

**Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.**  
**Comisaría de Aguas**  
**Ourense**

*Información pública*

Expediente: A/32/04290/E

Asunto: extinción del derecho al aprovechamiento de aguas

Titular: Ayuntamiento de Ribadavia

Nombre del río o corriente: río Maquiás o Carballeda

Caudal concedido: 19,97 l/s

Punto localización: Ribadavia

Término municipal y provincia: Ribadavia, Ourense

Destino: abastecimiento

Título: Resolución de la Confederación Hidrográfica del Norte

Fecha: 13 de diciembre de 1996

Registro de Aguas: 6221, sección A, en el tomo 0063, hoja número 021

*Breve descripción:*

*Extinción del derecho del aprovechamiento de aguas incoado de oficio por este organismo de cuenca por transcurso del plazo por el que se otorgó la concesión. No constan servidumbres.*

*Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta (30) días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense, durante el cual podrá comparecer por escrito cualquier persona, incluido el titular del derecho, que pueda resultar afectada por la extinción del mismo, en el Ayuntamiento de Ribadavia o en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, OA (Comisaría de Aguas - Calle Progreso, 6. 32005 - Ourense).*

*El comisario adjunto. Fdo.: Alberto de Anta Montero.*

*Documento firmado electrónicamente.*

**R. 1.681**

### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

### III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Consellería de Emprego e Igualdade

#### Xefatura Territorial

#### Ourense

Convenio ou acordo: Euroinversiones Aguas de Sousas, S.L. Unipersonal

Expediente: 32/01/0017/2021

Data: 21/05/2021

Asunto: Resolución de inscripción e publicación

Código de Convenio número 32000032011983.

#### Antecedentes

1. O día 16-04-2021, a representación da Comisión Negociadora do convenio colectivo da empresa Euroinversiones Aguas de Sousas, S.L. Unipersonal presenta, por medios electrónicos, a solicitude de inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia do convenio colectivo da citada empresa, para o período de vixencia dende 01/01/ 2019 ata 31/12/2021, do referido convenio.

Xunto coa solicitude, achégase, a seguinte documentación, entre outra:

- A acta de acordo e sinatura do convenio subscrito pola parte empresarial; Euroinversiones Aguas de Sousas, S.L. Unipersonal e pola representación dos traballadores (centrais sindicais: CC. OO.), o 08- 04-2021

2. No acordo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

#### Consideracións legais

Primeiro: a competencia para resolver este expediente vén determinada a favor desta xefatura territorial polo establecido no Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo (BOE 232, do 28 de setembro de 1982); polo Decreto 110/2020 do 6 de setembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia e polo Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu depósito e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE 272, do 14 de outubro de 2020).

Segundo: o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (BOE 255, do 24 de outubro de 2015), faculta a autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos acordos colectivos pactados no ámbito da súa competencia en concordancia co establecido no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Unha vez analizados os preceptos citados e demais de xeral aplicación, esta xefatura territorial acorda:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no "Boletín Oficial da Provincia".

O xefe territorial da Consellería de Emprego e Igualdade en Ourense. Asdo.: Yago Borrajo Sánchez

Convenio Colectivo da Empresa Euroinversiones Aguas de Sousas S.L. Unipersonal

#### I.- Disposicións xerais

#### Artigo 1.- Ámbito de aplicación

As disposicións incluídas neste convenio regularán na súa vixencia as relacións laborais que nel se establecen entre a empresa Euroinversiones Aguas de Sousas, S.L. Unipersonal, e o seu persoal.

#### Artigo 2.- Ámbito persoal

Estará afectado por este convenio todo o persoal da empresa, agás as persoas que exerzan funcións de alta dirección e alto consello.

#### Artigo 3.- Vixencia, duración e denuncia

A vixencia deste convenio será de 3 anos, dende o 1-1-2019 a 31-12-2021, manténdose vixentes todos os artigos ata que se firme un novo convenio que o substitúa.

Unha vez finalizada a súa vixencia inicial, entenderase prorrogado por períodos dun ano se calquera das partes non o denuncia por escrito, polo menos, con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia, expresándose na denuncia as cuestións obxecto da negociación.

#### Artigo 4.- Compensación e absorción

As melloras resultantes deste convenio serán compensadas e absorbidas, ata onde chegue o cómputo anual, con aquelas outras que se puidesen establecer por disposición legal ou que establecesen pola empresa, agás que expresamente se pacte o contrario.

#### Artigo 5.- Comisión Paritaria

Segundo o disposto no artigo 91 do Estatuto dos traballadores (ET) créase unha comisión paritaria que terá as seguintes funcións:



1.-Coñecer e resolver cuestións de aplicación e interpretación do convenio.

2.-O desenvolvemento de funcións de adaptación ou modificación do convenio durante a súa vixencia.

3.- Coñecer e resolver discrepancias tras a finalización do período de consultas en materia de modificación substancial de condicións de traballo ou non aplicación salarial do convenio.

4.-Intervir en supostos de modificación substancial das condicións de traballo ou non aplicación do réxime salarial do convenio.

Estará integrada por tres persoas, unha persoa da parte empresarial e dous representantes delegados de persoal de CC. OO. fixando a parte empresarial e a parte social o seu domicilio nos locais da empresa en Verín, Avda. Sousas, s/n.

Esta comisión reunirse no prazo máximo de 7 días contados dende o momento en que recibise comunicación na que solicita a súa intervención.

Se non houberse acordo no seo da Comisión Paritaria, esta acordará acudir ás distintas modalidades da resolución do conflito establecidos no AGA, elixindo a fórmula que mellor conveña e establecendo o carácter vinculante ou informativo da resolución.

Se tampouco se resolverse por este sistema, ambas as partes, poderán acudir á xurisdición común ou lexislación competente que proceda.

Os acordos aos que se chegue na comisión paritaria en cuestións relativas ao convenio, considéranse parte deste e terán a súa mesma eficacia e obrigatoriedade. Tales acordos serán rexistrados.

## II.- Réxime de traballo

### Artigo 6.- Xornada de Traballo

Establécese unha xornada de 1.800 horas, de luns a venres, a razón de 40 horas semanais. No caso de realizarse xornada continuada terán dereito a 15 minutos de bocadillo por conta da empresa que se computará como xornada efectivamente traballada para todos os efectos.

Considerando que a industria da auga ten unha marcada intensificación de traballo en determinadas épocas do ano, no período comprendido entre o 1 de xuño e o 1 de setembro de cada no, ambos incluídos, a xornada semanal poderá ser aumentada en 45 horas no dito período, sen exceder en ningún caso do cómputo anual de 1.800 horas.

Terá a consideración de traballo nocturno aquel que comprenda dende as 23 horas da noite ata as 7 horas da madrugada. En traballo nocturno percibirase un complemento de nocturnidade do 25 % do salario base.

Se se supera esta xornada, desfrutarase de días libres ou cobrarase o exceso de xornada.

### Artigo 7.- Horas extraordinarias

a) Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

b) Non se terán en conta, para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias

c) O valor da hora extraordinaria normal será de 8,92 € e o da hora en domingo será de 10,28 euros, percibíndose no mes correspondente á realización das horas extras.

### Artigo 8.- Vacacións

As traballadores/as terán dereito a 22 días laborais de vacacións. O salario que percibirán durante o período de vacacións será o real estipulado neste convenio.

As vacacións serán concedidas de acordo coas necesidades do servizo, procurando compracer ao persoal, se ben a empresa resérvase a facultade de concedelas fóra da época de campaña comprendida ente o 1 de xuño e o 30 de setembro, ambas as dúas datas incluídas.

No obstante o anterior, o persoal contido neste convenio terá dereito a fraccionar o seu descanso vacacional en dous períodos, unha de 22 días ininterrompidos e outro de 8 días, tendo sempre presentes as necesidades do servizo.

### Artigo 9.- Licenzas e permisos

O/A traballador/a, tras o aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e tempos seguintes, así como naqueles casos que determine o artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

a) Quince días naturais no caso de matrimonio

b) Dous días no caso de enfermidade grave, falecemento ou hospitalización de parentes de ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o/a traballador/a necesite facer un desprazamento, o prazo será de catro días.

c) O permiso por nacemento e coidado de menor para ambos os proxenitores aplicarase segundo a lexislación vixente.

d) Un día por traslado do domicilio habitual.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste unha norma legal ou convencional un período determinado, haberá que a terse ao disposto en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento dun deber antes referido supuña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 % das horas laborais nun período de tres meses, a empresa poderá pasar o/a traballador/a afectado/a á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 da Lei do texto refundido do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o/a traballador/a por cumprimento de deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o seu importe do salario ao que tivese dereito na empresa.

f) Para realizar funcións sindicais ou representación de persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

Os/As traballadores/as, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Este dereito poderá substituír este dereito por unha redución da xornada de traballo normal en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas, segundo o acordo a que chegue co empresario respectando, no seu caso, o establecido.

Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero solo poderá ser exercitado por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen.

Que por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou unha persoa con discapacidade física ou psíquica que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa dimensión proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

### Artigo 10.- Incapacidade temporal.

Cando un/unha traballador/a se atope en incapacidade temporal como consecuencia dun accidente de traballo, percibirá o 100 % do salario que viña percibindo a partir do día seguinte ao de se producir o antedito accidente.

Cando un/unha traballadora se atope en incapacidade temporal como consecuencia dun accidente non laboral, enfermidade común ou enfermidade profesional, percibirá o 100 % do salario

que viña percibindo a partir da segunda semana consecutiva en que se atope na devandita situación.

#### Artigo 11- Xubilación anticipada.

O persoal da empresa, poderá acceder á xubilación anticipada, unha vez cumpridos os 61 anos de idade, e reunindo as cotizacións suficientes conforme coa lexislación vixente en cada momento, de tal xeito que, unha vez solicitada a xubilación anticipada, a empresa contratará a un traballador de remuda polo 75 % da xornada laboral, xubilándose anticipadamente a persoa co 75 % da xornada e permanecendo contratada co 25 % restante. A empresa poderá formular contratos ao 100 % para os traballadores de remuda e acollerse ás subvencións establecidas na lei, favorecendo o mellor sistema de contrato de remuda para as dúas partes, (empresa e traballador). O dereito de xubilación anticipada mediante contrato de remuda, será sempre por petición do/a traballador/a, podendo acumular o 25 % seguido, unha vez realizada a contratación do traballador de remuda.

#### Artigo 12.- Principio de igualdade de oportunidades e de trato

Ningún/ningunha traballador ou traballadora poderá ser discriminado ou discriminada en razón do seu sexo. Todos os/as traballadores/as teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Polo tanto, en consonancia coa lexislación vixente, os comités de empresa e/ou representantes dos traballadores vixiarán o cumprimento das seguintes normas :

1.- Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.

2.- Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función de sexo.

3.- Que ningún/ningunha traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc., por razón do seu sexo.

4.- Ningún/ningunha traballador/a poderá ser discriminado, sancionado ou despedido por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten a actividade laboral.

5.- Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

#### III.- Condicións económicas

#### Artigo 13- Retribución convida.

A retribución convida constará de :

- Salario base.

- Complementos salariais

#### Artigo 14- Salario base

O salario base e os complementos que rexerán dende o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2021, serán os do anexo I.

#### Artigo 15- Antigüidade

A partir do 1 de xaneiro de 2013 a antigüidade para os efectos salariais queda conxelada na contía que cada traballador/a teña recoñecida persoalmente, como complemento ad personam e que non xerará novos trienios a partir desa data.

#### Artigo 16.- Gratificación de carencia de incentivos

Establécese o dereito á percepción dunha gratificación de carencia de incentivos como prima de produtividade e asistencia.

A contía da gratificación é a que se establece por un día de traballo efectivo na táboa de salarios do anexo I.

O dereito á percepción da gratificación perderase total ou parcialmente polas seguintes causas :

a) O 25 % da gratificación correspondente ao salario dun día, por falta de puntualidade de ata cinco minutos. A reincidencia deste tipo de falta agravarase co 50 %.

b) O 75 % da gratificación correspondente ao salario dun día, por falta de puntualidade superior aos cinco minutos e ata media hora.

c) O 100 % por máis de media hora sen chegar ao día completo.

d) O correspondente a tres días por falta de asistencia.

e) O correspondente a 15 días pola imposición dunha sanción de carácter moi grave.

f) O abandono do traballo antes da hora sinalada, a non incorporación á hora xusta e as interrupcións inustificadas como faltas de puntualidade para estes efectos.

#### Artigo 17.- Gratificacións extraordinarias

Establécense dúas pagas extraordinarias, que serán aboadas unha en xullo e outra en decembro. Estas serán aboadas por anos vencidos, ou rateadas en proporción ao tempo traballado durante o ano, aboándose a razón dunha mensualidade do salario real.

#### Artigo 18.- Gratificación de vixilancia e garda xurado

En concepto de perigosidade establécese unha gratificación para os que exerzan as anteditas funcións consistentes nun incremento do 10 % do salario base.

#### Artigo 19.- Gratificación por matrimonio

Todos os traballadores/as, cunha antigüidade de polo menos tres anos na empresa, terán dereito, cando case, a unha gratificación dun mes de salario máis antigüidade.

#### Artigo 20.- Seguro de vida, accidentes e invalidez permanente

A empresa estará obrigada a contratar un seguro a favor de todo o persoal afectado por este convenio que cubra a seguintes contingencias e coas indemnizacións establecidas aseguradas, compatibles con outras da Seguridade Social ou mutualidades.

- Morte por calquera causa: 18.030,36 euros

- Invalidez permanente total: 18.030,36 euros

- Invalidez absoluta ou gran invalidez: 18.030,36 euros

O/A beneficiario/a nos casos de invalidez será o/a traballador/a; no caso de morte será o cónxuxe ou, se é o caso, os habentes dereito do/a traballador/a asegurado.

#### IV.- Clasificación profesional

#### Artigo 21.- Clasificación persoal

Durante a vixencia deste convenio a clasificación do persoal de Euroinversiones Agua de Sousas, S.L. Unipersonal, será a que figura na táboa de salarios, respectándose todas as categorías establecidas con anterioridade.

Para o cambio de categoría crearase unha comisión cualificadora, integrada polos membros da Comisión Paritaria do convenio.

O persoal que preste os seus servizos na empresa clasificarase tendo en conta as funcións que realiza nun dos seguintes grupos:

I.- Técnicos/as

II.- Persoal administrativo

III.- Persoal comercial

IV.- Persoal obreiro

V.- Persoal SUBALTERNO

I.- Técnicos/as: quedan clasificados neste grupo quen realiza traballos que esixan, con titulación ou sen ela, unha adecuada competencia ou práctica, exercendo funcións de tipo facultativo, técnico ou de dirección especializada.

II.- Administrativos/as: quedan comprendidos neste convenio quen realice traballos de mecánica administrativa, contables e outros análogos non comprendidos no grupo anterior.

III.- Persoal comercial : comprende o persoal que se dedique á promoción das vendas, comercialización dos produtos elaborados pola empresa e o desenvolvemento da súa publicidade, como tamén á venda destes, tanto por xunto como ao detalle ou polo sistema de autoventa, xa traballe na localidade na que radica a fabricación dos produtos como naqueloutras nas que existan oficinas, depósitos de distribución ou delegacións de vendas propias.

IV.- Persoal obreiro: inclúe este grupo ao persoal que execute fundamentalmente traballo de índoles material ou mecánico.

V.- Persoal subalterno: comprende o persoal que dentro e fóra das oficinas das empresas desempeña funcións que requira soamente unha cultura moi elemental.



## Artigo 22.- Definición das categorías profesionais.

### I.- Técnicos/as :

A.- Técnico/a de laboratorio: é o que, con título de facultativo oficial, realiza funcións de analista de control de calidade, con responsabilidade dependendo directamente da dirección da empresa.

B.- Técnicos/as titulados/as: quen en posesión de título académico superior desempeña na empresa funcións, con mando ou sen el, propias da súa titulación.

C.- Peritos e asimilados: quen en posesión de título académico ten a capacidade de decidir en forma correcta, xusta e intelixente o que lle confire autoridade nunha materia específica.

### D.- Persoal non titulado :

Encargado/a xeral: é quen, baixo as ordes inmediatas da Dirección, coordina e controla as distintas seccións, desenvolvendo os correspondentes plans, programas e actividades, ordenando a execución dos traballos e respondendo ante a empresa da súa xestión.

### Encargado/a de sección :

### II.- Persoal administrativo:

A.- Xefe/a de primeira: é o empregado/a que, con coñecementos completos de funcionamento de todos os servizos administrativos, leva a responsabilidade e dirección total da marcha administrativa da empresa.

B.- Xefe/a de segunda: traballará normalmente ás ordes do/a xefe/a de primeira, a quen poderá substituír nas súas ausencias. Desempeñará o traballo destes cando a clase e complexidade das funcións para realizar non sexan de importancia xustificativa da existencia dun/dunha xefe/a de primeira.

C.- Oficial de 1ª: é o/a empregado/a cun servizo determinado ao seu cargo que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, con ou sen empregados/as ás súas ordes, executa algún dos seguintes traballos: funcións de cobranza e pagamento, facturas ou cálculo desta, transcripción en libros de contas correntes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculo das nóminas de salarios, soldos e operacións análogas.

D.- Oficial de 2ª: é o/a empregado/a con iniciativa restrinxida e subordinación a xefe/a ou oficiais de primeira, se os houber, que efectúa operacións auxiliares de contabilidade e coadxudantes destas, organización de arquivos ou ficheiros, correspondencias sen iniciativa e demais similares. Nesta categoría inclúense os taquimecanógrafos en idioma nacional.

E.- Auxiliar: é o/a empregado/a, sen iniciativa propia, dedícase dentro da oficina a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo naquelas.

### III. Persoal comercial

A.- Xefe/a de vendas: é a persoa que está ao fronte da sección central de vendas ou da propaganda e/ou a publicidade da empresa, e ás ordes inmediatas da Dirección, orienta e dá conformidade ao labor de todo o persoal integrado na súa sección.

B.- Inspector/a de vendas: é quen ten como funcións primordiais programar as rutas dos viaxantes e do persoal vendedor, inspeccionar as mercadorías e visitar os depósitos se os houber e percorrer persoalmente as rutas cando se lle ordene ou se estime necesario, controlando o labor dos axentes ao seu cargo.

### IV.- Persoal obreiro

A.- Capataz/a: é o/a obreiro/a de superior categoría que, interpretando as ordes recibidas dos/das seus/súas superiores, coidan do seu cumprimento e dirixen persoalmente os traballos de persoal obreiro, con perfecto coñecemento dos labores que estes efectúan, sendo responsables da súa disciplina, seguridade e rendemento, así como da perfecta execución do traballo.

B.- Operario/a embotellador/a: é o/a obreiro/a que executa os labores de embotellamento, mecánico ou a man, peche e etiquetado e lavado das botellas, efectuando tamén o move-

mento de botellas cheas e baleiras, o seu enfundado e colocación en caixas.

C.- Aprendiz: é o/a traballador/a que teña vixente un contrato de aprendizaxe conforme coa lei.

### D. oficios varios

Oficial/a de 1ª: é o/a traballador/a que se dedica a oficios de envasado, empaquetado, etiquetado, acabado e demais servizos complementarios das seccións de produción, realizándoos tanto a máquina como a man, coa debida perfección e adecuado rendemento.

Conductor/a repartidor/a: é quen ao servizo exclusivo da empresa ten por cometido viaxar nunha ruta predeterminada para ofrecer os produtos, exhibir o mostrario, tomar nota de pedidos, informar sobre estes e coidar de que se cumpra.

Oficial/a de 2ª: é quen realiza os mesmos cometidos ao/a oficial/a de primeira cun rendemento ou grao de especialización menor que este e a limpeza dos aparellos, utensilios e envasado destinado á produción.

Oficial/a de 3ª: considérase como tal os que, coa formación profesional elemental das súas funcións que integran un oficio, executan os traballos acorde coa referida formación, baixo a Dirección ou encargo dun superior.

Axudante/a conductor/a: é o/a operario/a, que reúne as condicións esixidas legalmente para o desempeño da súa función como axudante/a de conductor/a.

### IV.- Persoal subalterno

Peón: é o/a operario/a que executa labores para os que se require, predominantemente, esforzo físico, sen necesidade de ningunha práctica operatoria. Esta categoría só se lle poderá aplicar ao persoal contratado por tempada para carga e descarga e non ao ingresado como fixo do cadro de persoal como operario de embotellamento.

Son os/as obreiros/as que para el desempeño das súas funcións non precisan práctica previa nin coñecemento de especialidade ningunha.

Almacenista: é o/a encargado/a de despachar los pedidos nos almacenes, recibir as mercadorías nos estantes, rexistrando nos libros de material o movemento que se produce durante a xornada.

Cobrador/a: é o/a traballador/a que con iniciativa e responsabilidade restrinxida e por orde da empresa realiza cobros e transporta moeda, talóns ou outros documentos.

Vixiante: ten como funcións a vixilancia do recinto ou da instalación do centro de traballo.

Conserxe: son os/as traballadores/as que, de acordo coas instrucións recibidas dos seus superiores, coidan dos accesos aos establecementos, exercendo funcións de custodia e vixilancia, tanto no interior como no exterior do referido local.

Telefonista: é o/a subalterno/a, que ten como misión estar o coidado e servizo da central telefónica instalada no establecemento, anotando e transmitindo cantos avisos reciba,

Xardineiro/a: é o/a encargado/a de coidar e manter libre de maleza os xardíns do centro de traballo.

Limpador/a: é o persoal que ten por misión a limpeza das distintas dependencias da empresa.

Laborante: é o/a produtor/a que ten ao seu cargo un grupo de persoas que dirixe e orienta na execución dos traballos dun determinado servizo.

Na categoría de axudante de conductor/a permanecerase un máximo de 5 anos.

Os axudantes de conductor/a con máis de cinco anos de antigüidade na súa categoría, pasarán a Oficiais de 3ª.

Unha vez feitas as ditas reclasificacións, o resto de categorías farán a súa reclasificación en función do traballo desenvolvido, de tal xeito que cando se fagan traballos de categoría superior



por un período de 6 mes seguidos ou 12 alternos, consolidarán a categoría profesional que estean desenvolvendo.

Así mesmo, cando existan postos vacantes os traballadores/as poderán optar a estes reunindo os mesmos coñecementos, méritos e capacidade necesarios, tendo preferencia, a igualdade de puntos, sobre os traballadores de nova incorporación á empresa.

#### Artigo 23.- Auxiliares administrativos

Os/as auxiliares administrativos/as, aos 6 anos de exercer as funcións na empresa, deberán ascender á categoría de oficiais administrativos.

#### Cláusula final

Este convenio é asinado por don Manuel Vázquez Vázquez, en calidade de administrador da empresa “Euroinversiones Aguas de Sosas, S.l. Unipersonal” e polos representantes dos/as traballadores/as no seo da empresa, don José Francisco Álvarez Nieves, dona María Luisa Rodríguez Figueiredo pertencentes á Central Sindical Comisións Obreiras (CC. OO.), ambas as partes con capacidade legal suficiente segundo o Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (BOE 255, do 24 de outubro de 2015)

#### Anexo I-

#### Táboa salarial para o ano 2019

Grupos profesionais; salario base; P.C. Incentivos

#### I.- Técnicos

Persoal técnico

Licenciados/as. Técnico/a superior; 1.361,39 €

Técnicos/as titulados/as; 1.159,53 €

Peritos e asimilados; 1.159,53 €

Persoal non titulado

Encargado/a xeral; 1.159,53€

Encargado/a de sección; 1.082,55 €

II.- Persoal administrativo

Xefe/a de 1ª; 786,54; 17,73 €

Xefe/a de 2ª; 786,54; 17,73 €

Oficial/a de 1ª; 786,54; 13,28 €

Oficial/a de 2ª; 786,54; 11,76 €

Auxiliar administrativo/a; 786,54; 8,10 €

III.-Persoal comercial

Xefe/a de vendas; 1.159,53 €

Inspector/a de vendas; 786,54; 13,28 €

IV.- Persoal obreiro

Capataz/a; 27,15; 13,28 €

Operario/a embotellador; 27,10; 11,68 €

Aprendiz; 27,10 €

Oficios varios;

Oficial/a de 1ª; 27,15; 13,28 €

Condutor/a repartidor/a; 27,15; 13,28 €

Oficial/a 2ª; 27,04; 11,77 €

Oficial/a 3ª; 26,69; 9,17 €

Axud. Condutor/a; 26,69; 8,07 €

V.- Persoal Subalterno

Peón, almacenista, ord; 23,75; 8,24 €

Cobrador/a, vixiante, por.: 23,75; 8,24 €

Conserxe, telefonista: 23,75; 8,24 €

Xardineiro/a, limpador/a; 23,75; 8,24 €

#### Táboa Salarial para o ano 2020

Grupos profesionais; salario base; P.C. Incentivos

#### I.- Técnicos

Persoal técnico

Licenciados/as. Técnico/a superior; 1.381,81€

Técnicos/as titulados/as; 1.176,92€

Peritos e asimilados; 1.176,92 €

Persoal non titulado

Encargado/a xeral; 1.176,92 €

Encargado/a de sección; 1.098,79 €

II.- Persoal administrativo

Xefe/a de 1ª; 798,34; 18,00 €

Xefe/a de 2ª; 798,34; 18,00 €

Oficial/a de 1ª; 798,34; 13,48 €

Oficial/a de 2ª; 798,34; 11,94 €

Auxiliar administrativo/a; 798,34; 8,22 €

III.-Persoal comercial

Xefe/a de vendas; 1.176,92 €

Inspector/a de vendas; 798,34; 13,48 €

IV.- Persoal obreiro

Capataz/a; 27,56; 13,48 €

Operario/a embotellador; 27,51; 11,86 €

Aprendiz; 27,51 €

Oficios varios;

Oficial/a de 1ª; 27,56; 13,48 €

Condutor/a repartidor/a; 27,56; 13,48 €

Oficial/a 2ª; 27,45; 11,95 €

Oficial/a 3ª; 27,09; 9,31 €

Axud. Condutor/a; 27,09; 8,19 €

V.- Persoal Subalterno

Peón, almacenista, ord; 24,11; 8,36 €

Cobrador/a, vixiante, por.: 24,11; 8,36 €

Conserxe, telefonista: 24,11; 8,36 €

Xardineiro/a, limpador/a; 24,11; 8,36 €

#### Táboa Salarial para o ano 2021

Grupos profesionais; salario base; P.C. Incentivos

#### I.- Técnicos

Persoal técnico

Licenciados/as. Técnico/a superior; 1.381,81€

Técnicos/as titulados/as; 1.176,92€

Peritos e asimilados; 1.176,92 €

Persoal non titulado

Encargado/a xeral; 1.176,92 €

Encargado/a de sección; 1.098,79 €

II.- Persoal administrativo

Xefe/a de 1ª; 798,34; 18,00 €

Xefe/a de 2ª; 798,34; 18,00 €

Oficial/a de 1ª; 798,34; 13,48 €

Oficial/a de 2ª; 798,34; 11,94 €

Auxiliar administrativo/a; 798,34; 8,22 €

III.-Persoal comercial

Xefe/a de vendas; 1.176,92 €

Inspector/a de vendas; 798,34; 13,48 €

IV.- Persoal obreiro

Capataz/a; 27,56; 13,48 €

Operario/a embotellador; 27,51; 11,86 €

Aprendiz; 27,51 €

Oficios varios;

Oficial/a de 1ª; 27,56; 13,48 €

Condutor/a repartidor/a; 27,56; 13,48 €

Oficial/a 2ª; 27,45; 11,95 €

Oficial/a 3ª; 27,09; 9,31 €

Axud. Condutor/a; 27,09; 8,19 €

V.- Persoal Subalterno

Peón, almacenista, ord; 24,11; 8,36 €

Cobrador/a, vixiante, por.: 24,11; 8,36 €

Conserxe, telefonista: 24,11; 8,36 €

Xardineiro/a, limpador/a; 24,11; 8,36 €

Identificación das persoas asinantes deste convenio colectivo:

Nome; DNI; Organización

Manuel Vázquez Vázquez; 34 971 939W; Parte empresarial

José Francisco Álvarez Nieves; 34 724 425Y; Parte social

Mª Luisa Rodríguez Figueiredo; 34 954 923Q; Parte social



## Consellería de Empleo e Igualdad

### Jefatura Territorial

#### Ourense

Convenio o acuerdo: Euroinversiones Aguas de Sosas, SL Unipersonal

Expediente: 32/01/0017/2021

Fecha: 21/05/2021

Asunto: resolución de inscripción e publicación

Destinatario: Asunción Iglesias Quintas

Código de convenio número 32000032011983.

Antecedentes

1. El día 16-04-2021, la representación de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Euroinversiones Aguas de Sosas, SL Unipersonal, presenta, por medios electrónicos, la solicitud de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia del convenio colectivo de la citada empresa, para el período de vigencia desde 01/01/2019 hasta 31/12/2021, del referido convenio.

Junto con la solicitud se anexa la siguiente documentación, entre otra:

- El acta de acuerdo y firma del convenio suscrito por la parte empresarial: Euroinversiones Aguas de Sosas, SL Unipersonal, y por la representación de los trabajadores (central sindical: CCOO), el 08/04/2021.

2. En el acuerdo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

Consideraciones legales

Primero.- La competencia para resolver el presente expediente viene determinada a favor de esta jefatura territorial por lo establecido en el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo (BOE 232, de 28 de septiembre de 1982), por el Decreto 110/2020, de 6 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia y por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su depósito y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 272, de 14 de octubre de 2020).

Segundo.- 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 (BOE 255, de 24 de octubre de 2015), faculta a la autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los acuerdos colectivos pactados en el ámbito de su competencia en concordancia con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Analizados los preceptos citados y demás de general aplicación, esta jefatura territorial acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

El jefe territorial de la Consellería de Empleo e Igualdad en Ourense. Fdo.: Yago Borrajo Sánchez.

Convenio colectivo de la empresa Euroinversiones Aguas de Sosas, SL Unipersonal

I.- Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones incluidas en el presente convenio regularán en su vigencia las relaciones laborales que en él se establecen entre la empresa Euroinversiones Aguas de Sosas, SL Unipersonal, y su personal.

Artículo 2.- Ámbito personal

Estará afectado por el presente convenio todo el personal de la empresa excepto las personas que ejerzan funciones de alta dirección y alto consejo.

Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia

La vigencia del presente convenio será de 3 años, desde el 01-01-2019 al 31-12-2021, manteniéndose vigentes todos los artículos hasta que se firme un nuevo convenio que lo sustituya.

Una vez finalizada su vigencia inicial se entenderá prorrogado por períodos de un año si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito por lo menos con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, expresándose en la denuncia las cuestiones objeto de la negociación.

Artículo 4.- Compensación y absorción

Las mejoras resultantes del presente convenio serán compensadas y absorbidas, hasta donde llegue el cómputo anual, con aquéllas otras que se pudieran establecer por disposición legal o que se establecieran por la empresa, excepto que expresamente se pacte el contrario.

Artículo 5.- Comisión paritaria

Según lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores se crea una comisión paritaria que tendrá las siguientes funciones:

1.- Conocer y resolver cuestiones de aplicación e interpretación del convenio.

2.- El desarrollo de funciones de adaptación o modificación del convenio durante su vigencia.

3.- Conocer y resolver discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o en la aplicación salarial del convenio.

4.- Intervenir en supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o en la aplicación del régimen salarial del convenio.

Estará integrada por 3 personas, una persona de la parte empresarial y dos representantes delegados de personal de CCOO, fijando la parte empresarial y la parte social su domicilio en los locales de la empresa en Verín, avda. Sosas, s/n.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días contados desde el momento en que recibiera comunicación en la que se solicita su intervención.

Si no hubiera acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ésta acordará acudir a las distintas modalidades de la resolución del conflicto establecidas en el AGA, eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución.

Si tampoco se hubiera resuelto por este sistema, ambas partes podrán acudir a la jurisdicción común o legislación competente que proceda.

Los acuerdos a los que se llegue en la comisión paritaria en cuestiones relativas al convenio se consideran parte de éste y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos serán registrados.

II.- Régimen de trabajo

Artículo 6.- Jornada de trabajo

Se establece una jornada de 1800 horas de lunes a viernes a razón de 40 horas semanales. En el caso de realizarse jornada

continuada tendrán derecho a 15 minutos de bocadillo por cuenta de la empresa que se computará como jornada efectivamente trabajada para todos los efectos.

Considerando que la industria del agua tiene una marcada intensificación de trabajo en determinadas épocas del año, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 1 de septiembre de cada año, ambos inclusive, la jornada semanal podrá ser aumentada en 45 horas en dicho período, sin exceder en ningún caso del cómputo anual de 1800 horas.

Se tendrá la consideración de trabajo nocturno aquél que comprenda desde las 23.00 horas de la noche hasta las 7.00 horas de la madrugada. En trabajo nocturno se percibirá un plus de nocturnidad del 25% del salario base.

Si se sobrepasa esta jornada se disfrutará de días libres o se cobrará el exceso de jornada.

#### Artículo 7.- Horas extraordinarias

a) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

b) No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

c) El valor de la hora extraordinaria normal será de 8,92 € y el de la hora en domingo será de 10,28 euros, percibiéndose en el mes correspondiente a la realización de las horas extras.

#### Artículo 8.- Vacaciones

Los trabajadores/as tendrán derecho a 22 días laborales de vacaciones. El salario que percibirán durante el período de vacaciones será el real estipulado en el presente convenio.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal, si bien la empresa se reserva la facultad de concederlas fuera de la época de campaña comprendida entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambas fechas incluidas.

No obstante lo anterior, el personal contenido en este convenio tendrá derecho a fraccionar su descanso vacacional en dos períodos, uno de 22 días ininterrumpidos y otro de 8 días, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio.

#### Artículo 9.- Licencias y permisos

El/la trabajador/a, después del aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes, así como en aquellos casos que determine el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Quince días naturales en el caso de matrimonio.

b) Dos días en el caso de enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

c) El permiso por nacimiento y cuidado de menor para ambos progenitores se aplicará según la legislación vigente.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 habrá que atenerse a lo dispuesto en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento de un deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la

empresa podrá pasar al/a la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará su importe del salario al que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este derecho se podrá sustituir por una reducción de la jornada de trabajo normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas según el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Quien por razón de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### Artículo 10.- Incapacidad temporal.

Cuando un/a trabajador/a se encuentre en incapacidad temporal como consecuencia de un accidente de trabajo percibirá el 100% del salario que venía percibiendo a partir del día siguiente al de producirse dicho accidente.

Cuando un/a trabajador/a se encuentre en incapacidad temporal como consecuencia de un accidente no laboral, enfermedad común o enfermedad profesional percibirá el 100% del salario que venía percibiendo a partir de la segunda semana consecutiva en que se encuentre en dicha situación.

#### Artículo 11.- Jubilación anticipada.

El personal de la empresa podrá acceder a la jubilación anticipada una vez cumplidos los 61 años de edad y reuniendo las cotizaciones suficientes conforme a la legislación vigente en cada momento, de tal manera que, solicitada la prejubilación, la empresa contratará al relevista por el 75% de la jornada laboral, prejubilándose la persona con el 75% de la jornada y permaneciendo contratada con el 25% restante. La empresa podrá formular contratos al 100% para los relevistas y acogerse a las subvenciones establecidas en la ley, favoreciendo el mejor sistema de contrato de relevo para las dos partes (empresa y trabajador). El derecho de prejubilación mediante contrato de relevo será siempre a petición del/de la trabajador/a, pudiendo acumular el 25% seguido una vez realizada la contratación del relevista.

#### Artículo 12.- Principio de igualdad de oportunidades y de trato

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado o discriminada en razón de su sexo. Todos los/as trabajadores/as tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad. Por lo tanto, en consonancia con la legislación vigente, los comités de empresa y/o representantes de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

1.- Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.





2.- Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función de sexo.

3.- Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.

4.- Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado, sancionado o despedido por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

5.- Se evitará en la redacción del convenio el lenguaje sexista.

### III.- Condiciones económicas

#### Artículo 13.- Retribución convenida.

La retribución convenida constará de:

- Salario base.
- Complementos salariales

#### Artículo 14.- Salario base

El salario base y los complementos que regirán desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021 serán los del anexo I.

#### Artículo 15.- Antigüedad

A partir del 1 de enero de 2013 la antigüedad a efectos salariales queda congelada en la cuantía que cada trabajador/a la tenga reconocida personalmente, como complemento ad personam, y que no generará nuevos trienios a partir de esa fecha.

#### Artículo 16.- Gratificación de carencia de incentivos.

Se establece el derecho a la percepción de una gratificación de carencia de incentivos como prima de productividad y asistencia.

La cuantía de la gratificación es la que se establece por un día de trabajo efectivo en la tabla de salarios del anexo I.

El derecho a la percepción de la gratificación se perderá total o parcialmente por las siguientes causas:

- a) El 25% de la gratificación correspondiente al salario de un día, por falta de puntualidad de hasta cinco minutos. La reincidencia de este tipo de falta se agravará con el 50%.
- b) El 75% de la gratificación correspondiente al salario de un día, por falta de puntualidad superior a los cinco minutos y hasta media hora.
- c) El 100% por más de media hora sin llegar al día completo.
- d) El correspondiente a tres días por falta de asistencia.
- e) El correspondiente a 15 días por la imposición de una sanción de carácter muy grave.
- f) El abandono del trabajo antes de la hora señalada, la no incorporación a la hora justa y las interrupciones injustificadas como faltas de puntualidad para estos efectos.

#### Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen 2 pagas extraordinarias que serán abonadas una en julio y otra en diciembre. Éstas serán abonadas por años vencidos o rateadas en proporción al tiempo trabajado durante el año, abonándose a razón de una mensualidad del salario real.

#### Artículo 18.- Gratificación de vigilancia y guardia jurado

En concepto de peligrosidad se establece una gratificación para los que ejerzan dichas funciones, consistente en un incremento del 10 % del salario base.

#### Artículo 19.- Gratificación por matrimonio

Todos los/as trabajadores/as con una antigüedad de por lo menos tres años en la empresa tendrán derecho, cuando se casen, a una gratificación de un mes de salario más antigüedad.

#### Artículo 20.- Seguro de vida, accidentes e invalidez permanente

La empresa estará obligada a contratar un seguro a favor de todo el personal afectado por el presente convenio que cubra las siguientes contingencias y con las indemnizaciones estable-

cidas aseguradas, compatibles con otras de la Seguridad Social o mutualidades.

- Muerte por cualquiera causa: 18.030,36 euros.
- Invalidez permanente total: 18.030,36 euros.
- Invalidez absoluta o gran invalidez: 18.030,36 euros.

El/la beneficiario/a en los casos de invalidez será el/la trabajador/a; en el caso de muerte será el cónyuge o, si es el caso, los derechos habientes del/de la trabajador/a asegurado.

#### IV.- Clasificación profesional

##### Artículo 21.- Clasificación personal

Durante la vigencia del presente convenio la clasificación del personal de Euroinversiones Agua de Sousas, SL Unipersonal, será la que figura en la tabla de salarios, respetándose todas las categorías establecidas con anterioridad.

Para el cambio de categoría se creará una comisión calificadora, integrada por los miembros de la comisión paritaria del convenio.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en uno de los siguientes grupos:

- I.- Técnicos/as
- II.- Personal administrativo
- III.- Personal comercial
- IV.- Personal obrero
- V.- Personal subalterno

I.- Técnicos/as: quedan clasificados en este grupo quien realiza trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

II.- Administrativos/as. Quedan comprendidos en este grupo quien realice trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

III.- Personal comercial: comprende al personal que se dedica a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de éstos, tanto al por mayor como al detalle o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

IV.- Personal obrero: incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánica.

V.- Personal subalterno: comprende al personal que dentro y fuera de las oficinas de las empresas desempeña funciones que requieran solamente una cultura muy elemental.

#### Artículo 22.- Definición de las categorías profesionales.

##### I.- Técnicos/as:

A.- Técnico/a de laboratorio: es el que, con título de facultativo oficial, realiza funciones de analista de control de calidad, con responsabilidad, dependiendo directamente de la dirección de la empresa.

B.- Técnicos/as titulados/as: quien en posesión de título académico superior desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

C.- Peritos y asimilados: quien en posesión de título académico tiene la capacidad de decidir en forma correcta, justa e inteligente le confiere autoridad en una materia específica.

##### D.- Personal no titulado:

Encargado/a general: es quien, bajo las órdenes inmediatas de la dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.



Encargado/a de sección:

II.- Personal administrativo:

A.- Jefe/a de primera: es el empleado/a que, con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

B.- Jefe/a de segunda: trabajará normalmente a las órdenes del/de la jefe/a de primera, a quién podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éstos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un/de una jefe/a de primera.

C.- Oficial de 1ª: es el/la empleado/a con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados/as a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: funciones de cobranza y pago, facturas o cálculo de éstas, transcripción en libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas.

D.- Oficial de 2ª: es el/la empleado/a con iniciativa restringida y subordinación a jefe/a u oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de éstas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

E.- Auxiliar: es el/la empleado/a que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas.

III. Personal comercial

A.- Jefe/a de ventas: es la persona que está al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o la publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la dirección, orienta y da conformidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

B.- Inspector/a de ventas: es quien tiene como funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar las mercancías y visitar los depósitos si los hubiera y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o se estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo.

IV.- Personal obrero

A.- Capataz/a: es el/la obrero/a de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

B.- Operario/a embotellador/a: es el/la obrero/a que ejecuta las labores de embotellamiento, mecánico o a mano, cierre y etiquetado y lavado de las botellas, efectuando también el movimiento de botellas llenas y vacías, su enfundado y colocación en cajas.

C.- Aprendiz: es el/la trabajador/a que tenga vigente un contrato de aprendizaje conforme a la ley.

D. Oficios varios

Oficial/a de 1ª: es el/la trabajador/a que se dedica a oficios de envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolas tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Conductor/a repartidor/a: es quien al servicio exclusivo de la empresa tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada

para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumpla.

Oficial/a de 2ª: es el que realiza los mismos cometidos al/a la oficial/a de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que éste y la limpieza de los aparatos, utensilios y envasado destinado a la producción.

Oficial/a de 3ª: se consideran como tal los que, con la formación profesional elemental de sus funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

Ayudante/a conductor/a: es el/la operario/a, que reúne las condiciones exigidas legalmente para el desempeño de su función como ayudante/a de conductor/a.

IV.- Personal subalterno

Peón: es el/la operario/a que ejecuta labores para las que se requiere, predominantemente, esfuerzo físico, sin necesidad de ninguna práctica operatoria. Esta categoría sólo se le podrá aplicar al personal contratado por temporada para carga y descarga y no al ingresado como fijo del cuadro de personal como operario de embotellamiento.

Son los/as obreros/as que para el desempeño de sus funciones no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad alguna.

Mayorista: es el/la encargado/a de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se hubiera producido durante la jornada.

Cobrador/a: es el/la trabajador/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y por orden de la empresa realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos.

Vigilante: tiene como funciones la vigilancia del recinto o la instalación del centro de trabajo.

Conserje: son los/as trabajadores/as que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuidan de los accesos a los establecimientos, ejerciendo funciones de custodia y vigilancia, tanto en el interior como en el exterior del referido local.

Telefonista: es el/la subalterno/a que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en el establecimiento, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Jardinero/a: es el/la encargado/a de cuidar y mantener libre de maleza los jardines del centro de trabajo.

Limpiador/a: es el personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

Laborante: es el/la productor/a que tiene a su cargo un grupo de personas que dirige y orienta en la ejecución de los trabajos de un determinado servicio.

En la categoría de ayudante de conductor/a se permanecerá un máximo de 5 años.

Los ayudantes de conductor/a con más de cinco años de antigüedad en su categoría pasarán a oficiales de 3ª.

Una vez hechas dichas reclasificaciones, el resto de categorías harán su reclasificación en función del trabajo desarrollado, de tal manera que cuando se hagan trabajos de categoría superior por un período de 6 meses sucesivos o 12 alternos, consolidarán la categoría profesional que estén desarrollando.

Asimismo, cuando existan puestos vacantes los trabajadores/as podrán optar a los mismos reuniendo los mismos conocimientos, méritos y capacidad necesarios, teniendo preferencia, a igualdad de puntos, sobre los trabajadores de nueva incorporación a la empresa.

Artículo 23.- Auxiliares administrativos

Los/as auxiliares administrativos/as, a los 6 años de ejercer las funciones en la empresa, deberán ascender a la categoría de oficiales administrativos.



### Cláusula final

El presente convenio es firmado por don Manuel Vázquez Vázquez en calidad de administrador de la empresa "Euroinversiones Aguas de Sousas, SL Unipersonal, y por los representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa, don José Francisco Álvarez Nieves, doña María Luisa Rodríguez Figueiredo pertenecientes a la Central Sindical Comisiones Obreras (CCOO), ambas partes con capacidad legal suficiente según 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 (BOE 255, de 24 de octubre de 2015)

### Anexo I

#### Tabla salarial para el año 2019

Grupos profesionales; salario base; P.C. incentivos

#### I.- Técnicos

##### Personal técnico

Licenciados/as, técnico/a superior; 1.361,39 €

Técnicos/as titulados/as; 1.159,53 €

Peritos y asimilados; 1.159,53 €

##### Personal no titulado

Encargado/a general; 1.159,53 €

Encargado/a de sección; 1.082,55 €

#### II.- Personal administrativo

Jefe/a de 1ª; 786,54; 17,73 €

Jefe/a de 2ª; 786,54; 17,73 €

Oficial/a de 1ª; 786,54; 13,28 €

Oficial/a de 2ª; 786,54; 11,76 €

Auxiliar administrativo/a; 786,54; 8,10 €

#### III.- Personal comercial

Jefe/a de ventas; 1.159,53 €

Inspector/a de ventas; 786,54; 13,28 €

#### IV.- Personal obrero

Capataz/a; 27,15; 13,28 €

Operario/a embotellador/a; 27,10; 11,68 €

Aprendiz; 27,10 €

##### Oficios varios;

Oficial/a de 1ª; 27,15; 13,28 €

Conductor/a repartidor/a; 27,15; 13,28 €

Oficial/a 2ª; 27,04; 11,77 €

Oficial/a 3ª; 26,69; 9,17 €

Ayudante conductor/a; 26,69; 8,07 €

#### V.- Personal subalterno

Peón, almacenista, ord; 23,75; 8,24 €

Cobrador/a, vigilante, por.; 23,75; 8,24 €

Conserje, telefonista; 23,75; 8,24 €

Jardinero/a, limpiador/a; 23,75; 8,24 €

#### Tabla salarial para el año 2020

Grupos profesionales; salario base; P.C. incentivos

#### I.- Técnicos

##### Personal técnico

Licenciados/as, técnico/a superior; 1.381,81 €

Técnicos/as titulados/as; 1.176,92 €

Peritos y asimilados; 1.176,92 €

##### Personal no titulado

Encargado/a general; 1.176,92 €

Encargado/a de sección; 1.098,79 €

#### II.- Personal administrativo

Jefe/a de 1ª; 798,34; 18,00 €

Jefe/a de 2ª; 798,34; 18,00 €

Oficial/a de 1ª; 798,34; 13,48 €

Oficial/a de 2ª; 798,34; 11,94 €

Auxiliar administrativo/a; 798,34; 8,22 €

#### III.- Personal comercial

Jefe/a de ventas; 1.176,92 €

Inspector/a de ventas; 798,34; 13,48 €

#### IV.- Personal obrero

Capataz/a; 27,56; 13,48 €

Operario/a embotellador/a; 27,51; 11,86 €

Aprendiz; 27,51 €

##### Oficios varios;

Oficial/a de 1ª; 27,56; 13,48 €

Conductor/a repartidor/a; 27,56; 13,48 €

Oficial/a 2ª; 27,45; 11,95 €

Oficial/a 3ª; 27,09; 9,31 €

Ayudante conductor/a; 27,09; 8,19 €

#### V.- Personal subalterno

Peón, almacenista, ord; 24,11; 8,36 €

Cobrador/a, vigilante, por.; 24,11; 8,36 €

Conserje, telefonista; 24,11; 8,36 €

Jardinero/a, limpiador/a; 24,11; 8,36 €

#### Tabla salarial para el año 2021

Grupos profesionales; salario base; P.C. incentivos

#### I.- Técnicos

##### Personal técnico

Licenciados/as, técnico/a superior; 1.381,81 €

Técnicos/as titulados/as; 1.176,92 €

Peritos y asimilados; 1.176,92 €

##### Personal no titulado

Encargado/a general; 1.176,92 €

Encargado/a de sección; 1.098,79 €

#### II.- Personal administrativo

Jefe/a de 1ª; 798,34; 18,00 €

Jefe/a de 2ª; 798,34; 18,00 €

Oficial/a de 1ª; 798,34; 13,48 €

Oficial/a de 2ª; 798,34; 11,94 €

Auxiliar administrativo/a; 798,34; 8,22 €

#### III.- Personal comercial

Jefe/a de ventas; 1.176,92 €

Inspector/a de ventas; 798,34; 13,48 €

#### IV.- Personal obrero

Capataz/a; 27,56; 13,48 €

Operario/a embotellador/a; 27,51; 11,86 €

Aprendiz; 27,51 €

##### Oficios varios;

Oficial/a de 1ª; 27,56; 13,48 €

Conductor/a repartidor/a; 27,56; 13,48 €

Oficial/a 2ª; 27,45; 11,95 €

Oficial/a 3ª; 27,09; 9,31 €

Ayudante conductor/a; 27,09; 8,19 €

#### V.- Personal subalterno

Peón, almacenista, ord; 24,11; 8,36 €

Cobrador/a, vigilante, por.; 24,11; 8,36 €

Conserje, telefonista; 24,11; 8,36 €

Jardinero/a, limpiador/a; 24,11; 8,36 €

Identificación de las personas firmantes de este convenio colectivo:

Nombre; DN; Organización

Manuel Vázquez Vázquez; 34.971.939W; Parte empresarial

José Francisco Álvarez Nieves; 34.724.425Y; Parte social

Mª Luisa Rodríguez Figueiredo; 34.954.923Q; Parte social

R. 1.707