

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17410 *Resolución de 22 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Froneri Iberia, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Froneri Iberia, S.L. (código de Convenio 90015791012005), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2019, 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 y CC.OO., 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 Trabajo 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, 22 de noviembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO VENTAS Y DISTRIBUCIÓN

(abril 2019–diciembre 2022)

Froneri Iberia

Sección primera. Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Froneri Iberia, S.L., y sus trabajadores de la red de Ventas y Distribución en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de la red de Ventas y Distribución de la empresa Froneri Iberia, S.L.

Al colectivo cuyo salario sea de tratamiento individual y, por ende, no esté recogido en las tablas salariales del presente Convenio, no les será de aplicación los artículos de este texto relativos a retribuciones, por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente al establecido en este Convenio colectivo.

Artículo 3. *Ámbito temporal, prórrogas y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril del año 2019, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre del año 2022.

No obstante, se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales, si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia, cuando se produzca, habrá de comunicarse fehacientemente por la parte que la promueva a la parte negociadora, dejando expresa constancia de su fecha mediante acuse de recibo.

Se mantendrán todas las obligaciones que rigen en el presente Convenio hasta que se registre uno nuevo, que se aplicará en lo posible, con efecto retroactivo a la fecha que se acuerde.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de sus cláusulas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio en su conjunto, debiendo las partes renegociarlo en su integridad.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Por lo general, las condiciones pactadas en este Convenio colectivo son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concebidas por la empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación de alguna de las cláusulas de este Convenio colectivo, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

Para ambos casos, cabe la salvedad de aplicar una condición distinta en el caso de disponer de pacto expreso contrario y/o distinto, formalizado entre los Delegados Sindicales Estatales y la Representación de la empresa.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán como condiciones más beneficiosas y a título personal, las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a las que aquí se establecen, salvo pacto expreso contrario y/o distinto, formalizado entre los Delgados Sindicales Estatales y la Representación de la Empresa.

Artículo 7. *Declaración antidiscriminatoria.*

El presente 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 con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes al nacimiento y la lactancia.

La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento y la actualización del contenido recogido en el Plan de Igualdad de Froneri Iberia, S.L.

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

Para todo aquello que no se recoja en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales de rango superior.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Esta Comisión tiene por finalidad velar por la correcta aplicación del presente Convenio y entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas por Convenio y desarrollar los compromisos contenidos en el presente documento.

La Comisión estará compuesta por ocho miembros; cuatro en representación de la parte social, libremente designados por las centrales sindicales, dos por CC.OO. y dos por U.G.T., de entre los Delegados de Personal, y cuatro en representación de la empresa, asistidos por los asesores respectivos. A efectos de notificación se tendrá en cuenta los domicilios sociales de las dos centrales sindicales indicadas, en su ámbito estatal.

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo, para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes.

La comisión se reunirá cada vez que sea necesario, previa solicitud de cualquiera de las partes, para el conocimiento y resolución de los asuntos de su competencia, estableciéndose un plazo de 7 días a partir de la fecha en que las partes tengan conocimiento de las cuestiones planteadas para resolver las mismas. En la convocatoria debe figurar el orden del día a tratar. La citada Comisión, deberá emitir dictamen de la cuestión planteada en el plazo de 7 días.

Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá durante el mes de enero o febrero de cada año, para elaborar y aprobar las tablas salariales definitivas del año anterior y las tablas salariales provisionales del año en curso.

Para que los acuerdos de esta Comisión tengan validez, deberán ser refrendados por la mayoría de los miembros de cada representación. Por el contrario, la inexistencia de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, o transcurrido el plazo de 7 días sin resolver el conflicto en cuestión, reflejado en el acta de la reunión correspondiente, dejará expedita la vía administrativa o judicial, lo mismo en conflictos de naturaleza individual que colectiva.

Para resolver las discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se acuerda el sometimiento de las mismas a los procedimientos de mediación establecidos en el quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), acudiendo para ello a la sede del SIMA.

Artículo 10. *Solución de conflictos.*

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo de las partes, una vez sometido el asunto a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se resolverán de acuerdo con los procedimientos de mediación establecidos en el quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), acudiendo para ello a la sede del SIMA en un plazo máximo de 7 días.

Sección segunda. Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La empresa, teniendo en cuenta que el contenido fundamental de la mayoría de los puestos de trabajo de la red de Ventas y Distribución se realiza fuera del Centro de Trabajo, es decir, en la calle, y en virtud del derecho reconocido en las disposiciones legales de poder adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control

para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, aplica el régimen de trabajo a tarea, sin obviar el horario establecido y determinado por periodo de campaña o fuera de ella, tanto a efectos de la realización del mismo como a efectos de la retribución.

La determinación del trabajo a tarea supone por parte de la empresa fijar para cada puesto de trabajo al que le afecte, la tarea a realizar en un período determinado de tiempo, atendiendo a las características y peculiaridades de cada ruta/zona y teniendo en cuenta, entre otros factores, el número de visitas a realizar. En consecuencia, para la realización del trabajo a tarea, la empresa fijará la hora de inicio de la jornada, finalizando una vez realizada la misión diaria asignada, siempre que no exceda el límite legal.

Si el trabajador/a considerase excesiva la tarea asignada, sin perjuicio de continuar cumpliendo las instrucciones recibidas hasta tanto se resuelva definitivamente lo que proceda, lo pondrá en conocimiento de su jefe/a inmediato, mediante reclamación por escrito con copia al Delegado de Personal correspondiente, de quien podrá recibir el asesoramiento oportuno si así lo cree conveniente y continuar la tramitación del procedimiento de forma conjunta.

Con el ánimo de agilizar la solución a la manifestación del trabajador/a sobre la consideración de la tarea asignada como excesiva, se constituye una Comisión que operará como árbitro y estará constituida por el Gestor Logístico correspondiente o por la persona que realice los ruterios en la Delegación en cuestión, el Delegado/a, y el Representante de los Trabajadores correspondiente. Estos se reunirán dentro de los dos días siguientes a la manifestación del trabajador/a, y analizarán los datos de los ruterios de las dos últimas semanas con las herramientas del tacógrafo e información del programa informático y comercial Winter. Como resultado de la reunión de dicha Comisión, se denegará razonadamente la petición o se reorganizará la tarea y se compensarán las horas como se indica en el párrafo siguiente.

Habiendo cumplido el trabajador/a la tarea señalada por la empresa, en tanto se llevan a cabo los trámites anteriores, si al término de los mismos la solución le fuera favorable, será resarcido del tiempo que se haya puesto de manifiesto que estaba realizando de más. La compensación será siempre en tiempo, no generando en ningún caso derecho a percibir horas extraordinarias, mediante dos horas de permiso por cada hora de diferencia que exista entre el tiempo necesario marcado por la resolución para realizar la tarea y el estimado inicialmente para fijarla. Esta compensación será aplicada dentro del período de cotización para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales (antes de causar baja).

Una vez finalizada la tarea diaria fijada, el Responsable de la Delegación o de la Región no podrá, de forma unilateral, encomendar una nueva tarea.

Se considerarán a efectos de tarea: la revisión y limpieza del vehículo, visitas al cliente, cobro de facturas, y liquidaciones.

Con independencia del trabajo a tarea y dentro de su realización, se respetarán los tiempos de descansos mínimos entre jornadas, así como los descansos semanales, contemplado en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se recuerda que, para el periodo de descanso quincenal a efectos de tacógrafo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de la CE 561 de 2006.

Para el resto del personal, es decir, quienes desempeñen su actividad laboral en el centro de trabajo, la empresa aplica el régimen de trabajo de jornada partida o continuada, tanto a efectos de realización del mismo como a efectos de retribución. No obstante, los posibles excesos de jornada para el colectivo indicado, será compensado, en la medida de lo posible, en tiempo de descanso.

Artículo 12. *Clasificación del personal y misión de los puestos de trabajo.*

Se acuerda un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo 1. Personal Técnico: Agrupa los puestos de Técnico/a Titulado Superior y Técnico/a Titulado Medio.
- Grupo 2. Personal Administrativo: Agrupa los puestos de Jefe/a Administración 1, Jefe/a Administración 2, Monitorización Distribuidores, Administrativo/a, y Auxiliar Administrativo/a.
- Grupo 3. Personal de Ventas y Distribución: Agrupa los puestos de Gestor/a Comercial, Gestor/a de Distribuidores, Comercial, Preventa, Autoventa, Repartidor/a, Televendedor/a, Gestor/a Logístico de Producto, y Gestor/a Logístico de Medios Comerciales
- Grupo 4. Personal Obrero: Agrupa los puestos de Jefe/a de Cámara/Almacén, Camarista, Ayudante de Cámara/Almacén, y Peón de Cámara/Almacén.

Las partes someterán a la Comisión Paritaria cualquier duda o discrepancia que se pueda generar en relación a los grupos profesionales descritos en el párrafo anterior.

La relación de puestos de trabajo que se efectúa es meramente enunciativa, y no supone la obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si el volumen del centro de trabajo no lo requiere.

Asimismo, en cuanto al contenido y funciones, se enuncia la misión de cada puesto, que no tiene carácter excluyente ni limitativo de la diversidad de trabajos que, con carácter habitual, deben realizarse en cada uno de estos puestos.

Con carácter general para todos los puestos, por necesidades transitorias e imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar al trabajador/a a realizar funciones correspondientes a un puesto distinto del que habitualmente realiza, durante el tiempo estricto, que no debe sobrepasar de treinta días, en el que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a sus categorías. En caso de que el cambio de puesto acarree también un cambio en el sistema de variable a percibir, en ese caso aplicará la opción más beneficiosa para el trabajador/a. Esta situación se podría dar por ejemplo en los casos en los que un/a Preventa pase a desempeñar funciones como Repartidor/a, entre otros, quedando excluidas de esta condición las figuras mixtas.

Misión de los puestos de trabajo:

Gestor/a: Responsable de conseguir el cumplimiento del Plan de Gestión y Ventas asignadas mediante el mantenimiento y desarrollo del parque de clientes de su zona geográfica, y la captación de nuevos puntos de ventas, todo ello cumpliendo también con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo, con los necesarios estándares de calidad en el servicio y control de los recursos que la empresa pone a disposición (medios comerciales...).

Comercial: Responsable de efectuar la actividad comercial en la zona geográfica asignada, cumpliendo con los objetivos de captación, venta, y demás indicadores de gestión propios y derivados de la actividad comercial, todo ello cumpliendo también con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo, con los necesarios estándares de calidad en el servicio y control de los recursos que la empresa pone a disposición (medios comerciales...).

Preventa: Responsable de efectuar la actividad comercial para la venta de los productos de la empresa y gestión del cobro, de acuerdo a la ruta asignada, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo, con los necesarios estándares de calidad en el servicio y control de los recursos que la empresa pone a disposición (medios comerciales...).

Autoventa: Responsable de efectuar la venta, cobro, y el reparto de productos en frío negativo, de acuerdo a la ruta o zona asignada, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo, velando por los necesarios estándares de calidad en el servicio y control de los recursos que la empresa pone a disposición (medios comerciales).

Administrativo/a: Responsable de asegurar que se cumplen todos los procesos administrativos y de control de la empresa en la Delegación, dando soporte al equipo de Ventas y Distribución con respecto a las labores administrativas que se generen, incluyéndose la realización de las rutas de reparto en los centros dónde se le requiera, cumpliendo también con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo.

Gestor/a logístico de producto: Responsable de garantizar la eficacia, productividad, calidad, seguridad en la gestión del producto (almacenamiento y distribución), y disponibilidad de stocks, todo ello mediante la realización de las rutas de reparto y ejerciendo de interlocutor con el operador logístico. Asimismo, será responsable de evitar mermas o destrucción de producto, generalmente por vencimiento de caducidad, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo.

Gestor/a logístico de medios comerciales: Responsable de la gestión de los medios comerciales de la compañía, coordinando la operativa logística y de reparación y/o desguace de medios, asegurando la disponibilidad de los mismos ante las necesidades que existan, ejerciendo de interlocutor entre el operador logístico externo y la red comercial. Asimismo, en los almacenes del operador logístico su función principal se centrará en la verificación de la calidad de los servicios prestados por el operador, focalizando su actividad diaria en los procesos de limpieza, almacenaje, testeo y logística de entregas y retiradas, de acuerdo a los estándares exigidos por la empresa. Todo ello, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo.

Camarista: Responsable de asegurar que el proceso logístico de almacenaje del producto se realiza de acuerdo a los estándares de calidad, acarreado la descarga de la mercancía que se recibe para su venta y distribución, almacenándola en la cámara de frío negativo manteniendo un orden por producto, controlando y actualizando el stock diario para evitar descuadres de existencias, y efectuando la carga de los camiones de reparto para su distribución capilar. Todo ello, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo.

Gestor/a de distribuidores: Responsable de la implementación de la estrategia comercial definida por la empresa en la zona y distribuidor/es asignados, velando por la correcta gestión de los recursos que la empresa pone a disposición, y garantizando el cumplimiento de los procesos establecidos para los distribuidores, en tiempo y forma. Todo ello con el objeto de cumplir con lo establecido en el plan de gestión anual, logrando alcanzar los objetivos de compras, ventas a detallistas, captación, desarrollo de clientes, entre otros, y cumpliendo con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo.

Monitorización de distribuidores: Responsable de garantizar la disponibilidad, exactitud, y temporalidad óptima de la información relativa al desarrollo de nuestro negocio por parte de los distribuidores asignados, y velar por el correcto funcionamiento de todos los procesos administrativos definidos para el flujo de dicha información. Asimismo, ejercerá la interlocución entre los distribuidores y distintos departamentos de la empresa para la resolución de incidencias administrativas, así como también dará soporte administrativo al Coordinador y a los Gestores de Distribuidores. Todo ello, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo.

Televendedor/a: Responsable de efectuar la actividad comercial por vía telefónica a los clientes de la empresa sobre los productos que ésta comercializa, en base a la ruta asignada, asesorándoles sobre nuevos productos y promociones, y haciendo uso de los recursos que se ponen a su disposición. Asimismo, gestionará las incidencias que sean trasladadas por los clientes, atendiendo también a las llamadas que se deriven del call center. Todo ello, cumpliendo con las normas de seguridad e higiene en su puesto de trabajo.

Repartidor/a: Responsable de efectuar el reparto de los productos que comercializa la empresa en frío negativo, de acuerdo a la ruta asignada, conduciendo un camión que la empresa pone a disposición, necesitándose el preceptivo permiso de conducir. Asimismo, también será responsable de efectuar el cobro a los clientes y asegurar el

mantenimiento y buen estado de uso del camión. Todo ello en cumplimiento de los estándares de calidad, servicio, seguridad e higiene en su puesto de trabajo.

Artículo 13. *Contratación de personal fijo 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 modalidad contractual de fijo discontinuo se producirá por cualquiera de los siguientes modos:

- a) Los trabajadores contratados bajo tal modalidad contractual.
- b) El trabajador/a eventual (excluyéndose los contratados bajo la modalidad de interinos) que lleva 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 con efectos a partir del 1 de enero de 2007.
- c) El llamamiento de los fijos discontinuos se realizará atendiendo a los criterios de puesto/especialidad y antigüedad de contrato fijo discontinuo.
- 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 actividad.
- e) La empresa elaborará un censo de trabajadores fijos discontinuos por centro de trabajo, puesto/especialidad y antigüedad de contrato fijo discontinuo, 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/a fijo discontinuo quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

Cuando el trabajador/a fijo discontinuo preste sus servicios, con contrato fijo discontinuo, por un periodo de 11 meses o más dentro del año natural, durante dos años consecutivos, se procederá a transformar su contrato en fijo continuo.

Sección tercera. Jornada, horarios y vacaciones

Artículo 14. *Jornada de trabajo anual.*

Se denomina jornada de trabajo al número de horas efectivas de trabajo a realizar en el año.

Para el colectivo al amparo del presente Convenio, indicado en el artículo 2 de este texto, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.752 horas.

Tratándose de un negocio cuya mayoría de productos que se comercializan son de consumo muy estacional, lleva a distribuir la jornada laboral anual de forma irregular, siendo por lo general la jornada diaria en época de campaña entre 7:30 horas y 9 horas, y entre 6:30 horas y 7:30 horas para el resto del año.

El tiempo de trabajo efectivo se computa de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, la jornada diaria tiene la consideración de indicativa, salvo para las personas que desempeñan su actividad laboral en el centro de trabajo, y se regirá por el trabajo a tarea.

Artículo 15. *Calendario de horarios.*

15.1 Dado el carácter eminentemente estacional de la venta de los productos que comercializa la empresa, y teniendo en consideración que la jornada anual es de 1.752 horas efectivas de trabajo, la empresa flexibilizará la jornada laboral atendiendo a las necesidades del trabajo.

15.2 El horario de trabajo para la distribución de la jornada se adaptará a las necesidades del centro de trabajo, siendo como norma general la hora de entrada en periodo de campaña las 8 horas de la mañana, y las 8:30 horas para el resto del año. La hora de iniciación de la jornada podrá ser o no la misma para las diferentes categorías profesionales.

Exclusivamente a los efectos de fijación de horarios, se considera período de campaña desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive.

15.3 En período de campaña, el colectivo recogido en el artículo 2 del presente Convenio trabajará 8 sábados por calendario ordinario, a determinar en cada centro de trabajo, equipo y colectivo, pudiendo ser de manera consecutiva o alternada.

Se percibirá como compensación a los sábados mencionados en el párrafo anterior, la cantidad del «Plus de Sábado» indicado en el anexo número 1 bis, independientemente de la duración de la jornada.

El ánimo del trabajo en sábados de calendario (a los que nos referimos en este artículo) es que sea una jornada que pueda terminar en un marco de flexibilidad entre las 12 horas y las 15 horas, siendo conscientes de que si por necesidad de la actividad y servicio a los clientes se extiende dicha jornada más allá de las 16:30 horas, cabrá respetar el descanso semanal, de manera que el lunes será un día de descanso retribuido.

No obstante, a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que hayan causado alta en la empresa antes del 31 de diciembre de 1992 en la antigua Cía Avides, percibirán como «Plus Ad Personam de sábados» la cantidad de 26,75 euros por cada sábado de calendario trabajado.

15.4 Como excepción al punto anterior, el colectivo de Televenta quedará exento de trabajo en sábados por calendario ordinario.

Respecto al colectivo de Administración, el ánimo es que tampoco se trabaje ningún sábado por calendario ordinario, si bien podrán llegar a trabajar hasta 4 sábados de calendario ordinario si así se requiriese por motivos propios y organizacionales del centro de trabajo.

Artículo 16. *Fiestas laborables.*

Los festivos laborables retribuidos, son catorce al año, según los calendarios laborales que se editen por las autoridades competentes. Cada año se expondrán en el tablón de anuncios.

Artículo 17. *Vacaciones.*

17.1. Personal fijo.

Como norma general, el personal fijo disfrutará de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive. En este caso, dicho personal dispondrá de 5 días laborables adicionales de vacaciones por realizarlas fuera del periodo de abril a agosto, los cuales se disfrutarán en fecha a convenir entre el Jefe/a y el trabajador/a, preferentemente entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente.

En el caso en el que exista acuerdo entre las partes y las vacaciones se disfruten de forma partida, se seguirá optando a la parte proporcional de los 5 días adicionales de vacaciones mencionados en el párrafo anterior.

En el supuesto caso en que las vacaciones se disfruten de forma partida por petición expresa de la empresa y sin conformidad del trabajador/a, se continuará optando al

disfrute de la parte proporcional de los 5 días adicionales concedidos por realizar las vacaciones fuera del periodo de abril a agosto.

En el caso de que el trabajador/a tenga fijadas sus vacaciones y la empresa precise su modificación, se hará de mutuo acuerdo con el trabajador/a, conservándose la parte proporcional de los 5 días adicionales.

17.2 Personal fijo discontinuo y temporal.

El personal fijo discontinuo y temporal disfrutará la parte proporcional de los 30 días naturales de vacaciones por año, al tiempo trabajado, garantizándose un mínimo de diez días al personal fijo discontinuo que sobrepase tres meses trabajados dentro del año natural. Además, también podrán optar a la parte proporcional de los cinco días adicionales de vacaciones que se mencionan en el apartado 17.1, aplicándose el mismo criterio de disfrute.

El calendario de vacaciones se confeccionará por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, y el Responsable del centro de trabajo y/o Jefe de Equipo dentro del primer trimestre del año, siendo posteriormente expuesto en los tablones de anuncios, una vez compartido con cada uno de los trabajadores

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

La situación de incapacidad temporal, surgida con anterioridad al inicio del periodo vacacional que ya se hubiese establecido para cada trabajador/a, dará derecho al señalamiento de un nuevo periodo a partir de la fecha de alta, aunque durante la I.T. se hubiese agotado el año natural en el que se han devengado las vacaciones y se tengan que disfrutar al año siguiente, en consenso con el respectivo Jefe/a.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

No computarán como días de vacaciones los festivos oficiales nacionales, autonómicos o locales que pudieran coincidir con las fechas de disfrute del periodo vacacional. Esos días se disfrutarán en un periodo posterior y antes del 15 de enero del año siguiente.

Artículo 18. *Devengo y pago en las vacaciones.*

El derecho a las vacaciones se genera desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año de su disfrute.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa durante el año disfrutarán la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan en función del tiempo trabajado, antes del 31 de diciembre del año de su incorporación.

Los trabajadores fijos discontinuos permanecerán de alta en la empresa hasta la fecha del fin del disfrute de las vacaciones que les correspondan, momento en que se devengará, a todos los efectos, la liquidación de su contrato.

El trabajador/a que cause baja en la empresa durante el año, le serán abonados los días de vacaciones no disfrutados de la parte proporcional que le correspondan,

descontándole el importe resultante por los días disfrutados de más, en el caso que así ocurra.

La retribución en vacaciones, incluidos los 5 días adicionales o su parte proporcional, se integra de los siguientes conceptos, con exclusión de cualquier otro:

- a) Salario base.
- b) Prima Ad Personam, si la hubiere.
- c) Plus voluntario, si lo hubiere.
- d) Complemento de vacaciones por un importe individual a calcular de acuerdo con las siguientes fórmulas:

Autoventas y repartidores fijos: La media de comisiones percibidas en los doce meses inmediatamente anteriores al momento de disfrute de las vacaciones, y multiplicado por los días que permanezca la persona de vacaciones.

Preventas fijos y fijos discontinuos: Se tomará el porcentaje de consecución de la Delegación en cuestión, aplicado a la base 100 del mes en que la persona está de vacaciones, siempre y cuando en dicho mes se haya estado más tiempo de vacaciones que trabajando, de modo que se tome el periodo más representativo.

Autoventas y repartidores fijos discontinuos y temporales: La media de comisiones percibidas durante los días de alta en el año, y multiplicado por los días que permanezca la persona de vacaciones.

Artículo 19. *Trabajo en domingos y festivos.*

En principio, no cabe el trabajo del personal en domingos y festivos, pero se establecen las siguientes excepciones, de las que se dará conocimiento al Representante Legal de los Trabajadores:

- a) Cuando por necesidades transitorias, deba realizar las funciones de otro puesto de trabajo que requiera el trabajo en domingo y/o festivos.
- b) Cuando sea nombrado/a como responsable de la apertura del centro de trabajo y cierre del mismo en un día de guardia, así como de la liquidación de la venta y mercancía.
- c) Cuando por circunstancias imprevisibles de fuerza mayor, véase avería de vehículos, no pudiese ser atendido el trabajo imprescindible y que estaba programado.
- d) En distribución, el personal estrictamente necesario para atender servicios especiales limitados, tales como kioskos, ferias y festejos locales, espectáculos deportivos y análogos.

El espíritu que inspira esta normativa del trabajo en domingos y festivos se basa en la voluntad de reducir las guardias al mínimo necesario.

Este servicio se retribuirá de acuerdo con los importes fijados en el anexo número 1 Bis, sin perjuicio de que el descanso no disfrutado sea compensado con descanso equivalente.

Artículo 20. *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 hábiles.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica con o sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge y/o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento sustancial para tal efecto.
- c) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

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

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

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

La retribución de las licencias y permisos se integrará de los siguientes conceptos: Salario Base, Prima Ad Personam si la hubiere, y Plus Voluntario si lo hubiere.

Ausencia por lactancia:

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de hasta doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, debiendo acordar con el respectivo Jefe/a las fechas de disfrute, que en todo caso deberá ser en un periodo máximo de 6 meses a partir de la fecha de la solicitud.

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

Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, por lo general la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.

No obstante lo anterior, el período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún

trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitase reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por nacimiento, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por nacimiento inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del/la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato al que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ocho semanas, de las cuales las dos primeras deberán disfrutarse de forma ininterrumpida tras el parto, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por nacimiento.

Asimismo, en aplicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se estará a lo dispuesto en la DT 13.^a del Estatuto de los Trabajadores, sobre la ampliación paulatina de la duración de la suspensión del contrato por nacimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por nacimiento sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por nacimiento únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por nacimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos del Convenio colectivo.

Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante el periodo de lactancia natural:

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, si lo hubiere.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del/la médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo diferente o compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnicamente u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las medidas previstas en los anteriores párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifique los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

La suspensión del contrato incluida en este artículo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento biológico o el/la lactante cumpla doce meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencias:

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como el de guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Esta situación no es de aplicación a la excedencia voluntaria.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, siempre que el derecho sea ejercido de forma equivalente por ambos progenitores, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta los 18 meses.

Artículo 21. *Permiso para exámenes.*

Los trabajadores que deban presentarse a un examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este

permiso será retribuido con el salario base recogido en el presente Convenio, más Prima Ad Personam si la hubiere, justificándolo en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del permiso de conducir hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

Se facilitará la asistencia a la formación para la obtención del certificado de aptitud profesional (CAP), dado que es imprescindible la asistencia a todas las sesiones de formación para la obtención del certificado, y en los casos que se solicite se facilitará al trabajador/a un anticipo previa justificación del importe a abonar.

Artículo 22. *Permisos para consulta médica.*

Las salidas del trabajo para acudir a consultas del médico de cabecera de la Seguridad Social que originen ulterior visita al/la especialista, serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que se justifique tanto el envío al especialista como la asistencia a ambas consultas.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido, aun cuando habiendo obtenido el volante para el/la especialista de la Seguridad Social, se recurra a otro distinto de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a esta segunda consulta.

El trabajador/a tendrá derecho hasta cuatro horas anuales retribuidas, para acompañar a sus hijos menores al pediatra, debiendo justificar este hecho.

Sección cuarta. Retribuciones

Artículo 23. *Retribución de Gestores Comerciales, Comerciales, Televenta, Autoventas, Preventas y Repartidores.*

Les aplica el régimen retributivo del trabajo a tarea, que se compone de dos partes:

a) Retribución fija:

Salario base, fijo y determinado, que se establece en función del puesto de trabajo que se ocupe. Su cuantía se establece en las tablas que figuran en el anexo número 1 de este Convenio.

Plus Voluntario. Son las cuantías que perciben determinados trabajadores como condición «ad personam», y cuyo importe anual se distribuirá en las 15 pagas, 12 normales y 3 extraordinarias.

El importe consolidado del Plus Voluntario a 1 de enero de 1993, permanecerá congelado en la cuantía que alcanzó en esa fecha, y tendrá la consideración de no absorbible, salvo por ascenso.

b) Retribución variable:

Comisiones o incentivos:

Con ellas se retribuye la forma de realizar la tarea. El criterio aplicable en cada caso se recoge en los anexos número 2, 3, 4, 5 y 6, y se percibirán por lo general por venta realizada, distribuida y/o cobrada, en función de cada colectivo.

Al colectivo de Comerciales y Preventas les será facilitada mensualmente y semanalmente una clara información sobre las comisiones devengadas: ventas al contado, créditos cobrados y pendientes, importe de las ventas a las grandes áreas y comisiones de las mismas, etc.

La empresa se reserva la capacidad de introducir modificaciones en el sistema de comisiones por razones de estrategia retributiva, incorporación de nuevos productos, cambio en los sistemas de ventas, etc. El sistema que se adopte no puede repercutir en conjunto, en perjuicio de los ingresos de los trabajadores, comparados en condiciones homogéneas.

Las modificaciones deberán ser comunicadas previamente a la Comisión Paritaria.

Serán exceptuados de la aplicación del sistema de comisiones, los trabajadores de reciente incorporación a la empresa o promoción, y que, por estar en período de formación e información, tendrán convenidas para este período inicial de trabajo, condiciones especiales que, en todo caso, les serán aplicables. La duración máxima para esta circunstancia será de quince días en los colectivos de Autoventa, Preventa, Televenta, y Repartidor, y de un mes para los Gestores Comerciales y Comerciales.

Otros conceptos variables:

A los colectivos de Gestores Comerciales, Comerciales, Autoventas, Preventas, y Repartidores, se les abonará un Plus de Ruta (ver detalle en el anexo número 1 Bis) por el desarrollo de su actividad comercial y/o de distribución, de acuerdo a la ruta programada para su jornada laboral diaria.

A los colectivos de Autoventas y Repartidores, se les abonará un Plus de Penosidad (ver detalle en el anexo número 1 bis) (por día efectivo de reparto y por el valor de una hora al día), durante los meses de mayo a agosto, ambos inclusive.

Artículo 24. Retribución de Jefes de administración y colectivo obrero que trabaje en cámaras.

Las retribuciones se compondrán de los siguientes conceptos:

a) Salario base, correspondiente a cada puesto, según importes que se establecen en el anexo número 1.

b) Plus Voluntario, en los mismos términos que los acordados para este concepto en el artículo anterior.

c) Incentivo para el Jefe/a de Administración y Jefe/a de Cámara/Almacén. A este personal se les abonará un incentivo, contemplado para cada caso en el anexo número 6, cuyo objeto es premiar la puntualidad en la ejecución de las funciones y el posible exceso de tiempo que pueda derivarse de su realización.

d) Plus de Cámaras. Como condiciones ambientales, el personal que trabaje en cámaras percibirá por este concepto las cantidades que se especifican en el anexo número 1 bis. Este plus dejará de cobrarse cuando no se acceda a realizar trabajos en el interior de las cámaras, bien por cambio transitorio de la función, o por cambio definitivo.

En el caso de sustitución del Jefe/a de Administración y Jefe/a de Cámara/Almacén, por vacaciones o ausencias, el sustituto/a percibirá el mismo salario base y el incentivo correspondiente y proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 25. Incrementos retributivos.

El incremento definido a continuación está vinculado al IPC, consolidándose el 75 % de lo que resulte en cada uno de los años de vigencia del Convenio, aplicándose al salario base y los conceptos sujetos a incrementos salariales (Salario Base, Plus Ruta, Quebranto de Moneda, Lavado de Ropa, Media Guardia y Guardia Completa)

AÑO	IPC (Consolida el 75 %)	Variable (0.75 % no consolidable)	
		EBITDA	Ventas netas
2019	IPC Real.	0.50 %	0.25 %
2020	IPC Real.	0.50 %	0.25 %
2021	IPC Real.	0.50 %	0.25 %
2022	IPC Real.	0.50 %	0.25 %

Pudiendo someterse a alteración, en el momento de entrada en vigor del presente Convenio el ciclo salarial va del 1 de abril al 31 de marzo de cada año.

Tal y como se recoge en la tabla superior, se acuerda el pago de un variable consistente en un 0.75 % del salario base, y vinculado a la consecución de dos indicadores a nivel de empresa: EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization - beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones, es decir, el beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros), y Ventas Netas.

Sólo se podrá optar al 0.25 % vinculado al objetivo de las Ventas Netas si previamente se ha alcanzado el objetivo de EBITDA, no siendo en ningún caso consolidable en el salario base anual.

Por lo general, el pago del incremento retributivo, así como del citado variable se efectuará una vez se conozca el nivel de consecución de los objetivos anuales de la empresa, esto es en el mes de abril del siguiente año.

Artículo 26. *Sistema de devengo, liquidación y forma de pago.*

El devengo para la retribución del personal se realizará considerando mensualidades iguales, independientemente del número de días de trabajo que tenga el mes en cuestión.

Como norma general el pago de los salarios se realizará por transferencia bancaria, el último día hábil de cada mes.

Asimismo, las comisiones e incentivos se abonarán a mes vencido, esto es en el mes siguiente al de su devengo.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Definición:

Los trabajadores referidos en el artículo 2 de este Convenio percibirán, anualmente, las siguientes pagas extraordinarias:

- 30 días en febrero.
- 30 días en junio.
- 30 días en noviembre.

Cuantías:

Las pagas extraordinarias serán abonadas por los siguientes conceptos exclusivamente:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus voluntario, si lo hubiera.
- Prima Ad Personam, si la hubiere.

Devengo:

El devengo de las pagas extras se realizará de acuerdo al ciclo salarial actual, esto es, del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

El personal que se haya incorporado a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo, percibirá la parte proporcional de estas pagas al tiempo efectivo trabajado. No obstante, la paga extra de junio de los trabajadores fijos discontinuos será como mínimo de su 50 % cuando sobrepasen 3 meses trabajados dentro del año natural, lo que se tendrá en cuenta en la última liquidación que se practique en dicho año natural.

Sección quinta. Beneficios sociales y otras disposiciones

Artículo 28. *Complemento por incapacidad temporal (I.T.) derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral.*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, percibirán en el primer y en el segundo proceso de enfermedad dentro del año natural, a partir del primer día de la baja, un complemento equivalente a la diferencia entre el 100 % de la suma del salario base, más Prima Ad Personam, si lo hubiere, más plus voluntario, si lo hubiere, que correspondan a su retribución mensual del mes inmediatamente anterior a la situación de I.T., menos la prestación actual de la Seguridad Social.

En los procesos siguientes, el complemento será abonado a partir del día 16 de la baja, cobrando durante los primeros 15 días la prestación que fije la normativa legal.

El complemento se percibirá desde el primer día en todos los procesos por enfermedad que requieran una hospitalización con duración superior a 48 horas o siempre que se produzca una intervención con anestesia general.

Dicho complemento se abonará mientras dure la situación de I.T. o hasta que, de conformidad con las normas vigentes, el trabajador/a cause baja en la empresa para el cobro de la prestación de I.T. directamente de la Seguridad Social.

Artículo 29. *Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo percibirán, desde el primer día de la baja, un complemento equivalente a la diferencia entre la suma del salario base, más Prima Ad Personam, si lo hubiere, más plus voluntario, si lo hubiere, más el promedio de los 12 últimos meses de las comisiones o incentivos que se hayan percibido en dicho periodo, menos la prestación actual de la Mutua (75 % de la base reguladora).

Dicho complemento se abonará mientras dure la situación de I.T. o hasta que, de conformidad con las normas vigentes, el trabajador/a cause baja en la empresa para el cobro de la prestación de I.T. directamente de la Mutua de Accidentes.

Artículo 30. *Duración del complemento para el personal de campaña.*

Para el personal fijo discontinuo o todos los contratados con carácter temporal, el derecho a percibir los complementos por incapacidad temporal con cargo a la empresa se extinguirá, además de lo previsto en los dos artículos anteriores, en el momento en el que debiera quedar en suspenso el contrato de los primeros, y concluido el de los segundos. Para los fijos discontinuos servirá de referencia la fecha en la que cause baja el que le preceda en antigüedad, salvo que este/a se encuentre sustituyendo a otro trabajador/a.

Llegada la fecha en que un trabajador/a fijo discontinuo ha de ser llamado para su incorporación por comienzo de la campaña, si estuviese en situación de I.T., tendrá derecho a causar alta en la empresa, salvo que solicite que su alta se produzca al finalizar la I.T.

Artículo 31. *Ayuda por matrimonio.*

A los trabajadores que contraigan matrimonio se les abonará una gratificación por el importe que se establece en el anexo n.º 1 bis.

Artículo 32. *Ayuda por natalidad.*

A los trabajadores de la empresa se les abonará con ocasión del nacimiento o adopción de cada hijo, una gratificación por el importe que se establece en el anexo n.º 1 bis.

En el supuesto de que los dos cónyuges trabajen en la empresa, el citado premio se abonará a uno solo de los progenitores, a su elección, y en defecto de ésta, a razón del 50 % a cada uno de ellos.

Artículo 33. Incapacidad permanente y fallecimiento.

La empresa dispone de un seguro que cubre las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta por un capital asegurado de 12.000 euros igual para todos los trabajadores. Este seguro aplica a todos los trabajadores, siendo el importe de las primas íntegramente a cargo de la empresa.

En atención al mayor riesgo que representa la conducción de vehículos de empresa como herramienta de trabajo, se establece para los trabajadores afectados un seguro adicional de accidentes por el cual, en el caso de incapacidad permanente absoluta o fallecimiento derivado de accidente, el capital asegurado sería de 24.000 euros. Si el accidente que da lugar a la incapacidad permanente absoluta o al fallecimiento fuese de circulación, el capital asegurado sería de 36.000 euros. Todas estas cuantías son máximas e iguales para todos los trabajadores.

La cobertura del seguro quedará en suspenso y no se aplicará en los casos de excedencia, durante el plazo de duración de la misma.

El seguro dejará de aplicarse al trabajador/a que cause baja en la empresa por cualquier causa, excepto por el transcurso de 18 meses de I.T. No obstante, los trabajadores fijos discontinuos permanecerán cubiertos por el seguro durante el periodo de suspensión de su contrato entre la finalización de una campaña y el comienzo de la siguiente.

Desde enero de 2017, con motivo de la integración total en el Plan de Pensiones, todos aquellos trabajadores que estén integrados en el Plan de Pensiones, estarán a lo dispuesto en las especificaciones de dicho Plan, que contempla los riesgos de incapacidad permanente y fallecimiento, no siéndoles de aplicación lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo.

Artículo 34. Gratificación por jubilación.

La empresa abonará a los trabajadores que se jubilen una vez cumplidos los 60 años y antes de que su edad supere la edad ordinaria de jubilación de acuerdo a la normativa transitoria vigente, una gratificación, por una sola vez, consistente en dos pagas de la misma cuantía que haya percibido en la última paga extraordinaria.

Para los trabajadores que no reúnan cotizaciones suficientes para poderse jubilar, se mantendrá este derecho hasta seis meses después de la fecha en que se produzca.

Artículo 35. Premio de vinculación a la empresa.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a percibir una gratificación cuando alcancen una antigüedad en la empresa de 15, 25 y 40 años. Este último tramo se podrá percibir a partir de los 35 años de antigüedad si la persona cesa en la empresa antes de haber llegado a los 40 años.

Los importes son los siguientes:

Años de servicio	Importe
15 años	297,31 €
25 años	563,87 €
40 años	2.190 €

No tendrán derecho a esta gratificación las personas cuyo cese haya sido voluntario o por motivos disciplinarios.

El personal fijo discontinuo tendrá derecho al premio de 15 y 25 años una vez cumplidas 20 y 30 campañas respectivamente.

Cuando un trabajador/a fijo discontinuo pase a fijo a tiempo completo y no haya cumplido las 20 o 30 campañas respectivamente, se contabilizará el tiempo efectivo trabajado, debiendo trabajar de manera efectiva lo que reste hasta alcanzar los 15 años o los 25 años.

Artículo 36. Ayuda a personas con declaración de discapacidad.

La empresa abonará la cantidad de 169,25 euros brutos mensuales al trabajador/a que se encuentre de alta en la empresa y cuyo/s hijos, cónyuge y familiares de consanguinidad y/o afinidad con declaración de discapacidad estén a su cargo.

Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación haya sido reconocida por la Seguridad Social u organismo competente, con un grado de disminución igual o superior al 33 %, percibiendo las prestaciones correspondientes.

Como aclaración, «a cargo» se entiende la dependencia económica que se deberá acreditar.

Artículo 37. Garantías del puesto de trabajo.

Los trabajadores que se vean privados del permiso de conducir requerido, por un máximo de hasta seis meses, y el mismo les sea necesario para el desarrollo de su profesión habitual en la empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial habitual según puesto de trabajo, cuando la retirada de dicho permiso de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria o reincidencia.

La misma norma se aplicará, durante el plazo máximo de tres meses, cuando le sea denegada al trabajador/a la renovación del permiso de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Durante el período de retirada del permiso, la empresa podrá destinar al trabajador/a afectado a otras tareas de igual o distinta categoría.

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

Se ofrecerá por parte de la empresa una revisión médica anual no obligatoria para el trabajador/a. Con independencia de lo anterior, se estará siempre y en cualquier caso, a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia.

Del resultado de las revisiones, el Servicio Médico emitirá a los interesados un informe, preservando la confidencialidad de los resultados.

Asimismo, la empresa se reserva el derecho de verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador/a mediante reconocimiento a cargo del personal médico de su elección.

La negativa del trabajador/a a estos reconocimientos supondrá la pérdida de los complementos por incapacidad temporal a cargo de la empresa, y la devolución de las cantidades percibidas por este concepto.

Artículo 39. Uniformidad laboral.

Cada dos años la empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, en función del puesto que desempeñen, las cuales será obligatorio utilizar durante toda la jornada laboral, siendo siempre propiedad de la empresa.

– Autoventas, Preventas, Camaristas y Repartidores. Indumentaria de otoño-invierno, compuesta por dos pantalones, dos camisas/polos, dos jerseys, una prenda de abrigo impermeable, y un par de botas o zapatos, previa entrega de lo deteriorado. Asimismo, se hará entrega de la indumentaria de primavera-verano, consistente en dos pantalones, cuatro camisas de manga corta, y un par de zapatos.

– Comerciales: Aplica la misma indumentaria que al colectivo anterior, si bien en lugar de la prenda de abrigo impermeable se hará entrega de una chaqueta tipo americana.

– Personal Administrativo. Dicho personal podrá optar, a petición del interesado/a, a disponer de uniformidad laboral, consistente en dos batas, las cuales deberán utilizarse de forma diaria y permanente, al igual que para los colectivos citados en los puntos anteriores.

Además de la citada indumentaria laboral, la empresa hará entrega de los Equipos de Protección Individual que se requieran en cada caso, según la actividad a realizar.

Asimismo, y en la medida de lo posible, la empresa tratará de adecuar la tipología de la indumentaria laboral a las diferentes casuísticas y usos locales.

Artículo 40. *Quebranto de moneda.*

Los Autoventas, Preventas, Comerciales y Repartidores percibirán una compensación por día efectivamente trabajado en tal función, por la responsabilidad que supone manejar dinero efectivo de la empresa, y por las posibles pequeñas diferencias económicas en la liquidación o en productos. Su cuantía se determina en el anexo número 1 bis de este Convenio.

La obligada compensación económica no exime a éstos de las responsabilidades laborales a que puedan dar lugar tales diferencias.

El Gestor/a Comercial percibirá la mitad del importe definido como quebranto de moneda por cada día que efectivamente haya realizado cobros.

El resto del personal, no incluido en los puestos del primer párrafo, percibirán la compensación correspondiente siempre y cuando se haya efectuado la función de cobro durante al menos quince días en el mes; la cuantía a percibir se calculará proporcionalmente a los días en los que efectivamente se ha efectuado dicha función de cobro.

Artículo 41. *Compensación por lavado de ropa.*

El lavado y conservación de las prendas de trabajo será responsabilidad del trabajador/a, por cuya razón percibirá por mes efectivamente trabajado, las compensaciones que se establecen en el anexo número 1 bis de este Convenio.

La empresa podrá sustituir este sistema a todo el personal o a determinadas secciones, por el lavado de la ropa a su cargo, dejando de percibir los trabajadores afectados la compensación anteriormente indicada.

Dispondrán de dicha compensación únicamente aquellos trabajadores que de forma diaria y permanente utilicen la indumentaria laboral propia en su puesto de trabajo.

Artículo 42. *Plan de Igualdad.*

Se dispone de un Plan de Igualdad para la empresa Froneri Iberia, y de una Comisión de Igualdad que vela por su cumplimiento y analiza periódicamente el alcance y los distintos indicadores y planes de acción.

Sección sexta. Faltas y sanciones

Artículo 43. *Definición.*

Se consideran faltas, las acciones u omisiones que supongan quebranto o transgresión de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, por este Convenio, o por las normas internas dictadas por la Dirección, de acuerdo con las Leyes.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia y transcendencia en leves, graves y muy graves.

Artículo 44. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
- b) No notificar, en dos días hábiles, la baja correspondiente de incapacidad temporal, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, si se pudo anunciar con antelación debida, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) Faltar un día al trabajo sin causa justificada, en un período de treinta días naturales.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- e) Pequeños descuidos en la conservación de los recursos de la empresa.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de haberse producido.
- h) Dejar ropa o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
- i) La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo y ocasione pérdidas inferiores a 100 euros.
- j) Aquellas otras de análoga naturaleza.

Artículo 45. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) De cuatro a ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de treinta días naturales.
- b) Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo inmediatamente antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
- c) Entregarse a juegos en horas de trabajo, sean de la clase que sean.
- d) La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo y ocasione pérdidas entre 100 y 300 euros. Se incluye el material informático, a pesar de que el valor pueda ser mayor a las cantidades indicadas en este punto.
- e) La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería. Se considerará falta muy grave, si se apreciase malicia.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en las instalaciones de la empresa, así como utilizar, para usos propios, herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.
- g) La reincidencia en faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- h) Cualesquiera otras faltas de naturaleza análoga.

Artículo 46. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
Se consideran incurso en dicha causa, más de ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales; 16 faltas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas de puntualidad en un año.
En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días sin causa justificada en un período de treinta días, o cinco días en un período de ciento ochenta días naturales, o siete días en el período de un año.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

– Las negligencias e imprudencias que provoquen accidentes a los compañeros, o daños materiales por importe superior a 600 euros. Quedando excluido el robo y el hurto de material informático, lo cual se catalogará como falta grave, pudiendo acarrear para este último caso el pago de la misma.

– No cumplir las normas higiénico-alimentarias dictadas por la Dirección de la empresa.

c) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de la confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, serán consideradas como tales:

– El no poner todos los medios posibles para una más rápida recuperación cuando se encuentre en situación de I.T.

– El descuadre injustificado en el recuento de mercancías o en la revisión de facturas o efectivo, por cantidad superior a 300 euros. También por importes inferiores si es de forma repetida.

– El incumplimiento no justificado de las visitas del rutero.

– El acoso sexual, verbal o físico.

d) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo, y hubiera negativa del trabajador/a a recibir el tratamiento médico correspondiente.

Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones que proceda imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo entre quince y sesenta días, o despido.

Artículo 48. Prescripción.

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

Artículo 49. Responsabilidad.

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan por el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, aunque no sea formalmente sancionada, se causen a la empresa o a los compañeros de trabajo.

Específicamente, el personal que efectúe cobros a los clientes responderá del importe de los descuadres que se produzcan en los recuentos o en la revisión de facturas o efectivo, así como de las ventas realizadas a clientes a los que previamente se les haya indicado que deben cobrar al contado y también en aquellos casos en los que vendan a un cliente nuevo sin que, con anterioridad, hayan sido autorizados para ello, siéndoles deducidas de sus haberes las cantidades no pagadas por el cliente.

Artículo 50. *Disposición derogatoria.*

El presente Convenio, resultado de la libre negociación entre las partes, es el primero que con este carácter y naturaleza se celebra entre la empresa Froneri Iberia, S.L., y su personal de Ventas y Distribución.

Su contenido absorbe y compensa cualesquiera otras condiciones de carácter individual o colectivo, que pudieran regir o aplicarse con anterioridad a su entrada en vigor.

Sólo se respetarán como condiciones más beneficiosas, las que expresamente se definen o califican como tales en este Convenio.

Cualesquiera condiciones disfrutadas a título personal con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, y que no hayan sido expresamente reconocidas o respetadas en el mismo, se entienden expresamente derogadas y compensadas con el conjunto de las condiciones que, con espíritu de solidaridad, aquí se han pactado.

ANEXO N.º 1

Tabla salarial 2019 (salario base)

Colectivo	Grupo	Puesto	Total mes (15 Pagas)	Total anual	Horas extras	Horas festivas
Técnico.	1	Técnico/a Titulado/a Superior.	1.873,80 €	28.107,02 €	28,46 €	31,57 €
		Técnico/a Titulado/a Medio.	1.774,27 €	26.614,03 €	26,23 €	29,89 €
Administrativo.	2	Jefe/a Administración 1.	1.531,95 €	22.979,18 €	22,64 €	25,82 €
		Jefe/a Administración 2.	1.384,81 €	20.772,11 €	20,45 €	23,35 €
		Monitorización Distribuidores.	1.384,81 €	20.772,11 €	20,45 €	23,35 €
		Administrativo/a.	1.324,20 €	19.863,06 €	19,57 €	22,30 €
		Auxiliar Administrativo/a.	1.142,55 €	17.136,65 €	16,88 €	19,24 €
Ventas y Distribución.	3	Gestor/a Comercial.	1.531,95 €	22.979,18 €	22,64 €	25,82 €
		Gestor/a Distribuidores.	1.531,95 €	22.979,18 €	22,64 €	25,82 €
		Comercial.	1.531,95 €	22.979,18 €	22,64 €	25,82 €
		Preventa.	1.384,81 €	20.772,11 €	20,45 €	23,35 €
		Autoventa.	1.149,39 €	17.240,85 €	16,97 €	19,38 €
		Repartidor/a.	1.149,39 €	17.240,85 €	16,97 €	19,38 €
		Televendedor/a.	968,66 €	14.529,85 €	14,32 €	19,00 €
		Gestor Logístico de Medios.	1.531,95 €	22.979,18 €	22,64 €	25,82 €
		Gestor Logístico de Producto.	1.531,95 €	22.979,18 €	22,64 €	25,82 €

Colectivo	Grupo	Puesto	Total mes (15 Pagas)	Total anual	Horas extras	Horas festivas
Obrero.	4	Jefe/a de Cámara/ Almacén.	1.298,27 €	19.474,01 €	19,19 €	21,86 €
		Camarista.	1.244,48 €	18.667,08 €	18,36 €	20,93 €
		Ayudante de Cámara/Almacén.	1.185,76 €	17.786,40 €	17,54 €	20,00 €
		Peón de Cámara/ Almacén.	1.142,55 €	17.136,65 €	16,88 €	19,24 €

ANEXO N.º 1 bis

Resto de conceptos

Concepto	Importe	Colectivo a aplicar
Plus Sábado.	65 €/día.	Todo el personal que realice sábados de calendario.
Guardia Completa.	163,80 €/día completo.	Todo el personal que realice guardias completas.
Media Guardia.	81,90 €/medio día.	Todo el personal que realice medias guardias.
Plus de Penosidad.	2,35 €/hora (una hora al día).	Autoventas y Repartidores.
Plus de Cámaras.	2,35 €/hora.	Personal Obrero que trabaje en el interior de Cámaras Frigoríficas.
Plus de Ruta 1.	14,91 €/día de ruta efectuado.	Gestores Comerciales y Comerciales.
Plus de Ruta 2.	11,10 €/día de ruta efectuado.	Autoventas, Repartidores y Preventas.
Quebranto de Moneda.	2,66 €/día de ruta efectuado.	Todo el personal que cumpla con los requisitos del artículo 40.
Lavado de Ropa.	10,86 €/mes.	Personal de Administración que utilice diaria y permanentemente la bata.
	33,49 €/mes.	Autoventas, Repartidores, Preventas y Comerciales.
	21,65 €/mes.	Personal Obrero.
Ayuda por Matrimonio.	119,54 €/acción.	Todo el personal que contraiga matrimonio debidamente acreditado.
Ayuda por Natalidad.	76,29 €/acción.	Todo el personal en situación de nacimiento o adopción de un hijo/a.
Premio de Vinculación.	297,31 €/acción (15 años).	Todo el personal que cumpla con los requisitos del artículo 35.
	563,87 €/acción (25 años).	
	2.190 €/acción (40 años).	
Ayuda Discapacidad.	169,25 €/mes.	Todo el personal que cumpla los requisitos del artículo 36.

ANEXO N.º 2**Porcentaje de comisiones a Autovendedores**

Producto	Contado	Plazo
Helado.	2,5 %	1,5 %

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que tuvieren facturas pendientes de cobrar en el momento de la suspensión o finalización de su contrato, percibirán la correspondiente comisión cuando se cobren las facturas, aun cuando en dicho momento hayan causado baja en la empresa.

Este derecho se mantendrá hasta el 30 de septiembre del año posterior al que se realizó la venta.

La liquidación de estas cantidades, cuando proceda su pago, se hará de la siguiente forma:

- A) A los trabajadores fijos discontinuos: En la nómina que perciban al reanudar la relación laboral al año siguiente.
- B) A los trabajadores temporales: Al finalizar el mes de septiembre indicado.

ANEXO N.º 3**Sistema de retribución variable a Gestores Comerciales y Comerciales**

Se establece para cada Gestor/a Comercial como variable la cantidad anual de 11.000 euros brutos. Dicha cantidad se dividirá mes a mes en función del porcentaje mensual de la tabla adjunta:

Peso mensual (en %)

Mes	%
Enero.	3 %
Febrero.	3 %
Marzo.	9 %
Abril.	9 %
Mayo.	12 %
Junio.	14 %
Julio.	16 %
Agosto.	16 %
Septiembre.	7 %
Octubre.	5 %
Noviembre.	3 %
Diciembre.	3 %
Total.	100 %

Cada Gestor/a Comercial tendrá a comienzo de año un territorio asignado y será conecedor de las ventas netas mensuales generadas durante el año anterior por los clientes que conforman dicho territorio.

Para calcular el importe a percibir de la base del variable mensual, a dicha base mensual se le aplicará el % resultante de dividir las ventas netas del mes correspondiente del territorio asignado al Gestor/a Comercial, entre las ventas netas del año anterior del mismo mes generadas en ese mismo mes del año anterior y en ese mismo territorio. Las cantidades derivadas de dicho cálculo se abonarán en la nómina del mes siguiente.

Las ventas netas estarán conformadas por las ventas de la totalidad de productos comercializados por la empresa.

En el caso de existir una venta a crédito cuya fecha de vencimiento haya excedido en tres meses su plazo, se procederá a recalcular el % resultante de dividir las ventas netas del mes correspondiente del territorio asignado al Gestor/a Comercial, entre las ventas netas del año anterior del mismo mes generadas en ese mismo mes del año anterior y en ese mismo territorio descontándose la diferencia existente de la cantidad a percibir del mes actual.

Los incrementos o decrementos de tarifa se aplicarán a las ventas netas del año anterior para actualizar su comparativa con las de este año, mientras que la base del variable se actualizará conforme a lo acordado en este mismo convenio.

Sistema de retribución variable a Preventas

Se establece para cada Preventa la cantidad anual de 13.500 euros brutos. Dicha cantidad se dividirá mes a mes, de acuerdo al peso porcentual en cada caso, y aplicándose los porcentajes indicados en la tabla siguiente en función de la venta neta lograda en la zona/ruta asignada respecto al año anterior, pudiendo optar a porcentajes adicionales, como compensación por exceder el resultado del año anterior:

Tabla consecución (base 13.500 €)

% vs. aa	% a percibir	% adicional
<90 %	75 %	0 %
90 %-95 %	88 %	0 %
95 %-98 %	95 %	0 %
98 %-99 %	98 %	0 %
99 %-100 %	99 %	0 %
100 %-103 %	% real	0 %
>103 %-105 %	% real	1 %
>105 %-110 %	% real	1,75 %
> 110 %	% real	2,25 %

* La cantidad de cobro del mes no podrá ser mayor al doble de la base 100 del mes. En caso de que se duplique o más el porcentaje de ventas, se aplicará la tabla sin límite alguno, si bien quedará sin efecto el tramo adicional.

Asimismo, los Preventas que superen un 110 % sobre la venta neta anual del año anterior, aplicará un incentivo anual de un 1.5 % calculado sobre el exceso de venta neta a partir del 100 % del año anterior, siempre y cuando se consiga el objetivo de EBITDA a nivel de empresa.

Los incrementos o decrementos de tarifa no se aplicarán a las ventas netas del año anterior para actualizar su comparativa con las de este año.

ANEXO N.º 4**Sistema de comisiones a Televenta/s**

Ventas contado	Ventas crédito
0,60 %	0,40 %

ANEXO N.º 5**Sistema de comisiones a Repartidores**

0,85 euros por cada reparto realizado.

0,02 euros por cada litro repartido.

* Se entiende que, en nuevas gamas, cada 2 kgs equivalen a 1 litro de helado.

ANEXO N.º 6**Abril 2019–diciembre 2022**

A continuación, se relacionan los importes (base 100) de los incentivos en los puestos de trabajo detallados, y cuyo importe se devengará en el caso de lograr los objetivos definidos por la empresa y alineados a las prioridades del negocio.

Colectivo	Puesto	Incentivo anual (base 100)
Administrativo.	Jefe/a Administración 1.	De abril a agosto (ambos inclusive): 861,07 €/mes brutos. Septiembre: 538 €/mes brutos.
	Jefe/a Administración 2.	
	Monitorización Distribuidores.	4.436,76 euros brutos año.
Ventas y Distribución.	Gestor/a Comercial.	6.000 euros brutos año.
	Gestor/a Distribuidores.	11.000 euros brutos año.
	Comercial.	6.000 euros brutos año.
	Gestor Logístico de Medios.	8.000 euros brutos año.
	Gestor Logístico de Producto.	10.000 euros brutos año.
Obrero.	Jefe/a de Cámara/Almacén.	De abril a agosto (ambos inclusive): 535 €/mes brutos. De septiembre a marzo (ambos inclusive): 135 €/mes brutos.