

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10192 *Resolución de 19 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Grupo Kalise Menorquina, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Grupo Kalise Menorquina, S.A. (código de convenio n.º 90102512012016) que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2016, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y CGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de octubre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO GRUPO KALISE MENORQUINA SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas, delegaciones, oficinas y demás centros de trabajo de la empresa Grupo Kalise Menorquina SA.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de la empresa, con excepción de los que ocupen alguno de los cargos de Consejero y personal de Alta Dirección.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Transcurridos 12 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente Convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio con un máximo de un mes de antelación a la fecha de finalización del mismo. Para que la denuncia sea efectiva ésta deberá hacerse por escrito a la otra parte firmante y registrarse en el Departamento correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

En caso de no producirse la denuncia, el Convenio se prorrogará automáticamente por un año natural.

El Convenio una vez llegada la fecha de su finalización y habiéndose producido la denuncia del mismo por alguna de las partes firmantes, perderá su vigencia si bien durante un periodo de un años (del 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019) se mantendrá la eficacia de sus cláusulas normativas.

Transcurrido el año de ultra actividad pactada, el convenio perderá vigencia salvo pacto en contrario y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 5. *Aumentos salariales.*

A partir del 1 de enero de 2017 se aplicarán la Tablas Salariales que figuran en los Anexos I y II con el incremento que resulte del IPC real del año 2016. Para que se produzca este incremento será condición necesaria e imprescindible que la Empresa haya alcanzado durante el año 2016 el EBITDA previsto de 14.500.000 euros. En el supuesto de que no se alcance esta cifra, no habrá ningún incremento en el año 2017.

A partir del 1 de enero de 2018 se aplicarán la Tablas Salariales que figuran en los Anexos I y II actualizadas, en su caso, según el apartado anterior y con el incremento que resulte del IPC real del año 2017. Para que se produzca este incremento será condición necesaria e imprescindible que la Empresa haya alcanzado durante el año 2017 el EBITDA previsto de 15.200.000 euros. En el supuesto de que no se alcance esta cifra, no habrá ningún incremento en el 2018.

A partir del 1 de Enero de 2019 se aplicarán la Tablas Salariales que figuran en los Anexos I y II actualizadas, en su caso, según los apartados anteriores y con el incremento que resulte del IPC real del año 2018. Para que se produzca este incremento será condición necesaria e imprescindible que la Empresa haya alcanzado durante el año 2018 el EBITDA previsto de 15.500.000 euros. En el supuesto de que no se alcance esta cifra, no habrá ningún incremento en el 2019.

Las cantidades de EBITDA establecidas en este Artículo podrán ser modificadas en el supuesto de que ocurran circunstancias excepcionales como, por ejemplo, subidas de los tipos de interés de la deuda contraída, necesidades de inversiones extraordinarias, o cualquier otra situación de índoles similar que haga necesaria la modificación del EBITDA previsto, debiéndose informar con antelación a los Comités.

Se garantiza que el incremento que proceda según los puntos anteriores se aplicará sobre el importe que los empleados perciban en concepto de la antigüedad devengada según el extinguido convenio sectorial de helados y que tras la firma pasará a denominarse Antigüedad Ad Personam, siendo por tanto un concepto de carácter actualizable no absorbible ni compensable. Asimismo, estos incrementos se aplicarán sobre todos los importes que figuran en el texto del convenio.

En el caso que el IPC resultara negativo, las retribuciones salariales recogidas en este Convenio no sufrirán detrimento económico alguno.

El EBITDA al que se hace referencia en el presente Convenio Colectivo será el resultado de la suma de los siguientes conceptos:

- Resultado Ejercicio.
- Impuestos sobre beneficios.
- Deterioro y resultado por enajenación de instrumentos financieros.
- Gastos Financieros.

- Ingresos Financieros.
- Amortizaciones del Inmovilizado.
- Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.
- Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos.

Artículo 6. *Declaración antidiscriminatoria.*

El Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general.

En todo caso se respetará lo establecido en el Plan de Igualdad de la Empresa.

Referencia al género: todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término trabajador, trabajadores, empleado, empleados, se entienden efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo que el propio convenio limite expresamente la titularidad del respectivo derecho.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Las partes, dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo, designarán una Comisión Paritaria. Esta Comisión estará constituida por cinco miembros por parte de los Representantes de los Trabajadores y un asesor por sindicato e igual número de representantes por parte de la Empresa para entender de aquéllas cuestiones establecidas en la Ley, fundamentalmente la interpretación del Convenio, y en particular para que desarrolle las funciones detalladas en los siguientes puntos de este artículo.

2. Esta Comisión Paritaria conocerá y resolverá las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, por lo cual se le deberán proponer por escrito las materias objeto de discusión, deberá convocarse a las partes en un plazo máximo de 15 días para que se reúnan y deberán en el mismo plazo de 15 días emitir resolución con acuerdo o desacuerdo sobre la cuestión planteada.

3. Asimismo, desarrollará las funciones de adaptación o modificación del convenio por cambios en la legislación vigente, durante su ámbito temporal.

4. Si no existiera acuerdo en la actuación de la Comisión Paritaria en los plazos determinados, ésta someterá el problema planteado a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales.

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

Debido a las especiales circunstancias de la industria de helados, que es de temporada, la empresa podrá organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta y la distribución.

Por tal motivo la empresa, en caso de necesidad, podrá destinar al personal a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año, doce meses durante dos años o dieciséis meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo. Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a seis meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as en

base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional.

En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

En todo caso, la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación legal de los trabajadores y al trabajador afectado con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Artículo 9. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones colectivas, será el siguiente:

Al inicio del período de consultas, de duración no superior a quince días, la empresa entregará a la representación de los trabajadores por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas a que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en reunión de la misma. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que en su caso se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de los trabajadores en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

En el supuesto de implantarse finalmente dichas modificaciones se informará previamente a los afectados de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el plan de prevención de riesgos laborales.

Artículo 10. *Productividad.*

Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

1. Definir como objetivos:

Elevar la competitividad y rentabilidad.
Optimizar la capacidad productiva.
Maximizar el empleo.
Mejorar las condiciones de trabajo.

2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:

La política de inversiones.

La racionalización de la organización productiva.
La mejora tecnológica.
La programación empresarial de la producción y la productividad.
El clima y la situación de las relaciones laborales.
Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
La política salarial y de incentivación material.
La cualificación y adaptación de la mano de obra.
El absentismo.

Los incrementos de productividad se determinarán en cada centro de trabajo poniéndolo la empresa en conocimiento de los representantes de los trabajadores, quienes podrán manifestar su posición sobre las propuestas realizadas por la empresa.

CAPÍTULO II

Retribución

Artículo 11. *Salario.*

Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en la Tablas Salariales del Anexo I y Anexo II.

Las Tablas del Anexo I serán de aplicación al personal con una antigüedad en la empresa superior a cinco años.

Las Tablas del Anexo II serán de aplicación al personal con una antigüedad en la empresa inferior a cinco años.

A partir del 01 de Enero de 2015 no se devengará ningún importe más por el concepto del complemento de antigüedad establecido en el anterior convenio sectorial de helados y se mantendrá dicho complemento al personal que lo venía percibiendo como mejora «ad personam».

Artículo 12. *Complemento de trabajo nocturno.*

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas. El importe por hora efectivamente trabajada en el mencionado período nocturno será de 1,16 €. Quedan exceptuados del cobro de este complemento los serenos y vigilantes.

Artículo 13. *Complemento de puesto de trabajo: Plus de frío.*

Los puestos de trabajo, tóxicos, penosos o peligrosos se fijarán en cada centro de trabajo de acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa o Delegado de personal, manteniéndose los complementos que se venían percibiendo a la firma del presente convenio.

Los trabajadores que presten sus servicios en las cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a menos 8 grados centígrados, percibirán por cada hora efectivamente trabajada en esas condiciones la cantidad de 0,68 €. Quedan excluidos de la percepción de este plus los trabajadores que presten sus servicios utilizando carretillas climatizadas.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento que sea preciso para asegurar la producción. Las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, son de libre aceptación

por el trabajador y su realización tendrá carácter excepcional, en el sentido de que sólo se efectuarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o tiempo parcial.

Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás deberán flexibilizar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, anticipando la entrada o la salida, a requerimiento de la empresa.

El valor de las horas extraordinarias será el que se establece para cada categoría en las tablas salariales de los Anexos I y II.

El personal que trabaje en el movimiento interior de las cámaras no podrá realizar horas extraordinarias en dicho trabajo.

En los centros de trabajo se podrá establecer la compensación de cada hora extraordinaria por 1,75 horas ordinarias de descanso, mediante acuerdo con el Comité de Empresa o, en su caso, con los Delegados de Personal. En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen como consecuencia de la flexibilización de la jornada establecida en el art. 34,2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá tres pagas extraordinarias: paga de verano, paga de vacaciones y paga de navidad. Cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario más el importe que se perciba en concepto «ad personam» establecido en el último párrafo del artículo 11 del presente Convenio. Estas pagas serán abonadas junto con las nóminas de los meses de Junio o Julio la paga de verano (en función de las disponibilidades de tesorería de la empresa, quien lo comunicara al personal con la máxima antelación), en Septiembre la paga de vacaciones y en Diciembre la paga de navidad.

El devengo de las pagas será por años naturales, de Enero a Diciembre, de forma que todas las pagas quedarán liquidadas a 31 de diciembre de cada año.

La Empresa podrá prorratear el pago de las pagas extraordinarias mensualmente, de enero a diciembre, previa comunicación a los representantes de los trabajadores. En este caso, la Empresa se compromete a mantener el prorrateo de forma permanente a no ser que, por circunstancias económicas, deba volver a realizar el pago en los meses indicados.

Artículo 16. *Pagas de beneficios.*

Para los años de vigencia de este convenio se establece una paga de beneficios que se percibirá en las siguientes condiciones:

– Esta paga será variable y tendrá la consideración de única y extraordinaria, no quedando consolidada en la retribución de los empleados.

– Para su pago será requisito imprescindible que la empresa supere el EBITDA previsto cada año como mínimo en 250.000 euros.

– El importe de la paga consistirá en un 0,15 % de las cantidades que se indicarán en el siguiente apartado por cada 250.000 euros o fracción completa en que se supere el EBITDA previsto.

– Dicho 0,15 % se aplicará sobre la retribución anual percibida por los siguientes conceptos:

Salario convenio.

Salario complementario.

Importe que se perciba por el concepto de la antigüedad devengada en el extinguido convenio sectorial de helados.

– El pago se realizará, en el caso de cumplirse las condiciones, durante el año siguiente. Esto es, la paga de beneficios del año 2016 se efectuaría durante el año 2017, la del 2017 durante el año 2018 y la del 2018 durante el año 2019. Asimismo, el pago se hará efectivo en el mes en que la tesorería de la empresa lo permita y, como máximo, en el mes de agosto.

– El EBITDA previsto para cada año será el que se establece en el artículo 5 de este Convenio.

– Ejemplo: considerando un EBITDA previsto de 14.500.000 euros, si se consigue un EBITDA de:

14.750.000 euros: se devenga el 0,15 % sobre los conceptos indicados

15.000.000 euros: se devenga el 0,30 % sobre los conceptos indicados

15.250.000 euros: se devenga el 0,45 % sobre los conceptos indicados

15.500.000 euros: se devenga el 0,60 % sobre los conceptos indicados

Y así sucesivamente.

Artículo 17. *Complemento de campaña.*

El complemento de campaña suprimido el 1 de enero de 2004 se mantiene al personal que lo venía percibiendo hasta 31 de Diciembre 2003 como mejora «ad personam».

Este complemento personal dejará de percibirse cuando se adquiera la condición de fijo continuo.

Artículo 18. *Quebrantos.*

El personal autovendedor percibirá una compensación, por día efectivamente trabajado en tal función, de 2,31 €, por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en productos a causa de las circunstancias de su trabajo.

No procederá este abono cuando exista algún sistema compensatorio por estos mismos conceptos, así como cuando la empresa no responsabilice al autovendedor de las diferencias.

Artículo 19. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán «ad personam», las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Artículo 20. *Absorción y compensación.*

Las condiciones establecidas en este Convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual y global, por todos los conceptos, con las condiciones superiores que tenga cada empleado y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto.

CAPÍTULO III

Clasificación de personal

Artículo 21. *Clasificación profesional.*

1. En general las clasificaciones del personal de este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

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.
- II. Administrativos.
- III. Mercantiles.
- IV. Obreros.
- V. Subalternos.

Grupo I. Técnicos. Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos. Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles. Comprende el personal que se dedique 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 los mismos, bien al por mayor o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la misma 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.

Grupo IV. Obreros. Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V. Subalternos. Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

I. Técnicos:

1) Titulados.

a) De grado superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.

b) De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades capacitadas para ello.

2) No titulados: Encargado general, Maestro o Jefe de Fabricación y de Taller, Encargado de Sección y Auxiliar de Laboratorio.

3) Oficinas técnicas de organización: Jefes de primera y segunda, Técnicos de organización de primera y segunda, Auxiliares de organización y Aspirantes.

4) Técnicos de proceso de datos: Jefe de proceso de datos, Analista, Jefe de explotación, Programador de ordenador, Programador de máquinas auxiliares y Operador de ordenador.

II. Administrativos. Jefe de Administración de primera, Jefe de Administración de segunda, Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar, Aspirante y Telefonista.

III. Mercantiles. Jefe de Ventas, Inspector de Ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad, Vendedor con autoventa. Viajante y Corredor de plaza.

IV. Obreros.

a) Personal de producción: Oficial de primera, Oficial de segunda, Ayudante y Aprendiz.

b) Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de primera, oficial de segunda, Ayudante y Aprendiz.

c) Personal de oficios auxiliares: Oficial de primera, Oficial de segunda.

d) Peonaje: Peón y personal de limpieza.

V. Subalternos. Almacenero, Mozo de almacén, Conserje, Cobrador, Basculero-pesador, Guarda jurado, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero.

2. Clasificación según permanencia: El personal se clasificará, en atención a su permanencia al servicio de las mismas, de conformidad con cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la Ley.

Los trabajadores que, al 4 de julio de 1994, tuvieran la condición de fijos de campaña, mantendrán sus derechos y deberes a título personal.

3. Otras definiciones.

3.1 El autoventa es una persona trabajadora cuyo trabajo consiste en recorrer la zona o demarcación asignada, conduciendo un vehículo provisto de género, visitando a los clientes y ofreciéndoles las mercancías, sirviendo las que soliciten, extendiéndole el albarán o comprobante de la venta, y efectuando el cobro de los productos entregados, liquidando la recaudación al regresar a la empresa, así como la vigilancia del vehículo a su cargo, revisando los niveles de aceite, agua y frenos, presión de neumáticos y limpieza de cabina. El autoventa realizará el lavado del vehículo dentro de la jornada ordinaria de trabajo. El restante mantenimiento del vehículo correrá a cargo de la empresa.

3.2 Los conductores de larga distancia y repartidores, tienen la categoría profesional de oficiales de primera de oficios auxiliares.

3.3 El personal de cámaras están incluidos en el grupo de trabajadores de oficios propios.

3.4 Los telefonistas que tengan a su cargo una centralita y desarrollen o no otros trabajos, transcurridos tres años en la categoría de Telefonista pasarán a percibir el salario correspondiente al Oficial Administrativo de segunda.

Artículo 22. *Ascensos.*

Los trabajadores fijos de plantilla tendrán derecho a participar, en igualdad de condiciones, en las pruebas de selección que se realicen para cubrir las vacantes que se produzcan.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la empresa en los tablones de anuncios del centro de trabajo con antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 23. *Formación profesional.*

La empresa realizará, en la medida de sus posibilidades presupuestarias, las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales en cada momento.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los trabajadores en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías. En los casos en los que los trabajadores quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes. De no superarse por dos años de asistencia, el mismo curso de formación, el trabajador perderá el derecho al permiso. El Comité de empresa tendrá la competencia de emitir informe sobre la ejecución por parte del empresario de los planes de formación profesional de la empresa.

CAPÍTULO V

Jornada, descansos, ausencias y excedencias

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.776 horas anuales. La jornada media de trabajo será de cuarenta horas semanales, flexibilizándola de forma que los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto dicha jornada sea de cuarenta y cuatro horas semanales, trabajando los sábados. El resto del año la jornada será de treinta y siete horas semanales, de lunes a viernes. En la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales,

el horario máximo del sábado será de cuatro horas, finalizando como máximo a las catorce horas. Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdo de las partes sobre otros horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta y cuatro horas, y el sábado, como máximo finalice a las catorce horas.

En las islas Canarias, la jornada media de trabajo durante todo el año consistirá en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, acomodándose a los calendarios laborales. Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdo de las partes, sobre horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta horas.

La empresa podrá, siempre que se respete el número máximo de horas anuales, acordar con los representantes legales de los trabajadores o con los trabajadores una distribución diferente de la jornada de trabajo. Asimismo, la empresa podrá hacer uso de la flexibilidad de la jornada en los términos establecidos legalmente.

Los tiempos de descanso en las jornadas de horario continuado serán considerados como de trabajo efectivo.

Artículo 25. *Vacaciones.*

El personal fijo de plantilla disfrutará veintidós días laborales de vacaciones, considerando como días laborables de lunes a viernes excluyendo los sábados, domingos y festivos, fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive. No obstante, se podrá autorizar el disfrute de vacaciones dentro del período indicado en el punto anterior mediante el acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Al personal fijo discontinuo se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea éste, calculada sobre la base de los días laborales que correspondan a un trabajador fijo por año completo de trabajo.

El calendario de vacaciones se confeccionará por la Empresa y el Comité de empresa o Delegado de personal, dentro del primer semestre del año, siendo expuesto a continuación en los tabloneros de anuncios.

Los turnos de vacaciones serán rotativos anualmente dentro de cada sección.

Dadas las especiales características climatológicas de las Islas Canarias, en los centros de trabajo radicados en ellas los meses excluidos a efectos de disfrute de vacaciones serán los que se vienen considerando hasta la fecha o los que se determinen entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdos que las partes tengan suscritos hasta la fecha o puedan suscribir en el futuro.

En período de vacaciones los autovendedores percibirán, aparte del salario de Convenio y antigüedad Ad Personam, el promedio de comisiones e incentivos que hayan hecho efectivos en los doce meses anteriores.

Artículo 26. *Licencias.*

Solicitándolo con la posible antelación y justificándolo debidamente, los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, al padre, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro.
- c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres, hijos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.
- d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, en las circunstancias indicadas.

e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijo político y por enfermedad grave de padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y también políticos, dos días naturales ampliables hasta otros tres más, en las circunstancias indicadas.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Por matrimonio de los padres e hijos: un día natural que coincidirá con el de la celebración del mismo.

Las licencias señaladas en los apartados c) y e) se harán extensivas a los casos hospitalización.

Las licencias a que se tenga derecho en los casos de hospitalización podrán ser disfrutadas durante los días en que dure la hospitalización. El número de días laborales a disfrutar por esta licencia en ningún caso podrá ser superior al número de días laborales a que se hubiera tenido derecho en caso de haberse disfrutado la licencia por hospitalización desde el inicio del hecho causante.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten aplicables en esta materia de licencias.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Artículo 27. *Permiso para exámenes.*

Los trabajadores que deban presentarse a un examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional relacionados con su puesto de trabajo, solicitarán permiso a la empresa, quien determinará si los estudios son necesarios para el puesto y, en dicho caso, se le concederá un permiso de hasta un máximo de seis días por año. En el caso de que el examen en un centro oficial sea para cursos no relacionados con el puesto de trabajo, el permiso será de hasta un máximo de dos días por año. Estos permisos serán retribuidos con el salario mensual más el importe percibido por la antigüedad. En ambos casos deberá justificarse en debida forma la asistencia al examen.

Los trabajadores tendrán cuatro horas para examinarse del carnet de conducir.

Artículo 28. *Permisos para consultas médicas.*

Las salidas del trabajo para acudir a consultas del médico de cabecera de la Seguridad Social que originen ulterior visita a especialista serán consideradas como permiso retribuido, con un máximo de veinte horas anuales y siempre que se justifique tanto el envío al especialista como la asistencia a ambas consultas. No se computarán para este tope de horas anuales las visitas médicas a especialista que se produzcan como consecuencia de un embarazo.

Los trabajadores, de acuerdo con la empresa, podrán recuperar el exceso de horas utilizadas para las consultas médicas.

Artículo 29. *Comprobación de enfermedad o accidente.*

La empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el médico de empresa o de cualquier otro facultativo, que deberá acreditarse ante el trabajador. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la empresa cesarán en el beneficio del complemento salarial a cargo de la empresa establecido en los artículos 32 y 33.

El acceso a la información sanitaria del trabajador queda reservada al propio trabajador y al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva (L 31/1995 art.22).

El trabajador que, estando en situación de incapacidad temporal, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en el presente Convenio para dicha situación, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, a aquellos trabajadores que falten injustificadamente al trabajo se les descontará, con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal, festivos, vacaciones y las pagas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

Artículo 30. *Excedencias.*

1. Excedencias voluntarias.

El trabajador fijo con una antigüedad en la empresa, al menos, de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por no menos a cuatro meses y un período máximo de cinco años.

La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia voluntaria. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribución que corresponda al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponde.

El tiempo de excedencia voluntaria no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acogerse a otra nueva.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten aplicables en esta materia de excedencias.

2. Excedencias por cargo sindical.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel insular, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de 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.

Artículo 31. *Reserva de plaza.*

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo.

No obstante, para los trabajadores eventuales o interinos, dicha reserva sólo alcanzará hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de cinco años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente. El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha de la alta médica.

La incorporación del trabajador tendrá el mismo carácter de temporal, fijo o fijo discontinuo que tuviera al producirse su baja.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 32. *Complemento de IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, durante los 12 primeros meses de la baja y siempre que permanezcan de alta en la empresa, percibirán, como complemento a cargo de la empresa, la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes y el 100% de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al seguro de accidentes de trabajo, referidos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

En cuanto a los conceptos variables tales como horas extras, incentivos de vendedores o conductores, comisiones, pluses, se tomará la media de lo cotizado por estos conceptos en los doce meses anteriores al del accidente, o desde el inicio del contrato cuando se trate de personal temporal, eventual o de nuevo ingreso. Quedan excluidas en todo caso las pagas extraordinarias, las cuales se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de baja hasta que se produzca el alta, se agoten los 12 primeros meses de incapacidad temporal o hasta la fecha de terminación de su contrato, si llegase sin haberse producido el alta.

Artículo 33. *Complemento de IT por Enfermedad Común.*

Los trabajadores cuando pasen a la situación de incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente no laboral, percibirán un complemento a cargo de la empresa que consistirá en lo siguiente:

1. En la primera situación de IT que se produzca durante el año natural (Enero a Diciembre), el 100 % de su retribución salarial fija y hasta un máximo de 30 días desde la fecha de la baja médica.
2. En la segunda situación de IT que se produzca durante el año natural (Enero a Diciembre), el 90 % de su retribución salarial fija y hasta un máximo de 30 días desde la fecha de la baja médica.
3. En la tercera y siguientes situaciones de IT que se produzca durante el año natural (Enero a Diciembre) no habrá ningún complemento.
4. Las bajas de IT cuya duración sea superior a 90 días, serán complementadas en todos los casos al 100% de su retribución salarial fija. Este complemento se pagará a partir del día 91 de baja.

En todos los casos serán de aplicación las siguientes condiciones:

- a) Para tener derecho al complemento por IT en el momento de la baja el empleado deberá tener, como mínimo, 180 días de alta en la Empresa.

b) En el caso de que la baja se produzca durante el período de los 90 días siguientes a otra baja anterior por enfermedad, el complemento será como máximo del 75% de su retribución salarial fija y durante un máximo de 30 días desde la fecha de la baja médica.

c) Por retribución salarial se entiende los conceptos fijos que sirven de base para la cotización a la Seguridad Social referidos al mes natural anterior al de la baja, quedando exceptuadas las horas extraordinarias, los incentivos, las comisiones, los bonos, las dietas, el kilometraje y todos los complementos no fijos (nocturnidad, penosidad, frío).

d) Para la percepción de este complemento será indispensable la puntual presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social. Así como someterse a la comprobación de la veracidad de la enfermedad por parte de los servicios médicos de la empresa, según lo dispuesto en el artículo 29.

e) Se cesará en su percepción al ser alta médica, al llegar al tope máximo de días establecido, a la interrupción o terminación de su contrato, o al pasar a pago directo de la Seguridad Social o Mutua (actualmente a los 12 meses de la baja o en el plazo que pudiera establecerse en el futuro)

f) Cuando la persona trabajadora se encuentre hospitalizada percibirá un complemento del 100% de su retribución salarial, sin aplicarse el plazo previo establecido en el apartado b) del presente artículo. Su finalización se producirá al cesar dicha hospitalización, pasando entonces a la situación que corresponda y, en todo caso, al concluir los plazos indicados anteriormente.

Artículo 34. *Premio de vinculación a la empresa.*

La empresa entregará un premio de vinculación a los trabajadores fijos de plantilla en las siguientes condiciones:

- A los quince años de antigüedad: 226,25 €.
- A los veinticinco años de antigüedad: 427,57 €.
- Una mensualidad de su retribución fija cuando se cumplan los 30, 35, 40 y 45 años de antigüedad en la empresa.

Por mensualidad de retribución fija se considerarán los importes mensuales percibidos por el salario convenio, el salario complementario y el importe que se perciba en concepto de la antigüedad devengada en el extinguido convenio sectorial de helados. Será el mismo importe que deba percibirse por una paga extraordinaria.

Este premio se calculará según la retribución mensual que perciba el empleado en el momento de producirse cada uno de los vencimientos establecidos.

Artículo 35. *Ayuda por matrimonio.*

Al trabajador fijo de plantilla de uno u otro sexo, que contraiga matrimonio, se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 91,02 €. El resto de los trabajadores percibirá esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores.

Artículo 36. *Ayuda por natalidad.*

A los trabajadores de uno u otro sexo, con dos años al menos de servicio en la empresa, se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos una gratificación de 58,20 €.

Artículo 37. *Ayuda por discapacidad.*

El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 26,94 € mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

Artículo 38. *Acción social.*

Para fines sociales y culturales la empresa abonará una cantidad de 3,88 € como cuota anual por cada trabajador fijo a su servicio y promedio trabajador año del personal no fijo. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

La empresa pondrá estas cantidades a disposición de los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año natural.

CAPÍTULO VII

Garantías de los trabajadores

Artículo 39. *Derecho de comunicación.*

La empresa pondrá a disposición del Comité de empresa y Delegados de personal, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios de uso común al menos por centro de trabajo, que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda proscrita la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados a fin de que aquélla 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.

Artículo 40. *Derecho de reunión.*

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores en asamblea.

Las asambleas tendrán lugar en el recinto del centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La convocatoria podrá hacerse por los Delegados de Personal o Comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento.

Presidirán las asambleas los Delegados de Personal o Comité de empresa, quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día y de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, se comunicarán al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo este último acusar recibo.

En la asamblea sólo podrán tratarse los asuntos que figuren en el orden del día.

El empresario sólo podrá negarse a la celebración de la asamblea, en los casos siguientes:

- a) Si no se cumple lo dispuesto en este artículo o en la Ley.
- b) Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre Convenios colectivos.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento de los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) En caso de cierre legal de la empresa.

Artículo 41. *Delegados sindicales.*

Las centrales sindicales con presencia en los Comités de empresa se les reconocerá el derecho a estar representados por un Delegado Sindical. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa y preferentemente miembro del Comité de empresa.

Los sindicatos que aleguen este derecho deberán acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegados Sindicales reconocidos por la Dirección de la empresa de acuerdo al presente artículo, tendrán las mismas garantías otorgadas al Comité de empresa en el artículo 44 del presente Convenio.

Artículo 42. Funciones, derechos, deberes y garantías de los Delegados sindicales.

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

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz, pero sin voto.

3. Tener acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con las normas legales. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato cuando dicha afiliación conste de forma fehaciente a la Empresa.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores que podrá ser compartido con el Comité de Empresa.

9. Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias y guardar sigilo profesional en todas las materias en que rige dicha obligación para los Comités de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado sindical.

Artículo 43. Comité de empresa. Competencias.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de nuevos sistemas de primas y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. A recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- c) Del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- d) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

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

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) 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.

F) Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H) El Comité velará por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, en los temas de empleo, de categorías, retribuciones, contratación, selección, formación para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio en el artículo 6 y para contribuir al desarrollo de las acciones positivas del mismo artículo 6 se reunirán las

partes para promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Artículo 44. *Comité de empresa. Garantías.*

a) Ningún miembro de Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, 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 que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) 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 trabajo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Cada miembro del Comité o Delegado de personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

1. La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.

2. El Comité o Delegados presentará a la Dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados.

3. Por causas excepcionales, y referido a uno sólo de los representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente.

4. La acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras del presente Convenio colectivo.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada central, con la conformidad de los interesados, podrá optar porque los representantes de su propia candidatura o central sindical cedan hasta el 66 por ciento de sus horas en cómputo anual a favor de uno de ellos, a fin de que puedan acumular las necesarias que le permitan quedar liberado totalmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la central de toda la empresa.

Estas alternativas son excluyentes, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.

El plan de acumulación y el sistema elegido se efectuará en el mes de diciembre anterior, y, en su defecto, en el mes de enero del propio año. En este último supuesto, se prorrogará para dicho mes el sistema y plan vigentes, efectuándose la posible modificación del plan con las horas que correspondan a partir del mes de febrero.

Cuando tengan lugar elecciones de representantes de los trabajadores se dará por interrumpido el plan vigente en la fecha en que se celebren las primeras elecciones en cualquiera de los centros de la empresa, salvo acuerdo de la central con aquélla.

El nuevo plan deberá presentarse en el plazo de dos meses a partir de la fecha en que tengan lugar las últimas elecciones en la misma empresa, dentro del período electoral.

En cualquier caso, si la central deja transcurrir los plazos sin presentar el plan de acumulación, se entiende que ésta no tendrá lugar en lo que reste del año.

La presentación del plan supone facilitar:

1. Relación de representantes que hacen cesión de parte de su crédito de horas, con la conformidad de los mismos.

2. Relación de representantes que acumulan dichas horas y su distribución.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación de uno sólo de los representantes, la central sindical correspondiente tendrá la facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, los representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas sin que pueda efectuarse nueva opción hasta el final del mismo año, salvo acuerdo entre central sindical y empresa.

En todos los casos, el cese del representante en su condición de liberado supondrá la obligación de reincorporarse con carácter inmediato a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

Artículo 45. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de aquellos que lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá al Departamento de Recursos Humanos de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Artículo 46. *Comités de seguridad y salud.*

En materia de seguridad y salud se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 47. *Garantía de empleo.*

En el caso de privación de libertad se estará a lo establecido en el art. 45.1. G de la Ley del E.T. o Norma que lo sustituya.

Artículo 48. *Garantía del puesto de trabajo.*

Los trabajadores que se vean privados del carnet de conducir cuando el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por el período que dure la citada retirada del carnet.

La excedencia será voluntaria si la retirada de carnet fuera como consecuencia de hechos tipificados como falta o delito en el código penal. En caso contrario, la excedencia será considerada como forzosa.

Por otra parte, la empresa podrá recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo para la realización de otras funciones, siempre que ello sea posible en función de las necesidades de personal existente en el momento en que dicha situación se produzca.

Artículo 49. *Información al trabajador.*

La empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extra salariales, vacaciones, importes de las horas extras, cuántas y en qué cantidades han sido retribuidas y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

CAPÍTULO VIII

Contratación

Artículo 50. *Período de prueba.*

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

Personal técnico titulado y personal comercial, excepto autoventas y promotores: seis meses.

Autoventas y promotores: cuatro meses.

Resto del personal dos meses, a excepción de los peones que será de un mes.

Contratos en prácticas: dos meses para los trabajadores en posesión de título de grado superior y un mes para los trabajadores con título medio.

Contratos para la formación: un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpirán el período de prueba, salvo pacto en contrario.

2. El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

3. El trabajador será retribuido durante el período de prueba con el salario que corresponda a la categoría profesional en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

Artículo 51. *Contratos formativos y en prácticas.*

Para los contratos de trabajo formativos y en prácticas se estará a que la legislación vigente establezca en cada momento.

Artículo 52. *Contratos de duración determinada.*

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

1.1 Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

1.2 Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

1.3 Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.

Control de calidad.

Investigación y desarrollo.

Nuevo producto o servicio.

Estudios de mercado y realización de encuestas.

Publicidad.

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

1.4 Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

1.5 Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores. Cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución tendrá una duración máxima de tres años. Si al cabo de los tres años la actividad se hubiera consolidado el trabajador contratado por cualquiera de estas causas tendrá derecho a transformar su contrato en indefinido.

2. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de estos contratos será la que se establezca en la normativa vigente. Si se conciertan por menor duración a la máxima permitida podrán ser prorrogados de conformidad con el número de prórrogas que en cada momento permita la ley, pero sin exceder la suma de los períodos contratados el máximo legal permitido.

3. Si durante la vigencia del Convenio se produjeran modificaciones normativas que permitieran la conversión de los contratos eventuales o por obra o servicio determinado en contratos para el fomento de la contratación indefinida tal posibilidad se entenderá automáticamente incorporada al texto del Convenio.

Artículo 53. *Contrato para trabajos fijos discontinuos.*

1. Tendrá la consideración de contrato para trabajadores fijos discontinuos aquel que se concierta para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, que no se repite en fechas ciertas y que no exige la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la condición de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El acceso a la fijeza discontinua se producirá por cualquiera de los siguientes modos:

a) Los trabajadores contratados bajo tal modalidad contractual.

b) El trabajador eventual que llevara asistiendo al trabajo en la misma empresa durante tres años consecutivos habiendo cotizado al menos ciento ochenta días cada año

o 540 días en el conjunto de los tres años, adquirirá a partir del cuarto año la condición de trabajador fijo discontinuo con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.

c) El llamamiento de los fijos discontinuos se hará dentro de cada centro de trabajo por departamento, especialidad, categoría y antigüedad.

d) La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción. En el caso de los autoventas se tendrá en cuenta el territorio y la práctica de cada empresa.

e) La empresa elaborará un censo de trabajadores fijos discontinuos por centro de trabajo, departamento, especialidad, categoría y antigüedad, que se entregará a la representación legal de los trabajadores, quien lo podrá exponer en el tablón de anuncios para su publicidad.

f) La actividad laboral del trabajador fijo discontinuo quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

CAPÍTULO IX

Otros acuerdos

Artículo 54. *Dietas.*

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará una dieta de 49,60 € por jornada completa, cuyo desglose es el siguiente:

Desayuno: 2,22.

Comida: 13,35.

Cena: 13,35.

Habitación: 20,68.

A los autovendedores que no puedan efectuar la comida en su domicilio por la realización de su trabajo, se les abonará 10,19 €, en concepto de dieta de comida previa aportación del correspondiente justificante.

Artículo 55. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre de propiedad de la empresa:

a) Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado:

Dos monos o batas, dos gorros, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.

b) Personal de oficios auxiliares: Dos monos y un par de botas anualmente.

c) Camaristas: Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario.

Personal autoventa, repartidores y conductores de larga distancia:

Este personal recibirá un equipo de otoño-invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, un chaquetón de abrigo, un impermeable y un par de botas de abrigo, todo lo cual tendrá una duración de tres años.

Asimismo, dispondrá de un equipo de primavera-verano, que constará de dos pantalones, tres camisas de manga corta, una chaqueta y un par de zapatos, con la misma duración de tres años. No obstante, en aquellas zonas que tengan peculiares

características climatológicas, la empresa negociará con sus trabajadores otras modalidades de equipo.

La empresa vendrá obligada a facilitar aquel calzado declarado idóneo para cada tipo y características del trabajo que se realice y que se adapte a las condiciones físicas del trabajador.

No se podrá sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación en metálico, debiendo entregar aquéllas ya confeccionadas.

El lavado y conservación de estas prendas será a cuenta y cargo de la empresa. Ahora bien, salvo en el caso de las prendas esenciales para camaristas, de cuya limpieza se ocupará siempre la empresa, por lo que se refiere a la restante ropa podrá la empresa, a su elección, sustituir la obligación del lavado por las siguientes compensaciones en metálico:

Personal de oficios auxiliares: 19,28 € mensuales.

Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado: 21,98 € mensuales.

Personal autoventa, repartidores y conductores de larga distancia: 30,02 € mensuales.

Se entiende que si por necesidad del trabajo algún trabajador realizase tareas distintas de las suyas habituales y necesitase botas de goma, guantes o cualquier otra prenda, la empresa queda obligada a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre de propiedad de la empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Todas las referencias al tiempo de reposición de la ropa se entenderán hechas con respecto al tiempo efectivamente trabajado.

Al ser la ropa entregada propiedad de la empresa, el trabajador deberá devolverla cuando cause baja en la empresa o cuando le sea entregada ropa nueva.

Artículo 56. *Faltas y sanciones.*

1. Clasificación de faltas.

Son faltas leves las de puntualidad, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta justificada de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos en la entrada al trabajo, siempre y cuando no sean justificadas, o si el total de los retrasos es superior a treinta minutos, todo ello dentro del mes natural.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a los superiores, compañeros o subordinados, salvo coacción o abuso de autoridad; simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, las reincidencias en faltas leves, y cuantas de características análogas a las enumeradas en el término de tres meses.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y de consideración a los jefes o a sus familiares, y a los compañeros y subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, la reincidencia de faltas graves dentro del término de un año, salvo cuando se trate de faltas de puntualidad, en que dicho plazo será de seis meses

2. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de hasta tres días de empleo y sueldo.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

3. Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta setenta días y despido.

3. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

4. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 57. *Revisión médica.*

A todos los trabajadores se les efectuará una revisión médica, anualmente o con la periodicidad que se establezca, si así lo indica la planificación de la vigilancia de la salud.

Si, a juicio del Médico de Empresa o del Servicio de Prevención utilizado fuera necesario, se efectuarán también audiometrías, revisiones oftalmológicas y electrocardiogramas.

Los trabajadores serán informados de las anomalías que se observen en estos reconocimientos.

Si a consecuencia de estas anomalías el informe médico estableciese la necesidad de un cambio de puesto de trabajo, la empresa tomará las medidas oportunas y en la medida que ello sea posible para asignarle un nuevo puesto ajustado a sus circunstancias, a la mayor brevedad posible.

Artículo 58. *Inaplicación del convenio.*

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación de la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

Cláusula final. Vinculación a la totalidad.

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que, si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo deviniera nula, será considerado nulo e ineficaz todo su contenido, teniéndose que reunir la Comisión paritaria para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto, en suspenso su entrada en vigor.

Disposición transitoria primera.

Una vez finalizada la vigencia del convenio el 31/12/18 las partes negociarán unas nuevas tablas salariales. En el caso de que no se alcanzase un acuerdo sobre las nuevas tablas y una vez transcurrido el plazo de un año de prórroga de vigencia del convenio las Tablas Salariales del Anexo II perderán su vigencia, pasando el personal adscrito a las mismas a percibir los importes señalados en la Tablas Salariales del Anexo I.

Disposición transitoria segunda.

La empresa y los trabajadores acuerdan la creación de una Comisión de estudio y desarrollo de una nueva lista de categorías y grupos profesionales.

Esta Comisión fijará su forma de actuar y de toma de decisiones, así como los plazos en que deberá ser redactada y acordada la redacción definitiva de la Clasificación Profesional. Una vez concluido el trabajo y llegado a un acuerdo sobre el contenido de este apartado, se adjuntará al presente convenio.

Disposición final. Derecho supletorio.

Para lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito superior y demás legislación de legal aplicación.

Asimismo, se respetarán todos los acuerdos o pactos que la Empresa tenga con el personal y que no consten en el presente Convenio.

ANEXO I

Tablas salariales para empleados con más de cinco años de antigüedad

Año 2016

Categorías	Salario mes mensualidad	Salario año anualidad	Hora extra
I. Técnicos			
Técnico Titulado Superior.....	1.746,35	26.195,25	24,81
Jefe de Fabricación	1.722,12	25.831,80	24,49
Técnico Titulado Medio y Encargado General	1.653,53	24.802,95	23,49
Encargado de sección	1.435,83	21.537,45	20,42
Auxiliar de laboratorio.....	1.133,30	16.999,50	16,11
II. Administrativos			
Jefe de primera.....	1.520,49	22.807,35	21,61
Jefe de segunda.....	1.427,65	21.414,75	20,29
Oficial de primera.....	1.290,52	19.357,80	18,34
Oficial de segunda.....	1.234,13	18.511,95	17,53
Telefonista y auxiliar.....	1.064,71	15.970,65	15,15
III. Mercantiles			
Jefe de ventas	1.520,49	22.807,35	21,61
Insp. de ventas, promotor de propag. y/o publicidad	1.427,65	21.414,75	20,29

Categorías	Salario mes mensualidad	Salario año anualidad	Hora extra
Viajante, autovendedor y corredor de plaza	1.290,52	19.357,80	18,34
Preventa	1.290,52	19.357,80	18,34
IV. Obreros			
a) Personal de Oficios Propios y auxiliares			
Oficial de primera	1.209,92	18.148,80	17,20
Oficial de segunda	1.157,52	17.362,80	16,47
Oficial de tercera	1.105,06	16.575,90	15,71
Ayudante mayor de 18 años.	1.072,77	16.091,55	15,23
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado			
Oficial de primera	1.121,23	16.818,45	15,94
Oficial de segunda	1.076,85	16.152,75	15,34
Ayudante mayor de 18 años.	1.012,33	15.184,95	14,40
c) Peonaje			
Peón y Personal de limpieza	1.064,69	15.970,35	15,15
V. Subalternos			
Jefe de almacén	1.173,63	17.604,45	16,70
Cobrador.	1.105,06	16.575,90	15,71
Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza y Port.	1.076,85	16.152,75	15,34
Peón de almacén	1.064,69	15.970,35	15,15
VI. Informáticos			
Jefe de proceso de datos	1.513,73	22.705,95	21,61
Analista	1.421,38	21.320,70	20,29
Jefe Explotación, Programador de Ordenador y Programador de Máquinas	1.284,86	19.272,90	18,34
Operador de Ordenador	1.228,67	18.430,05	17,53

ANEXO II

Tablas salariales para empleados con menos de cinco años de antigüedad

Año 2016

Categorías	Salario mes mensualidad	Salario año anualidad	Hora extra
I. Técnicos			
Técnico Titulado Superior	1.624,11	24.361,58	23,07
Jefe de Fabricación	1.601,57	24.023,57	22,78
Técnico Titulado Medio y Encargado General	1.537,78	23.066,74	21,85
Encargado de sección	1.335,32	20.029,83	18,99
Auxiliar de laboratorio.	1.053,97	15.809,54	14,98
II. Administrativos			
Jefe de primera	1.414,06	21.210,84	20,10
Jefe de segunda	1.327,71	19.915,72	18,87
Oficial de primera	1.200,18	18.002,75	17,06
Oficial de segunda	1.147,74	17.216,11	16,30
Telefonista y auxiliar	990,18	14.852,70	14,09
III. Mercantiles			
Jefe de ventas	1.414,06	21.210,84	20,10
Insp. de ventas, promotor de propag. y/o publicidad	1.327,71	19.915,72	18,87

Categorías	Salario mes mensualidad	Salario año anualidad	Hora extra
Viajante, autovendedor y corredor de plaza	1.200,18	18.002,75	17,06
Preventa	1 200,18	18.002,75	17,06
IV. Obreros			
a) Personal de Oficinos Propios y Auxiliares			
Oficial de primera	1 125,21	16.878,38	16,00
Oficial de segunda	1.076,49	16.147,40	15,32
Oficial de tercera	1.027,71	15.415,59	14,61
Ayudante mayor de 18 años.	997,68	14.965,14	14,16
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado			
Oficial de primera	1.042,74	15.641,16	14,82
Oficial de segunda	1.001,47	15.022,06	14,27
Ayudante mayor de 18 años.	941,47	14.122,00	13,39
e) Peonaje			
Peón y Personal de limpieza	990,16	14.852,43	14,09
V. Subalternos			
Jefe de almacén	1.091,48	16.372,14	15,53
Cobrador.	1.027,71	15.415,59	14,61
Guarda jurado, vigilante, ordenanza y port.	1.001,47	15.022,06	14,27
Peón de almacén	990,16	14.852,43	14,09
VI. Informáticos			
Jefe de proceso de datos	1.407,77	21.116,53	20,10
Analista	1.321,88	19.828,25	18,87
Jefe Explotación, Programador de Ordenador y Programador de Máquinas	1.194,92	17.923,80	17,06
Operador de Ordenador	1.142 66	17.139,95	16,30