo de negociación colectiva, recibirá las subidas salariales en la parte proporcional a los meses que le afecten.

5. Las personas de la plantilla con una antigüedad en la empresa de 25 años o más, recibirán un obsequio para conmemorar esta fecha, pudiendo la empresa organizar un evento para su celebración.

ARTICULO 38º. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La Empresa concertará dos pólizas para los/as trabajadores/as del centro, una póliza para el personal fijo y otra póliza para el personal temporal.

Para el personal con contrato temporal, el capital asegurado cualquiera que sea su nivel profesional, será el mismo. Para el personal con contrato indefinido, el capital asegurado dependerá del nivel profesional de cada persona y será informado de forma individualizada en caso de modificación futura.

Las coberturas de este seguro de vida incluyen la percepción del capital asegurado por parte de las personas beneficiarias designadas en casos de fallecimiento por causas naturales, siendo la indemnización el doble en caso de fallecimiento por accidente, y del triple en caso de accidente de circulación.

También incluye la percepción del capital en caso de declaración de invalidez absoluta y del doble cuando es declarada gran invalidez. En caso de invalidez provisional se mantiene el capital asegurado hasta una resolución definitiva acreditada oficialmente.

Adicionalmente, y como especial mejora social, el seguro de vida queda en vigor por el 50% del capital asegurado en el momento de su jubilación, quedando cubierto únicamente la percepción de una sola vez del capital asegurado en caso de fallecimiento y quedando excluidas el resto de las coberturas.

ARTÍCULO 39º. ANTICIPO DE NÓMINA.

El/la trabajador/a y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

ARTÍCULO 40º. REPRESENTACIÓN DE LOS/AS DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

Los/as delegados/as de personal ejercerán ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones aplicables.

El número de horas de crédito sindical irá en función del número de trabajadores/as a los que representen los/as delegados/as de personal y de acuerdo con el artículo 68 e) y el artículo 87 1) del Estatuto de los Trabajadores:

* Hasta 100 trabajadores/as -15 horas mensuales

CAPITULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 41º. PRINCIPIO DE LEGALIDAD.

Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no solo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio y demás legislación aplicable.

ARTÍCULO 42º. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

1) A efectos laborales, se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular, las que figuran en el presente capítulo.

2) Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas que se explicitan es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada caso disponga la legislación laboral vigente, así como la jurisprudencia.

a) Se consideran faltas leves:

1) De una a tres faltas de puntualidad injustificada que no excedan de veinte minutos, en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva por si sola de falta grave.

2) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

3) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante su servicio.

4) No comunicar con antelación una ausencia justificada al trabajo, o en su caso, dentro del plazo de las veinticuatro horas siguientes.

5) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que los perjuicios que origine a la Empresa, los/as pacientes, los/as compañeros/as de trabajo, no deba ser considerada grave o muy grave.

6) Las relativas a la falta de pulcritud personal.

7) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado. Ni con la debida diligencia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y/o instituciones de previsión social.

8) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

9) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Seguridad y Salud que no ocasione accidentes o daños al personal o elementos de trabajo.

10) La utilización de dispositivos de comunicación móviles (teléfonos, tabletas y similares) durante el tiempo de trabajo. Si afectan a la buena marcha del servicio se considerará falta grave. Durante el tiempo de descanso estará permitido el uso de estos dispositivos.

11) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

12) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

13) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

14) Pequeños descuidos en la conservación del material.

15) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

16) La no utilización de los trajes EPI en tiempo de trabajo.

b) Se consideran faltas graves:

1) Más de tres faltas y menos de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un/a compañero/a de trabajo, bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a una hora, para que sea constitutiva de falta grave.

2) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un periodo de treinta días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí sola de falta muy grave. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de consideración a la Empresa, pacientes o compañeros/as de trabajo.

3) La reincidencia o reiteración en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza.

4) Falta de atención debida al trabajo encomendado; o desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio y el incumplimiento de los procedimientos regulados en el plan de calidad vigente en la empresa, sin que originen perjuicio para la Empresa, pacientes, profesionales u otros colaboradores/as sanitarios que realicen su actividad profesional en el Centro. Si la falta de atención o desobediencia implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivará perjuicio para los sujetos mencionados en el apartado anterior, se considerará falta muy grave.

5) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se clasificará como falta muy grave.

6) Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamaciones por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

7) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral más de veinte minutos, sin el debido permiso o causa justificada.

8) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al/a la trabajador/a y sea de tal índole que produzca queja justificada de los/as compañeros/as que realicen su trabajo en el mismo local que aquél/lla.

9) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización de la Empresa.

10) La simulación de enfermedad o accidente. O rehusar ser reconocido/a a requerimiento de la Empresa, caso de baja por enfermedad o accidente laboral.

11) Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos de comunicación móviles en horas de trabajo (móviles, tablets o similares) cuando afecten a la buena marcha del servicio. Durante el tiempo de descanso estará permitido el uso de estos dispositivos.

12) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentado en la familia que puedan afectar a la seguridad social; la falta maliciosa en estos casos se considerará falta muy grave.

13) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

14) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

15) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido del puesto de trabajo.

16) Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.

17) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

18) La inutilización o destrucción de medicamentos, material o maquinaria por mal uso o uso indebido.

19) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las trabajadoras y trabajadores.

20) La no utilización, de forma reiterada, de los trajes EPI en tiempo de trabajo.

c) Se consideran faltas muy graves:

1) Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2) La falta injustificada al trabajo durante tres o más días en un periodo de un mes.

3) La simulación de enfermedad o accidente, o de cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

4) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

7) La embriaguez o toxicomanía, cuando sea habitual.

8) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a terceros a la misma, datos de reserva obligada.

9) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra u obra y las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza ejercidas sobre cualquier miembro de la Comunidad Sanitaria o restantes miembros del personal del ámbito de la Empresa.

10) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

13) La desobediencia, cuando esta se hubiera manifestado de palabra.

14) El abuso de autoridad.

15) El acoso sexual, el acoso moral y el acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, opinión, edad u orientación sexual a toda la plantilla del centro.

16) Continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de las/los compañeros/as de trabajo.

17) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

18) Violar el código de conducta instaurado en la compañía.

19) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 43º. SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa, según su gravedad y las circunstancias de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses. Traslado de un departamento o servicio por un periodo de tres meses a un año. Despido.

ARTÍCULO 44º. PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN.

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

ARTÍCULO 45º. PROCEDIMIENTO.

La Empresa tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones excepto las leves deberán comunicarse por escrito al/a trabajador/a, indicando los hechos y la sanción adoptada. Las faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al/ala Delegado/a de Personal.

CAPITULO VIII: IGUALDAD

ARTÍCULO 469. PLAN DE IGUALDAD.

La empresa B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U., cuenta con un Plan de Igualdad para los centros de trabajo de Tenerife, Arcos de la Frontera, Málaga, Úbeda, Madrid, Lugo, Monforte de Lemos y Martorell, con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador de políticas de recursos humanos. El Plan de Igualdad contemplará entre otras materias: acceso al empleo, clasificación profesional, formación, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre hombres y mujeres la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso por razón de sexo.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO. La comisión de Igualdad, paritaria y formada por representantes de los y las trabajadoras de los centros arriba mencionados y representantes de la empresa, que se constituyó en el mes de diciembre de 2019 según acta de constitución firmada por todas las partes, se ocupará, entre otros temas, de estudiar y analizar conjuntamente la problemática que pudiera existir en materia de igualdad en la empresa y atender, a su vez, a trabajadores/as que crean sufrir discriminación por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad será la encargada de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular aquellos/as trabajadores/as que hayan sido objeto de acoso por razón de sexo y se encargará de promover condiciones de trabajo que eviten este tipo de comportamientos.

Firman ambas partes de mutuo acuerdo por quintuplicado el presente texto colectivo, en Santa Cruz de Tenerife, a veintiséis de octubre de dos mil veintiuno.

POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA: Alejandro Sánchez Pérez, José Luis Nieto Romero, Julián López Gascón y Rosa María Jimeno Calvo.

POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL: Beatriz Fernández Gómez, Carolina O'Neil Hidalgo y José Antonio Manzano Obeso.

B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES – TENERIFE**MEDICO****2021**

| Antigüedad % | Años | Salario Base | Antigüedad | Plus Convenio | Prorr. P.Extra Ordinaria | Bruto Mensual | Bruto Anual | Importe día Plus nocturno |
|-----------------|------|-----------------|------------|------------------|-----------------------------|------------------|----------------|------------------------------|
| 0% | 0 | 1.409,09 | 0,00 | 1.902,10 | 552,06 | 3.863,25 | 46.359,00 | 11,74 |
| 2% | 3 | 1.409,09 | 28,18 | 1.902,10 | 556,76 | 3.896,13 | 46.753,55 | 11,74 |
| 4% | 6 | 1.409,09 | 56,36 | 1.902,10 | 561,45 | 3.929,01 | 47.148,09 | 11,74 |
| 9% | 9 | 1.409,09 | 126,82 | 1.902,10 | 573,20 | 4.011,20 | 48.134,45 | 11,74 |
| 11% | 12 | 1.409,09 | 155,00 | 1.902,10 | 577,89 | 4.044,08 | 48.529,00 | 11,74 |
| 14% | 15 | 1.409,09 | 197,27 | 1.902,10 | 584,94 | 4.093,40 | 49.120,82 | 11,74 |

Número de pagos anuales = 12

Pagas extras prorrateadas y abonadas mensualmente en el concepto "Prorr. P.Extra Ordinaria"

B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES - TENERIFE

ENFERMERA 2021

| Antigüedad % | Años | Salario Base | Antigüedad | Plus Convenio | Prorr. P.Extra Ordinaria | Bruto Mensual | Bruto Anual | Importe día Plus nocturno |
|-----------------|------|-----------------|------------|------------------|-----------------------------|------------------|----------------|------------------------------|
| 0% | 0 | 1.214,50 | 0,00 | 545,47 | 293,43 | 2.053,40 | 24.640,80 | 10,12 |
| 2% | 3 | 1.214,50 | 24,29 | 545,47 | 297,48 | 2.081,74 | 24.980,86 | 10,12 |
| 4% | 6 | 1.214,50 | 48,58 | 545,47 | 301,53 | 2.110,08 | 25.320,92 | 10,12 |
| 9% | 9 | 1.214,50 | 109,31 | 545,47 | 311,65 | 2.180,92 | 26.171,07 | 10,12 |
| 11% | 12 | 1.214,50 | 133,60 | 545,47 | 315,70 | 2.209,26 | 26.511,13 | 10,12 |
| 14% | 15 | 1.214,50 | 170,03 | 545,47 | 321,77 | 2.251,77 | 27.021,22 | 10,12 |

Número de pagos anuales = 12

Pagos extras prorrateados y abonados mensualmente en el concepto "Prorr. P.Extra Ordinaria"

B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES - TENERIFE

AUXILIAR CLINICA

2021

| Antigüedad % | Antigüedad Años | Salario Base | Antigüedad | Plus Convenio | Prorr. P.Extra Ordinaria | Bruto Mensual | Bruto Anual | Importe día Plus nocturno |
|-----------------|--------------------|-----------------|------------|------------------|-----------------------------|------------------|----------------|------------------------------|
| 0% | 0 | 991,73 | 0,00 | 175,89 | 194,67 | 1.362,29 | 16.347,48 | 8,26 |
| 2% | 3 | 991,73 | 19,83 | 175,89 | 197,98 | 1.385,43 | 16.625,16 | 8,26 |
| 4% | 6 | 991,73 | 39,67 | 175,89 | 201,28 | 1.408,57 | 16.902,85 | 8,26 |
| 9% | 9 | 991,73 | 89,26 | 175,89 | 209,55 | 1.466,42 | 17.597,06 | 8,26 |
| 11% | 12 | 991,73 | 109,09 | 175,89 | 212,85 | 1.489,56 | 17.874,74 | 8,26 |
| 14% | 15 | 991,73 | 138,84 | 175,89 | 217,81 | 1.524,27 | 18.291,27 | 8,26 |

Número de pagos anuales = 12.

Pagos extras prorrateados y abonados mensualmente en el concepto "Prorr. P.Extra Ordinaria"

Dirección General de Trabajo
Servicio de Promoción Laboral

ACUERDO

11

70966

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación Estatal Observatorio Ambiental Granadilla, 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 Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUEDA

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.

En Santa Cruz de Tenerife.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

PACTO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL OBSERVATORIO AMBIENTAL GRANADILLA.

En Santa Cruz de Tenerife, a 28 de marzo de 2019

REUNIDOS

De una parte doña Blanca Delia Pérez Delgado, con DNI ***829***, en su condición de Presidenta, en nombre y representación de la Fundación del Sector Público Estatal Observatorio Ambiental Granadilla (OAG en lo sucesivo) con CIF 38951836 y don José María Espinosa Gutiérrez, con DNI ***996***, en calidad de Vicesecretario; y con domicilio social en edificio Puerto Ciudad, oficina IB, 38001 de Santa Cruz de Tenerife.

De otra, doña Gema de la Rosa Medina, con DNI ***015*** con categoría de Secretaria de Dirección; don José María Espinosa Gutiérrez, con DNI ***996*** con categoría de biólogo marino de la Unidad Técnica; don Víctor Barrios Padilla, con DNI ***273*** con categoría de técnico ambiental de la Unidad Técnica; doña Marta González Carballo, con DNI ***732*** con categoría de Curator de datos; doña Ninoska Adern Febles, con DNI ***536*** con categoría de Operadora de datos; don Ignacio Lorenzo García, con DNI ***120*** con categoría de Jefe de Sistemas; don Pedro E. Trujillo Brito, con DNI ***191*** con categoría de Programador; don Noel Alonso Expósito, con DNI ***539*** con categoría de Programador; don Alejandro Domínguez González, con DNI ***954*** con categoría de Vigilante ambiental; don José Andrés Sevilla Hernández, con DNI ***230*** con categoría de experto GIS.

ACUERDAN

1. Que el horario laboral efectivo de los empleados y empleadas del OAG será de 35 horas semanales de lunes a viernes, con una pausa de treinta minutos a disfrutar entre las 10 y 12:30 de la mañana que computará como trabajo efectivo.

2. Como medida de flexibilidad y conciliación familiar, el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será desde las 09:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal (dos horas y media) se realizará en horario flexible, de manera continua al horario fijo de presencia.

3. Que durante el periodo comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, se establecerá una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas continuas de trabajo, con un horario fijo de presencia en el puesto de trabajo desde las 09:00 a 13:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal (dos horas) se realizará en horario flexible, de manera continua al horario fijo de presencia.

4. Que por motivos de conciliación familiar y laboral, los empleados y empleadas del OAG con descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento menores de 12 años de edad, siempre que convivan con el solicitante y dependan de éste, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

5. Que los empleados y empleadas con jornada flexible de lunes a domingo, se adaptarán, en la medida de lo posible, al horario fijo de presencia cuando su jornada se desarrolle en la oficina.

6. Que a lo largo del año los empleados y empleadas del OAG tendrán derecho a disfrutar de seis días o tiempo proporcional a contrato laboral, de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Estos días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del órgano responsable de la gestión laboral (Dirección, Vicesecretaría o Presidencia del Patronato).

7. Que los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas del OAG, siendo estos dos días de permiso, de similar naturaleza a los días por asuntos particulares. Estos días de permiso sí podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de manera independiente.

8. Que los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

Y para que así conste, firman la presente

En Santa Cruz de Tenerife, a 28 de marzo de 2019.

POR PARTE DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL OAG:

Gema de la Rosa Medina, José María Espinosa Gutiérrez, Víctor Barrios Padilla, Marta González Carballo, Ninoska Adern Febles, Ignacio Lorenzo García, Pedro E. Trujillo Brito, Noel Alonso Expósito, José Andrés Sevilla Hernández, y Alejandro Domínguez González.

POR PARTE DEL PATRONATO DEL OAG:

EL VICESECRETARIO, José María Espinosa Gutiérrez.

LA PRESIDENTA, Blanca Delia Pérez Delgado.

TESTIMONIO DE LEGITIMACIÓN DE FIRMAS. NÚMERO CIENTO VEINTIDÓS DE LA SECCIÓN SEGUNDA DE MI LIBRO INDICADOR DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE. YO, NICOLÁS QUINTANA PLASENCIA, NOTARIO DEL ILUSTRE COLEGIO DE LAS ISLAS CANARIAS, CON RESIDENCIA EN ESTA CAPITAL.

DOY FE: Que considero legítima/s la/s firma/s que antecede/n de DOÑA BLANCA DELIA PÉREZ DELGADO Y DON JOSÉ MARÍA ESPINOSA GUTIÉRREZ, con D.N.I. número/s ***829*** y ***996*** respectivamente, por coincidir con las que figuran en mi Protocolo General de instrumentos públicos.

Y para que conste expido el presente en Santa Cruz de Tenerife, a ocho de abril de dos mil diecinueve.

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ACUERDO

12

107654

Visto el Acuerdo presentado en esta Dirección General del Trabajo, derivado del Convenio Colectivo Provincial del Sector del Comercio de Textil, Calzado y Piel de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 2022- 2023, suscrito por la Comisión Negociadora, relativo a las tablas salariales para 2020 y 2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1. ORDENAR su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. NOTIFICAR a la Comisión Negociadora.
3. INTERESAR su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Santa Cruz de Tenerife.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO DEL COMERCIO DE TEXTIL, CALZADO Y PIEL DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2020-2023 (Cod.Convenio38000465011984)

ASISTENTES:

En Santa Cruz de Tenerife, a 26 de Julio de 2021.

Por la Parte Social

Por CC.OO.

Doña Carmen R. Medina García-Estrada (Asesora)

Por USO

Doña Sandra Tarín Herrera (Asesora)

Por U.G.T.

Don Antonio Martín Guerra (Asesor)

Por S.B.

Dña. Irene Franquis Avero (Asesora)

Por la Parte Empresarial

POR FEDECO Canarias:

Don Víctor Manuel Sánchez Cruz

POR ASPECOTE:

Don Vladimir Camacho Rosales

POR A.E.C.P. Arona:

Don Antonio Luis González Núñez

Reunidos los anteriormente señalados, en Santa Cruz de Tenerife, siendo las 09:00 horas del día 26 de Julio de 2021 con objeto de firmar el desarrollado de lo pactado en base lo contemplado en Artículo 3 del Convenio Colectivo del Comercio de Textil, Calzado y Piel de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. (BOP 21 de junio 2017), en base a los siguientes acuerdos:

Primero. Que ambas representaciones, sindicales y patronales poseen el conocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de la negociación colectiva del sector de Textil, Calzado y Piel para el desarrollo del presente acuerdo.

Segundo. Que las parte presentes acuerdan la firma de las tablas salariales para el año 2020 para dar cumplimiento al artículo 3 de este Convenio Colectivo el cual establece:

"La revisión salarial para los años 2018-2019-2020, los salarios se incrementarán en base al IPC Real de carácter nacional de cada año anterior, revisables según IPC Real de carácter nacional resultante de cada año de vigencia, en el caso de que este fuera superior al incremento inicial establecido para cada uno de los citados años.

En el mismo porcentaje serán revisados todos los complementos y conceptos salariales establecidos en el presente Convenio.

Una vez conocido el resultado del IPC real de carácter nacional, la Comisión Paritaria se reunirá al sólo efecto de elaborar las tablas salariales según lo determinado, al objeto de su registro y publicación."

Por tanto, la tabla salarial del Convenio de Comercio del Textil, Piel y Calzado para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2020 y 2021 se adjuntan al presente acuerdo es la que se señala.

Tercero. Con los antecedentes de la situación económica y viendo los datos del I.P.C., se actualizan las tablas en base al I.P.C. en (+0,8%) pero se prorratea en los próximos cuatro ejercicios su aplicación a razón de (+0,2%) de incremento anual que se añadirán al incremento del I.P.C. anual que corresponda en cada uno de los respectivos años siguientes para disipar el impacto del I.P.C. durante la crisis económica como consecuencia del Coronavirus y no lastrar el crecimiento, ya que el I.P.C. del año 2020 fue negativo en un (-0,3%). Contribuyendo así a aminorar los efectos de la carga en la masa salarial de las empresas y favorecer el crecimiento.

No obstante si en los siguientes años el I.P.C. interanual fuese negativo, no se aplicaría ese año sino al inmediatamente siguiente del I.P.C. positivo.

La aplicación de este acuerdo será efectiva para todas aquellas empresas que a día de hoy todavía no hayan realizado la oportuna actualización de tablas salariales de 2020, en base al incremento de IPC del año 2019.

Cuarto. Las partes acuerdan la revisión económica del Convenio del Comercio del Textil, Calzado y Piel de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, cuya vigencia finalizó el pasado 31 de Diciembre de 2020, con la revisión salarial establecida en el artículo 3 del Convenio de Comercio del Textil, Piel y Calzado, más el 0,2% establecido anteriormente, por dos años, del 1 de Enero de 2021 al 31 de Diciembre de 2023, con independencia de la denuncia, negociación o prórroga del Convenio.

Sexto. TABLAS SALARIALES 2020

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL TEXTIL, CALZADO Y PIEL DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (COD. CONVENIO 38000465011984)

| | 2020 |
|----------------------------------|----------|
| CATEGORIAS | +0,2% |
| PERSONAL TECNICO O TITULADO | |
| Titulado Grado Superior/Graduado | 1.276,86 |
| Director/a | 1.241,71 |
| Jefe/a de División | 1.120,56 |

| | |
|---|-------------|
| Jefe/a Personal, Compras, Ventas, Encargado/a Gral. | 1.071,00 |
| Jefe/a Almacén, Encargado/a Establecimiento | 1.031,32 |
| PERSONAL ESPECIALISTA O NO TITULADO | |
| Jefe de sección | 1.031,32 |
| Cajero/a de Tienda | 1.035,58 |
| Comercial | 977,46 |
| Dependiente/a o vendedor/a | 955,65 |
| Ayudante Dependiente/a o vendedor/a | 884,69 |
| Auxiliar de Caja | 884,70 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| Jefe/a Sección Administrativa | 1.023,46 |
| Contable y Cajero/a de Administración | 1.035,58 |
| Administrativo/a | 970,53 |
| Auxiliar Administrativo/a | 955,65 |
| PERSONAL SERVICIO | |
| Dibujante, Escaparartista | 1.020,56 |
| Conductor/a | 956,18 |
| Mozo/a Especialista | 956,18 |
| Mozo/a | 934,15 |
| Conserje, Cobrador/a | 955,75 |
| Personal Limpieza | 831,25 |
| -DIETAS: | 16,77 euros |
| -MEDIA DIETAS: | 10,06 euros |
| - PLUS CAJA: | 40,18 euros |
| - PLUS KILOMETRAJE: | 0,19 euros |

Séptimo. TABLAS SALARIALES 2021

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL TEXTIL, CALZADO Y PIEL DE SANTA CRUZ DE

TENERIFE (COD. CONVENIO 38000465011984)

| | |
|---|----------|
| | 2021 |
| CATEGORIAS | +0,2% |
| PERSONAL TÉCNICO O TITULADO | |
| Titulado Grado Superior/Graduado | 1.279,41 |
| Director/a | 1.244,19 |
| Jefe/a de División | 1.122,80 |
| Jefe/a Personal, Compras, Ventas, Encargado/a Gral. | 1.073,14 |
| Jefe/a Almacén, Encargado/a Establecimiento | 1.033,38 |
| PERSONAL ESPECIALISTA O NO TITULADO | |
| Jefe de sección | 1.033,38 |
| Cajero/a de Tienda | 1.037,65 |
| Comercial | 979,41 |
| Dependiente/a o vendedor/a | 957,56 |
| Ayudante Dependiente/a o vendedor/a | 886,46 |
| Auxiliar de Caja | 886,48 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| Jefe/a Sección Administrativa | 1.025,51 |
| Contable y Cajero/a de Administración | 1.037,65 |
| Administrativo/a | 972,47 |
| Auxiliar Administrativo/a | 957,56 |
| PERSONAL SERVICIO | |
| Dibujante, Escaparatista | 1.022,60 |
| Conductor/a | 958,09 |
| Mozo/a Especialista | 958,09 |
| Mozo/a | 936,02 |
| Conserje, Cobrador/a | 957,66 |

| | |
|---------------------|-------------|
| Personal Limpieza | 832,91 |
| -DIETAS: | 16,80 euros |
| -MEDIA DIETAS: | 10,07 euros |
| - PLUS CAJA: | 40,26 euros |
| - PLUS KILOMETRAJE: | 0,19 euros |

Por tanto, la tabla salarial con las categorías determinadas del Convenio de Comercio del Textil, Piel y Calzado para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2020 y 2021 es la que se señala, quedando esta para determinar la base de los salarios para los años siguientes.

Las partes acuerdan delegar, en doña Sandra Tarín Herrera, con número de D.N.I.: 78.---.---0-H, la facultad del Registro Telemático (REGCON) del presente acuerdo de las tablas salariales y conceptos anexos, favoreciendo su publicación en el BOP.

Sin más, y para que así conste en prueba de conformidad de todas las partes implicadas, se firma el presente acuerdo, siendo las 09:30 horas de la fecha indicada en el encabezamiento.

POR LA PARTE SOCIAL

Anronio de Pauda Martín Guerra.

POR LA PARTE EMPRESARIAL

Vicente Vladimir Camacho Rosales.

Antonio Luis González Nuñez.

Víctor Manuel Sánchez Cruz.



BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

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