

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**16417** *Resolución de 18 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de Empresas Tirma, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo del grupo de empresas «Tirma, S.A.» («Tirma, S.A.» y «Café Sol, Hijo de Gregorio González, S.A.U.»), (Código de convenio número 9017883), para el año 2010, que fue suscrito, con fecha 7 de julio de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo, en representación de las empresas del mismo, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de octubre de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

#### CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS TIRMA Y SUS TRABAJADORES

**Año vigencia 2010**

#### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio establece y regula las normas por las que se han de regir las condiciones de trabajo del grupo de empresas «TIRMA, S. A.» («Tirma, S. A.» y «Café Sol, Hijo de Gregorio González, S. A. U.»).

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Los acuerdos y condiciones pactadas en este Convenio, afectan a todo el personal del grupo de empresas «Tirma, S.A.» («Tirma, S. A.» y «Café Sol, Hijo de Gregorio González, S. A. U.») con excepción de las personas excluidas del ámbito laboral por la legislación vigente.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio, entrarán en vigor con efecto 1 de enero de 2010, independientemente del día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», teniendo carácter retroactivo a la citada fecha, tanto su articulado como la parte económica.

La vigencia será de 1 año que corresponde al período 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010 del presente Convenio Colectivo y, hasta la firma de otro la denuncia del presente será de forma automática, continuando en vigor todas sus condiciones, tanto obligacionales como normativas.

## Artículo 4. *Condiciones económicas.*

Se establece un incremento del 1,50% sobre las tablas salariales del año 2009 y demás conceptos salariales recogidos en este convenio. La bolsa de vacaciones tendrá un importe de 790,00 euros.

Cláusula de revisión salarial: En función del IPC de Canarias a diciembre de 2010, se establece la cláusula en el 1,5%.

La posible diferencia resultante se abonaría junto con las mejoras económicas del Convenio del año siguiente.

## Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, tienen el carácter de mínimas y, por lo tanto, serán respetados los pactos, acuerdos individuales, así como las cláusulas y condiciones más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

## Artículo 6. *Organización de trabajo.*

Debido a las especiales circunstancias de nuestra fábrica y a la complejidad de sus productos, la empresa puede organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta o la distribución.

En los casos de trabajadores que ocupen eventual o ininterrumpidamente un puesto de trabajo de categoría superior, percibirán los complementos salariales que correspondan a dicha categoría.

Cuando por necesidades perentorias o imprevisibles no exista trabajo en su sección habitual, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, respetándose siempre el salario que le corresponda.

## Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, serán absorbibles y compensables en su conjunto y en su cómputo anual, por todos los conceptos salariales que durante la vigencia del mismo se promulguen o se acuerden por Ley o disposición de rango inferior subsistiendo en los mismos términos salariales sin más modificación que los necesarios para asegurar la percepción del salario mínimo o, cualquier otro convenio o decretado, sin más excepción que los conceptos salariales no absorbibles de acuerdo con lo dispuesto por la Ley, como son los Pluses de Nocturnidad, penosidad, peligrosidad, primas a la producción, trabajos medidos, la antigüedad y las gratificaciones obligatorias de navidad y julio.

## Artículo 8. *Legislación aplicable.*

En todas aquellas materias que no estén contempladas en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO II

### **De los grupos profesionales, categorías de fábrica, vacantes y promociones**

## Artículo 9. *Grupos profesionales y categorías profesionales.*

Para acceder a las categorías de Ayudante, Oficiales de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 1.<sup>a</sup>, Encargados de Sección, personal de almacenes y mantenimiento, a partir del 1 de enero de 2009, deberán estar en posesión del título de prevención de nivel básico. La empresa, en función de las necesidades y número de personas interesadas, establecerá la cuantía de cursos a realizar.

9.1. Encargado de Sección.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina, así como, de la correcta limpieza y orden en su sección.

9.2. Oficial de primera.—Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas o alguna de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo, para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

9.3. Oficial de segunda.—Integran esta categoría, quienes sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

9.4. Oficial de tercera.—Es quien, disponiendo de la formación necesaria, se dedica a oficios complementarios de la producción, así como, de envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las Secciones de producción, realizándolas tanto a máquina como manual, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

9.5. Ayudante.—Es quien, además de realizar determinadas labores propias de su categoría, ayuda asimismo, en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera, segunda y tercera, estando capacitado para suplir a cualquiera de ellos en caso de ausencia.

9.6. Auxiliar.—Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico y no exento de los conocimientos mínimos para realizar labores similares a la de los ayudantes.

9.7. Peón.—Es el trabajador contratado en la empresa con menos de un año de antigüedad.

Bajo la supervisión de un superior inmediato, deberá realizar las tareas encomendadas durante al menos un año, tiempo necesario para conocer los oficios y especificidades de las distintas categorías profesionales.

Su salario está distribuido en catorce pagas más la bolsa de vacaciones.

9.8. Mozo de almacén de 1.<sup>a</sup>—Bajo las indicaciones de su encargado, realizará las tareas de carga y descarga de mercancía, tanto manual como ayudado por medios mecánicos, y la colocará en los espacios indicados. Así mismo, se encargará del suministro de materias primas a las distintas fábricas y limpieza de las zonas de trabajo.

Deberán poseer los cursos que acrediten el conocimiento para el manejo de estos equipos y nivel básico de prevención de riesgos laborales.

Deberán poseer los cursos que acrediten el conocimiento para el manejo de estos equipos y nivel básico de prevención de riesgos laborales.

9.9. Mozo de almacén de 2.<sup>a</sup>—Bajo la supervisión del responsable, realizará las gestiones de colocación de la mercancía en el almacén, preparación de pedidos y carga de los vehículos, realizando estas tareas de forma manual o ayudado por medios mecánicos. Los medios mecánicos utilizados serán la traspaleta manual, eléctrica y carretilla elevadora.

Deberán poseer los cursos que acrediten el conocimiento para el manejo de estos equipos y nivel básico de prevención de riesgos laborales.

9.10. Almacenero.—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material, el movimiento que se haya producido durante la jornada.

9.11. Dependiente.—Persona que, en un punto de venta al público, se encarga de realizar las ventas con conocimientos reales de los productos. También se responsabiliza de la atención, cobro e información directa al público, la reposición de mercancías, colocación de novedades, tramitación de pedidos, venta no presencial, colocación de escaparates y demás labores propias del puesto relacionadas con la venta y mantenimiento

del stock en el almacén de la tienda. Así mismo, mantendrá limpia y en condiciones higiénicas tanto su vestimenta como su área de trabajo.

9.12. Auxiliar de dependiente.—Es quien, en un punto de venta al público, desarrolla las labores generales de auxiliar y apoyo en la tienda en la venta de productos, reposición de mercancías, atención, cobro e información al cliente, tramitación de pedidos y demás labores propias del puesto, relacionadas con la venta y mantenimiento del stock en el almacén de la tienda. Así mismo, mantendrá limpia y en condiciones higiénicas tanto su vestimenta como su área de trabajo.

9.13 Personal de Limpieza.—Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación y su maquinaria, almacenes, oficinas, servicios, etc.

9.14 Recepcionista.—Es quien, además de atender las llamadas telefónicas desde la centralita, se encarga del control de entradas y salidas, tanto de personas como de vehículos, registrando las mismas en los libros facilitados al efecto, así como, de cualquier incidencia que se produzca.

9.15 Controlador.—La persona encargada de la vigilancia y control de la empresa tendrá las siguientes funciones:

1. Controlar y vigilar todos aquellos procesos técnicos o de producción que sean lemandados a la garita de control. Tanto actuales como futuros. Por ejemplo, control de las conchas de chocolate, caldera, red de potable, red de incendios, aire comprimido, etc.

2. Actuar de acuerdo con el plan de seguridad ante cualquier eventualidad; por ejemplo, actuar ante alguna alarma, incendio, entrada de personas no autorizadas, salidas de objetos o personas no autorizadas, llamadas a bomberos, policía, ambulancia, etc.

3. Atender las llamadas telefónicas, tanto internas como externas y su correcto desvío a las personas adecuadas.

4. Atender las visitas y registrar su destino e intención en el Registro de visitas.

5. Controlar y vigilar todo el perímetro de la fábrica. Jardines, basuras, vehículos mal aparcados o no autorizados, etc.

6. Vigilar y actuar adecuadamente ante posibles máquinas que pudieran trabajar fuera del normal horario de producción, por ejemplo: conchas, refinadoras, red de aire, calderas, neveras, iluminación, depósitos con productos, máquinas que necesitan estar encendidas (bastoneadoras, etc.), etc.

Realizar todos aquellos controles que se definan en el futuro tanto de forma fija como eventual para analizar un determinado problema. Por ejemplo, tomar nota de la salida del personal de empresas subcontratadas, tomar nota de la entrada de los vehículos de ventas.

#### Artículo 10. *Disminución de la capacidad laboral.*

El trabajador que, por causas no imputables al mismo ni a la empresa, derivada de enfermedad o accidente, que tuviese una antigüedad en la empresa de más de 5 años y menor de 55 años de edad y hubiese perdido o sufrido una disminución en su capacidad laboral, reconocida por órganos oficiales legitimados para ello, dejando de ser apto para el puesto que ocupa, podrá solicitar otro destino para el que demuestre tener aptitud, con la asignación a todos los efectos, de la nueva categoría correspondiente. La empresa tendrá en cuenta dicha solicitud, en base a lo anteriormente expuesto, incorporándolo al nuevo puesto en la primera vacante que surja.

#### Artículo 11. *Igualdad de derechos.*

Ambas partes se comprometen a continuar manteniendo el principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, eliminando cuantos elementos y condiciones pudieran resultar discriminatorios y adquiriendo ambas partes el compromiso de que cualquier criterio que pueda tenerse en cuenta para la clasificación o valoración profesional está exento de cualquier aspecto o valoración que pudiera resultar discriminatorio entre ambos sexos.

## Artículo 12. *Vacantes y promociones.*

Las vacantes o promociones a puestos de trabajo que comporten funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán por el sistema de libre designación.

Para el resto de las vacantes y promociones, con carácter previo, se formará una comisión compuesta por dos miembros del Comité de empresa y dos personas nombradas por la empresa.

La finalidad de dicha comisión será la de llegar a acuerdos unánimes, sobre las cuestiones planteadas, pero en el supuesto caso de que no se llegara a un acuerdo, se procederá como se indica a continuación.

Entre los posibles candidatos se valorará especialmente:

1. La capacidad profesional para desempeñar el cargo de que se trate.
2. La experiencia en el puesto de trabajo al que se promociona.

En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, tendrá preferencia en la promoción el candidato que tuviere más antigüedad.

La valoración de los méritos será efectuada por un tribunal que se formará al efecto, que estará compuesto por un miembro del Comité de empresa y dos miembros nombrados por la empresa.

De no haber candidatos con la suficiente cualificación profesional, la vacante se podrá cubrir con personal ajeno a la empresa.

El sistema de promoción y ascensos se hará en función de las vacantes que se produzcan en la empresa.

## TÍTULO III

### **Jornada laboral, horas extraordinarias, vacaciones, excedencia, licencias y absentismo**

#### Artículo 13. *Jornada laboral.*

La Jornada Laboral queda establecida en 40 horas semanales, la cual se distribuirá de la siguiente forma:

Horario normal:

Personal de Administración:

De Lunes a Jueves de 7,30 a 15,30 hrs.

Viernes de 7,30 a 15,00 hrs.

Personal de fábrica:

De lunes a viernes

A) De 7,00 a 15,00 horas.

B) De 14,50 a 22,50 horas.

C) De 22,00 a 06,00 horas.

Dentro de la Jornada, el personal de Administración y fábrica disfrutará de un período de descanso de 15 minutos.

El personal de Ventas, debido a las características de su trabajo y, por imperativos del horario de los comercios, tiene una jornada partida que se estableció en su día y continúa en vigor, que es de la siguiente forma:

De lunes a viernes: De 7,30 a 13,00 horas y de 16,30 a 19,00 horas.

Además del horario establecido en este artículo, podrán existir otros horarios debido a las características del puesto de trabajo, incluida la jornada partida.

## Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, la empresa analizará conjuntamente con los representantes de los trabajadores:

- a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, averías u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias, por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad: realización, siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará al Comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con lo que establece la Ley vigente en esta materia.

## Artículo 15. *Vacaciones:*

Todo el personal de la plantilla disfrutará de 22 días laborables de vacaciones, de los cuales serán como mínimo, 15 días ininterrumpidamente, y los restantes serán convenidos entre la empresa y los trabajadores, de acuerdo con el calendario del año.

La empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, señalará entre los meses de febrero a marzo, el periodo ininterrumpido de vacaciones a disfrutar entre los meses de Julio a Septiembre inclusive, ya sea en turnos organizados sucesivamente, o con suspensión total de las actividades laborales.

Naturalmente, el personal de ventas, que no puede paralizar su trabajo, queda excluido de la norma anterior, por lo que disfrutará de 30 días naturales de vacaciones. Lógicamente, esta misma circunstancia afecta a los Administrativos de las Delegaciones, y aquellos que dependan directamente del Departamento de Ventas.

El cómputo del periodo de vacaciones se iniciará necesariamente el primer día laboral de la semana en que se inicien las mismas.

El periodo de vacaciones a disfrutar entre los meses de abril a octubre inclusive, se hará de forma rotativa, o sea que aquél que ha ejercido el derecho a elegir mes un año, no podrá seguir ejerciendo esto en lo sucesivo, hasta que no hayan pasado todos ejercitando esta opción.

El derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas, no se limitará, en modo alguno, por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Con independencia del tiempo que dure aquella, al incorporarse al trabajo disfrutará del período completo del año natural, sin descuento alguno, salvo que la situación de incapacidad se haya originado durante el período de vacaciones, en cuyo supuesto no se producirá ampliación alguna.

Con referencia a la antelación con la que se tendrán que comunicar los periodos vacacionales a los trabajadores, se estará a lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 16. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador fijo de plantilla que desee solicitar excedencia voluntaria ha de reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener una antigüedad de un año.
- b) El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

c) La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, como mínimo, con un mes de anticipación a la terminación del tiempo fijado como límite de la excedencia; de no hacerse así, quedará automáticamente rescindido su contrato de trabajo.

Con carácter general, el trabajador que cumpliendo con los requisitos enumerados anteriormente, solicita y obtiene excedencia, tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Como únicas excepciones a la norma general anterior, tendrán derecho al reingreso automático los trabajadores que; cumpliendo los requisitos anteriores:

- a) Hayan solicitado y obtenido excedencia para el cuidado de cónyuge, hijos, padres o hermanos.
- b) Pertenezcan a las Secciones de Producción o Mantenimiento, soliciten y obtengan la misma cuando no exista otro trabajador de su misma categoría en situación de excedencia.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo en actividades similares o análogas a las de la empresa.

No se admitirán nuevas solicitudes de excedencia hasta transcurridos cuatro años del final del disfrute anterior.

La solicitud, así como todo lo relativo a este artículo, deberá tramitarse por escrito.

#### Artículo 17. *Licencias retribuidas.*

Avisando con la posible antelación y justificación adecuadamente, el trabajador podrá faltar o ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por los siguientes motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:

- a) Quince días naturales por Nupcialidad.
- b) Tres días naturales, al padre, en caso de nacimiento de hijo, siendo al menos 2 días laborables.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave, fallecimiento, accidente u hospitalización del cónyuge, hijo o padres, siendo al menos 2 días laborables.
- d) Dos días laborales en caso de enfermedad grave, fallecimiento, accidente u hospitalización de padres, hermanos o hijos políticos, así como hermanos, abuelos y nietos.
- e) En los casos de los apartados c) y d), el permiso podría ampliarse hasta dos días más, cuando por tal motivo, el trabajador necesitara desplazarse a otra isla y, hasta tres días más en el caso de desplazamiento a la Península.
- f) Un día natural en caso de intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos, no siendo acumulable a otras licencias establecidas en este artículo.
- g) Un día por traslado de domicilio habitual
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Esta Licencia se registrará por el apartado D) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

i) En los cargos Sindicales, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguientes justificantes de la utilización del período convocado. La Licencia se regulará de acuerdo con el apartado E) del artículo 68 de los Estatutos de los Trabajadores, en lo que se refiere a la duración y reincidencia de los permisos.

j) El descanso laboral de la mujer trabajadora por parto, excedencia, lactancia y todo lo no especialmente acordado en este Convenio se registrará, en cada en caso, por las normativas contenidas sobre esta materia en el artículo 37, apartado a); artículo 46, apartado 3; y artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 18. *Absentismo laboral.*

Se considera absentismo laboral a todos los efectos, la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo sin la debida justificación.

En todo lo concerniente a este artículo, la empresa se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo con la Ley vigente.

## TÍTULO IV

### Compensaciones sociales

## Artículo 19. *Trabajadores en incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional.*

En los casos de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a un complemento del pago delegado hasta el 100% del salario que venía percibiendo en el momento de caer en dicha incapacidad.

Así mismo, el trabajador una vez incorporado a su puesto de trabajo, podrá disfrutar del período de vacaciones que le corresponda, siempre que dicha incorporación se produzca dentro del mismo año.

## Artículo 20. *Trabajadores en incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral.*

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tendrá derecho a un complemento del pago delegado hasta el 100% del salario que percibía en el momento de caer enfermo, en el caso de que dicha enfermedad precise hospitalización y en el período de recuperación o convalecencia de la misma.

En los demás casos, y siempre que exista el correspondiente parte de baja, la empresa completará las prestaciones por enfermedad común o accidente no laboral, hasta el 100% del salario que percibía el trabajador en la jornada normal, en el momento de la baja, siempre que dicho trabajador lleve sin haber faltado al trabajo como mínimo tres meses.

A los efectos se entenderá como faltas al trabajo, las producidas por enfermedad común, accidente no laboral, tres salidas al médico que no conlleven la baja laboral (asistencia a consulta) en un periodo de tres meses, tres faltas de puntualidad y cualquier otra falta injustificada al trabajo.

Para el personal de ventas la empresa tomará la media de los salarios percibidos en los doce últimos meses al de la baja y completará la prestación por enfermedad hasta el salario medio resultante, siguiendo los criterios anteriores.

## Artículo 21. *Prendas de trabajo.*

La empresa, de mutuo acuerdo con el Comité de empresa, proveerá al personal que, por su trabajo, lo necesite, gratuita y obligatoriamente, de dos cambios de batas y cofias o pantalones y camisas, así como guantes y botas en determinados trabajos, los cuáles quedarán de propiedad de la empresa.

## Artículo 22. *Salidas a consultas médicas.*

El tiempo utilizado por los trabajadores que necesiten hacer consultas médicas y, siempre que lo justifiquen con el correspondiente parte sellado y firmado por el médico de la Seguridad Social, podrá ser remunerado por la empresa, siempre que dicho trabajador lleve sin haber faltado al trabajo como mínimo tres meses, entendiéndose por faltas al trabajo las producidas por enfermedad común o accidente no laboral.



## Artículo 23. Seguro colectivo de vida.

La empresa tendrá contratada para todos los trabajadores que lleven más de un año en la empresa y continúen en la misma una póliza colectiva de vida que garantice al menos, una indemnización de 9.616,19 euros (nueve mil seiscientos dieciséis euros con diecinueve céntimos) por muerte natural o invalidez total y absoluta del trabajador, así como por incapacidad permanente para su profesión habitual, y de 19.232,39 euros (diecinueve mil doscientos treinta y dos euros con treinta y nueve céntimos), en casos motivados por fallecimiento accidental.

## Artículo 24. Ayuda por matrimonio.

Todos los trabajadores que lleven más de un año en la empresa y que al contraer matrimonio continúen prestando sus servicios en la misma, tendrán derecho a una gratificación de 347,85 euros.

## Artículo 25. Ayuda escolar.

En el mes de octubre, y por el concepto de ayuda escolar, la empresa abonará a todos los trabajadores que lleven más de un año en la empresa y que continúen prestando servicios en la misma por cada hijo matriculado en los estudios reseñados como punto 1, 2 y 3, una ayuda que queda establecido de la siguiente manera.

- 1.º Segundo ciclo de Educación Infantil 65,98 euros.
- 2.º Educación Primaria y E. S. O. (1.º y 2.º) 131,95 euros.
- 3.º E.S.O. (3.º y 4.º), Bachillerato (1.º y 2.º), título de Bachiller y Ciclos de Formación Profesional de grado medio 175,60 euros.

Estos importes se mantendrán congelados hasta el año 2007 incluido.

Esta ayuda se mantendrá hasta los 21 años, incluidos los estudios universitarios hasta la edad reseñada. También tendrán derecho, los trabajadores que hayan iniciado alguno de estos estudios u otros de F.P. que tengan relación con su trabajo en la empresa.

Para acceder a esta ayuda económica, es preceptiva la presentación de los justificantes que acrediten la matriculación del estudiante.

## Artículo 26. Jubilación anticipada.

Con objeto de fomentar el empleo, a tenor del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la empresa en los casos en que cualquier trabajador quisiera solicitar acogerse a la jubilación a los 64 años, se compromete a contratar al trabajador que lo sustituya de acuerdo con el mencionado Real Decreto.

## Artículo 27. Jubilación forzosa.

Ambas partes establecen que los productores que cumplan 65 años y que tengan la cotización suficiente a los efectos de que no tengan ningún menoscabo en su pensión de jubilación, y cumplan asimismo con los demás requisitos exigidos por la Seguridad Social incluido el de la edad en el supuesto que sufriera modificación, se jubilarán forzosamente, extinguiendo su relación laboral. Asimismo, la empresa adquiere el mismo compromiso estipulado en el artículo anterior.

## TÍTULO V

### De los sindicatos y Comité de empresa

## Artículo 28. Comité de empresa, competencias y garantías.

Las competencias y garantías del Comité de empresa, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

## Artículo 29. *Comité de seguridad y salud.*

El Comité de seguridad y salud de la empresa, se regirá por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) y sus Reglamentos. Los trabajadores observarán y cumplirán estrictamente la normativa interna, por lo que se les dará conocimiento de la misma.

## Artículo 30. *Acumulación de horas sindicales.*

De mutuo acuerdo entre empresa y Comité de empresa, se creará una bolsa de estas horas, según la legislación vigente, que se distribuirán atendiendo las necesidades del Comité, de acuerdo con la empresa.

## Artículo 31. *Sección sindical.*

Las Secciones sindicales que pudiesen existir en la empresa, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical (ley 10/1985 del 2 de agosto), tendrán las competencias establecidas en la misma.

## TÍTULO VI

### **Condiciones económicas, profesionales de ventas y contrataciones**

## Artículo 32. *Salario base.*

Es el que figura en la tabla salarial para las diversas categorías y que ha sido incrementada en un 2,4% sobre la misma.

## Artículo 33. *Complemento de antigüedad.*

Es el que figura en la tabla salarial anexa, el cual las partes acuerdan expresamente congelar su valor definitivamente, persistiendo, no obstante, el tope de 10 trienios.

## Artículo 34. *Importe salarial diario.*

Los salarios bases y antigüedad acordados en los artículos 32 y 33, corresponden a un mes natural de trabajo. Esto es que el valor salarial de un día natural, será el resultado de dividir el importe de dichos conceptos por 30 días; y el valor salarial de un día laboral, será el resultado de dividir la suma de los importes de estos conceptos por el número de días laborales del mes que se trate.

## Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá tres gratificaciones extras, marzo, julio y navidad, y se abonarán respectivamente el 31 de marzo, 31 de julio y 22 de diciembre, siendo su importe el de una mensualidad del salario base más la antigüedad que corresponda en cada caso.

## Artículo 36. *Paga de participación en beneficios.*

Con carácter de participación en beneficios, se establece para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio y una vez finalizado el ejercicio económico de la empresa, una paga que consistirá, como mínimo, en una mensualidad completa, incluido los complementos por antigüedad.

El abono de esta paga podrá hacerse efectiva en dos pagos de 15 días cada uno: el primero se abonará el 30 de junio y el segundo el 31 de octubre.

Aunque esta paga se hace efectiva en junio y octubre, los efectos serán los mismos que el del período de vigencia del Convenio colectivo al 31 de diciembre de 2005.

Queda aclarado, que el trabajador que haya ingresado después del 31 de diciembre de 2005 no tendrá derecho a percibir, en los meses de junio y octubre siguientes a su alta, percepción alguna con referencia a esta paga. No obstante, el personal que cause baja tendrá derecho a percibir en su liquidación la parte proporcional que le corresponda.

Artículo 37. *Bolsa de vacaciones.*

La empresa abonará el importe acordado de la bolsa de vacaciones, igual para cada categoría profesional, al comenzar los trabajadores las mismas.

En caso de que el trabajador no lleve al menos un año en la empresa, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado al 31 de julio.

Artículo 38. *Plus de nocturnidad.*

Para el año 2007 su importe queda fijado en 1.355,50 euros al que tendrán derecho aquellos trabajadores cuya jornada habitual de trabajo esté comprendida, al menos, 3 horas entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Artículo 39. *Profesionales de ventas.*

En función de los distintos cometidos y responsabilidades, la empresa, teniendo en cuenta fundamentalmente el volumen de compras de cada uno de los clientes y la localización geográfica de los mismos, atiende a sus clientes de tres formas diferenciadas; por una parte, los conductores, por otra aquellos que son atendidos en preventas, y por la otra, los que lo son en autoventa.

A) Conductores.

Conductor A.—Es el trabajador que, estando en posesión de los carnés necesarios, conduce un vehículo pesado (articulados) para el transporte de mercancías desde los almacenes de la empresa a las centrales de distribución. Su salario es fijo sin comisiones.

Conductor B.—Es el trabajador que, estando en posesión de los carnés necesarios, conduce un vehículo pesado (rígidos) para el transporte de mercancías desde los almacenes de la empresa a las centrales de distribución. Su salario es fijo sin comisiones.

B) Por ello, en el caso de preventa, se establecen las siguientes categorías:

a) Vendedor de preventa: Es el trabajador que, teniendo presente las condiciones comerciales y promocionales pactadas con cada cliente por sus superiores, se encarga de tomar nota en el establecimiento del mismo, de los pedidos. Para ello, en ocasiones, le será necesario contactar con el jefe de sala del establecimiento.

También se podrá encargar de extender las facturas de los pedidos realizados y de su posterior cobro.

Bajo su supervisión directa se encuentra el siguiente personal:

b) Repartidor de preventa: Es el trabajador que se encarga de distribuir los pedidos que le entregue el Vendedor de Preventa, extendiendo si fuera necesario, la factura correspondiente, asegurándose de la correcta cumplimentación por parte del cliente, de la copia justificante de la entrega del pedido. Podrá desempeñar alguna de las funciones asignadas al Vendedor de Preventa.

c) Repartidor ayudante: Debido a la cada vez mayor exigencia de nuestros clientes, de que los pedidos les sean entregados dentro de un determinado horario, coincidente en la mayoría de los casos, se hace necesario contar con ayudantes que puedan subsanar esporádicamente o con regularidad, las necesidades de servicio que hacia dichos clientes pudiéramos tener. Para ello, conducirán el vehículo que la empresa les asigne, y tendrá para los pedidos que él sirva, los mismos deberes y responsabilidades que el Repartidor de Preventa.

d) Merchandiser: El cometido fundamental de este trabajador consiste en mejorar y reponer los espacios asignados a los productos de la empresa en los lineales de los establecimientos de nuestros clientes, así como el control de nuestros productos en el almacén de los mismos. Este personal puede realizar su trabajo también en clientes no atendidos en Preventa, y podrá además, efectuar otros cometidos, como acompañar a un vendedor o repartidor, e incluso, efectuar labores en los Almacenes de la empresa, debido a su conocimiento de los productos de la misma.

e) También, por efectuar su trabajo fundamentalmente en clientes atendidos con preventa, el vendedor de preventa deberá supervisar a las promotores/as y/o degustadores/as de la empresa que trabajen en establecimientos atendidos por él.

C) El otro sistema que utiliza la empresa para atender a sus clientes, es el de autoventa, distinguiéndose en este caso:

a) Vendedor autoventa A.—Este trabajador realiza, en el momento de la visita a los clientes asignados, la venta y entrega de los productos de la empresa, conduciendo para ello un vehículo con mercancías, extendiendo las correspondientes facturas y efectuando su cobro, liquidando la recaudación en el mismo día, a su regreso a la empresa.

Para ello, es responsable de la mercancía que se le entregue, del dinero que recaude y de la conservación, vigilancia y mantenimiento del vehículo que se le asigne.

b) Vendedor autoventa B.—El cometido de estos vendedores se diferencia de los anteriores en que los clientes que atienden tienen un menor poder de compras, por lo que es importante efectuar un diferente número de visitas/ventas para obtener un volumen global de ventas satisfactorio, viéndose esta circunstancia reflejada en sus comisiones.

c) Gestor de grandes clientes.—El gestor de grandes clientes realizará, con respecto a los clientes asignados, el seguimiento de ventas con el fin, en su caso de establecer acciones correctoras o mejora de las mismas, la negociación de promociones, el seguimiento de acuerdos promocionales, control de cobros —siendo de su responsabilidad los saldos pendientes de cobro—, llevar a cabo el control del punto de venta —acciones competencia, lineales, merchandiser—, introducción de nuevas referencias y mejorar la distribución al punto de venta.

d) Supervisor de ventas.—Cuando la empresa lo considere oportuno, podrá controlar el trabajo de los Vendedores-autoventas y de los Vendedores-ayudantes con un Supervisor de Ventas, cuyo cometido fundamental será el de comprobar que los clientes son atendidos con la periodicidad correspondiente, que les son ofrecidos todos los productos de la empresa, de la rotación de los mismos en el establecimiento del cliente, de la liquidación presentada por los Vendedores, de su stock de productos en el vehículo, del estado de los cobros y facturas pendientes, etc.

Los profesionales de venta efectuarán su trabajo con un uniforme adecuado y representativo si la empresa así lo estima.

Recibirán dos mudas anuales que serán facilitadas por la empresa.

Por el sistema de sus emolumentos salariales, que están básicamente fijados en razón de las comisiones de ventas, excepto los merchandiser, cuyas retribuciones son fijas, las percepciones de este personal requieren una matización y aclaración especial que afecta sólo a este grupo de trabajadores:

1.º Percibirán el sueldo base de la tabla del Convenio más la antigüedad que corresponda en cada caso.

2.º Como complemento salarial percibirán una cantidad bruta por unidad vendida, que dará una comisión neta una vez deducidos los porcentajes de abono en las ventas. Estas comisiones no serán revalorizadas con el porcentaje que se pacte en las negociaciones del Convenio. La revisión de este apartado se analizará cada dos años, entre la empresa y el colectivo de Ventas.

3.º Cuando precisen efectuar comidas fuera de sus domicilios en otras localidades, previa presentación de la correspondiente factura, la empresa abonará un máximo de 8,36 euros por persona y día.

4.º Durante el período de vacaciones, percibirán como complemento del salario base del Convenio y de la antigüedad, la media de las comisiones que se hayan hecho efectivas los once meses inmediatamente anteriores como incentivo a las ventas efectuadas en dicho período.

Si durante el período de los doce meses anteriores, el vendedor causa baja por accidente ó enfermedad, el salario que sirvió de base para las prestaciones de incapacidad, será el que, añadido a los períodos activos, sirva para fijar el salario del personal de Ventas en período de vacaciones.

5.º Las pagas extras de este colectivo de Venta se abonarán de la siguiente forma:

Vendedor preventa/autoventa-A: Independientemente de su salario base y antigüedad, tendrán un complemento de 408,91 euros.

Vendedor preventa/autoventa-B: Las pagas extras de esta categoría consistirán en su salario base y antigüedad.

Supervisor de ventas: Las pagas extras de esta categoría consistirán en su salario base y antigüedad.

Repartidor preventas: Las pagas extras de esta categoría consistirán en su salario base y antigüedad.

Repartidor ayudante: Las pagas extras de esta categoría consistirán en su salario base y antigüedad.

Merchandiser: Las pagas extras de esta categoría consistirán en su salario base, antigüedad.

Promotores/as de ventas: Las pagas extras de este personal consistirán en su salario base.

Degustadores/as: Las pagas extras de este personal consistirán en su salario base.

#### Artículo 40. *Contrato 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 transportes.

1.3. Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativas 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. Las actividades empresariales derivadas de contratos de suministro que se hayan pactado por la empresa con las Administraciones Públicas mediante contrato mercantil, administrativo o concurso.

1.6. Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Cuando el trabajador se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio, o abrir nuevos mercados o zonas de distribución. Su duración será la estipulada en el artículo 15 del texto refundido del estatuto de los trabajadores.

Cláusula adicional primera.

Nuestro Convenio colectivo recoge que las pagas extras son cuatro y una bolsa de vacaciones, sin embargo, el trabajador podrá solicitar por escrito a la Dirección de la empresa, el prorrateo de cualquier número de ellas, al objeto de cobrarlas mensualmente.

Asimismo, se acuerda que la retribución anual de todo el personal de nueva contratación, sea cual fuere su modalidad, será obligatoria su distribución entre doce mensualidades y bolsa de vacaciones.

Cláusula adicional segunda.

Cláusula adicional al título III, artículo 9.º, sobre jornada laboral:

«El personal que por necesidades de la producción tuviesen que poner en marcha máquinas u otros aparatos, iniciarán su jornada laboral con la antelación necesaria para la puesta en marcha de los mismos.»

Cláusula adicional tercera.

Siendo el cálculo de salario-hora profesional, módulo de máxima importancia para la determinación de los respectivos costes, se acuerda expresamente por las partes deliberantes, hacer constar que, de conformidad con lo establecido sobre la materia, en Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, los salarios en cómputo anual han sido acordados en función de las horas laborales también anuales de trabajo, esto es:

Personal de Administración: 1.784 horas laborables año.  
Personal de Fábrica: 1.808 horas laborables año.  
Personal de Ventas: 1.808 horas laborables año.

Disposición transitoria.

Las partes acuerdan expresamente, que tanto el personal de nueva contratación como aquellos trabajadores que no hayan devengado antigüedad al 31-12-1996, ya no percibirán cantidad alguna por éste concepto, sea cual fuere la modalidad de contratación.

Comisión de control y vigilancia:

De conformidad con lo dispuesto en el apartado E) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y, con el fin de interpretar, controlar y vigilar lo que en este Convenio se ha establecido y libremente aceptado por las partes deliberantes, se nombra una comisión con este cometido, que estará formada por:

- a) El Comité de empresa:  
Don Manuel Santana Martín.  
Don Clemente J. González Quesada.  
Don Ismael Hernández Arbelo.
- b) La empresa:  
Don Virgilio Correa Suárez.  
Don Javier Martínez Hernández.
- c) Asesor por U.G.T.: Don Aurelio Socorro Valerio.

## ANEXO

## Tabla salarial

## Salario Convenio

(Efectos desde: 1-1-2010 al 31-12-2010)

Categorías profesionales	Salario base	Total anual	Valor trienio
Personal de Fábrica, Producción y Mantenimiento:			
Encargado de Sección . . . . .	1.116,25	18.649,94	27,05
Oficial de primera . . . . .	1.028,86	17.251,84	27,05
Oficial de segunda . . . . .	966,98	16.261,69	27,05
Oficial de tercera . . . . .	840,1	14.231,52	27,05
Ayudante . . . . .	761,73	12.977,63	27,05
Auxiliar . . . . .	601,78	10.418,53	0
Peón * . . . . .	633,58	9.660,17	0
Subalternos:			
Almacenero . . . . .	888,63	15.008,12	27,05
Controlador . . . . .	887,95	14.997,24	27,05
Mozo Almacén 1. <sup>a</sup> . . . . .	840,1	14.231,52	27,05
Mozo Almacén 2. <sup>a</sup> . . . . .	601,78	10.418,53	0
Dependiente . . . . .	761,73	12.977,63	27,05
Auxiliar de Dependiente . . . . .	601,78	10.418,53	0
Recepcionista . . . . .	643,52	11.086,32	0
Limpiador . . . . .	643,52	11.086,32	0
Peón * . . . . .	643,52	9.660,17	0
Personal técnico:			
Titulado Superior . . . . .	1.740,23	28.663,64	46,28
Titulado Medio . . . . .	1.152,50	19.230,03	29,45
Auxiliar de Laboratorio . . . . .	801,86	13.619,76	0
Personal de Administración:			
Jefe de Departamento . . . . .	1.554,01	25.654,09	38,46
Oficial de primera y Programador . . . . .	1.097,58	18.351,29	31,25
Oficial de segunda . . . . .	1.044,72	17.505,51	31,25
Auxiliar superior y Operador . . . . .	911,94	15.380,99	28,25
Auxiliar de primera . . . . .	838,47	14.205,54	27,05
Auxiliar de segunda y Ayudante * . . . . .	633,58	9.660,17	0
Departamento de Ventas:			
Jefe de Ventas/Delegado . . . . .	862,39	14.588,32	0
Vendedor preventa/autoventa-a *** . . . . .	695,13	13.547,77	30,05
Supervisor de Ventas *** . . . . .	706,13	12.088,01	31,25
Vendedor preventa/ayudante-b *** . . . . .	601,7	10.417,23	26,44
Repartidor preventa *** . . . . .	568,96	9.893,33	28,25
Repartidor ayudante . . . . .	554,87	9.667,92	0
Conductor A **** . . . . .	1.028,86	17.251,84	0
Conductor B **** . . . . .	966,98	16.261,69	0
Merchandisir . . . . .	660,08	11.351,36	28,25
Promotores/as . . . . .	648,67	11.168,66	0
Degustadores/as * . . . . .	644,24	9.019,36	0

\* Catorce pagas. \*\* Prorrateadas 4 pagas extras. \*\*\* + Comisiones. \*\*\*\* Salario Fijo sin comisiones.