

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

5739 *Resolución de 10 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración.*

Visto el texto del Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (Código de Convenio n.º 99100085012011), que fue suscrito con fecha 18 de enero de 2011, de una parte por la Asociación Nacional de Industrias de Elaboración y Productos del Mar (ANIE) en representación de las empresas del sector, y de otra por las Federaciones Agroalimentarias de CC.OO. y UGT y la Confederación Intersindical Galega (CIG) en representación de los trabajadores del sector, 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 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, 10 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN

El presente Convenio colectivo ha sido negociado, de una parte, por la Asociación Nacional de Industrias de Elaboración de Productos del Mar, ANIE, y, de otra, por las organizaciones sindicales: Federación Agroalimentaria de CC.OO., Federación Agroalimentaria de UGT y Confederación Intersindical Galega, CIG.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito funcional.

El Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad es el ejercicio de la industria de elaboración y/o transformación de productos de pescados, mariscos y cefalópodos, congelados y/o refrigerados y derivados, y el personal que en ellas presta sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas y explotaciones dedicadas a la producción industrial de productos de pescados, mariscos y cefalópodos y derivados conservados mediante la técnica de refrigeración y/o congelación.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las empresas firmantes, el presente convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio del Estado Español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las Empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo 1. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de tres años, iniciando su vigencia el 1-1-2008 y finalizando sus efectos el 31-12-2010, excepto en aquellas materias en las que el mismo especifique una vigencia distinta.

No obstante lo anterior, y, en aras de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Asimismo, con carácter excepcional y por tratarse de un nuevo Convenio Colectivo, al objeto de analizar la evolución y aplicabilidad de su contenido, una vez finalizado el primer año de vigencia, la Comisión Paritaria interpretativa del Convenio podrá modificar su contenido en todo aquello que las partes consideren oportuno y acuerden.

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

6.1 Normas generales.–El presente Convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a las partes firmantes y a todas las empresas y trabajadores que se encuentren dentro del ámbito señalado en el artículo primero, sin perjuicio del régimen de transitoriedad y de regulación de la concurrencia de convenios al que se hará referencia en este mismo artículo.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales o en pactos colectivos, formalizados entre Empresas y trabajadores vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y en cómputo anual.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este convenio, cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

6.2 Regulación transitoria para empresas sin convenio propio, que vienen aplicando un convenio sectorial correspondiente a otro ámbito funcional.–Se procederá a aplicar el presente Convenio a partir del 1 de enero de 2011, si bien en tal caso las condiciones más beneficiosas en materia de retribución salarial –efectuada siempre su comparación con las de este Convenio sectorial, en cómputo anual y global de todos los conceptos retributivos– darán lugar a la determinación de un complemento salarial personal a favor de los trabajadores con relación laboral con la empresa en dicha fecha, de carácter no absorbible ni compensable, así como revalorizable en los términos en los que en cada empresa se estipule con los representantes legales de los trabajadores. Para la fijación de este complemento, se tendrán en cuenta tan sólo las retribuciones que se vengán percibiendo por aplicación de ese otro convenio sectorial, y no las retribuciones o complementos personales fuera de convenio.

Igualmente las condiciones más beneficiosas en materia de jornada máxima anual y de otra naturaleza que afecten a condiciones laborales básicas, se mantendrán a título personal para los trabajadores afectados en tanto no se convenga otra cosa por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores o se produzca la equiparación con lo que se estipule en los próximos convenios de este ámbito sectorial.

Este régimen de respeto de las condiciones más beneficiosas sólo se podrá aplicar a aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en aquellos centros de trabajo y empresas que las tuviesen reconocidas.

6.3 Regulación transitoria para Empresas con convenio de ámbito empresarial propio.—Los Convenios colectivos de empresas existentes a la entrada en vigor del presente convenio se seguirán negociando como convenios de empresa, así como las materias objeto del mismo, excepto que ambas partes convengan lo contrario.

No obstante en materia de salario mínimo de convenio, jornada anual máxima, y resto de condiciones básicas establecidas en el presente convenio colectivo de ámbito sectorial, aquellas empresas que se rijan por un convenio colectivo de ámbito empresarial que en cómputo global contemplen unas condiciones básicas inferiores a las establecidas en el presente convenio, habrán de proceder a la aplicación de este convenio colectivo sectorial a partir del segundo año de su vigencia, siempre y cuando su vigencia inicial fuese superior a dicha fecha.

CAPÍTULO SEGUNDO

Comisión Paritaria

Artículo 7. *Comisión Paritaria de Interpretación.*

1. Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) Las de emisión de informe en relación con la actividad de aquellas empresas que, no perteneciendo a la Asociación Empresarial negociadora de este convenio, pretendan su adhesión, determinando en el informe a emitir si la actividad objeto de esas empresas es subsumible en el ámbito funcional tal y como se describe en el artículo uno de este Convenio.

2. La Comisión estará compuesta por cuatro representantes de las Asociaciones empresariales firmantes del convenio y cuatro representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, dos por CC.OO. y otros dos por UGT.

3. Reglamento de funcionamiento.

Reuniones.—La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1.a) b) y d) cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso del apartado 1.c), cada tres meses.

Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

Quórum-Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos Asesores.

Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Asociación Nacional de Industrias de Elaboración de Productos del Mar (ANIE), sita en la calle Serrano, 79, 1.º izda., 28006 Madrid.

4. **Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.**—Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho, a cualquiera de las partes firmantes no culpables, a la denuncia del Convenio básico.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Artículo 8. *Adhesión al A.S.E.C.*

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de este Convenio básico acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación vinculado en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO TERCERO

Modalidades de contratación

Artículo 9. *Contratación.*

a) **Contrato fijo de plantilla.**—Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

b) **Contrato fijo de carácter discontinuo.**—El contrato de fijo-discontinuo, es aquél por el que, aún no prestándose servicios todos los días laborales del año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general.

Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo actividades para las que fueron contratados aún cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría profesional. Y el cese se realizará en orden inverso.

El llamamiento se realizará conforme a las costumbres del lugar, realizándose de forma fehaciente al menos con 72 horas de antelación. De no acudir el trabajador a su puesto de trabajo, la empresa realizará el llamamiento de forma que quede constancia del mismo, éste se realizará el mismo día que se tenga conocimiento que el trabajador no ha asistido a su puesto de trabajo. De no justificar el trabajador su no asistencia, perderá la antigüedad en la empresa.

En cada suspensión de trabajo, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan sólo interrumpida.

Para que produzca efectos la suspensión del contrato, ésta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando en la misma, la necesidad de la suspensión.

Si el trabajador no concurriera por fuerza mayor o por causa que no le sea imputable, conserva su derecho a posterior llamamiento.

A los representantes de los trabajadores se les notificará anualmente las llamadas que de este tipo de trabajadores se haya producido en el año.

A la vista de la aplicación de esta modalidad de contratación, no obstante lo establecido, se aprovechará la excepcionalidad prevista en el artículo 7 de este Convenio para que la Comisión Paritaria interpretativa realice un seguimiento sobre la evolución de este modelo de contrato y un más completo desarrollo del mismo.

Las partes se comprometen a que se determinen las condiciones de acceso de los trabajadores a la fijeza discontinua en un plazo no superior a tres meses de la firma del presente convenio colectivo de eficacia general.

c) Contrato a tiempo parcial.—El contrato de trabajo, tanto el que tenga carácter fijo como temporal, se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, o al mes, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

Asimismo, deberá constar expresamente la realización de horas complementarias que las partes convengan realizar, siempre con carácter voluntario para el trabajador, y no obstante, el número de horas complementarias no podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El trabajador deberá conocer el día y hora de la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de seis días.

La media de las horas complementarias que se realicen a lo largo de dos años consecutivos podrá, a petición del trabajador, sumarse a las inicialmente pactadas, debiendo el empresario novar el contrato a tiempo parcial.

En todo caso, cuando el contrato a tiempo parcial supere el 85 % de la jornada completa pactada en el presente Convenio, deberá transformarse en un contrato a tiempo completo

d) Contrato de obra o servicio.—En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET se identifica como tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas, además de las generales contempladas en la Ley, las que a continuación se especifican:

Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos.

Instalaciones.

Elementos transporte.

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

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

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, como los siguientes:

Control de calidad.

Centralización de tareas.

La duración de estos contratos estará en función de la duración de las obras o servicios identificados, pudiendo éstas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

La utilización de la modalidad contractual de obra y servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas, en principio, de duración incierta, no podrán superar, en ningún caso, un periodo superior a los dos años de duración inicial o acumulada.

e) Contrato eventual (9/12).—Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima de nueve meses.

f) Contrato para la formación.—De conformidad con lo que establece el artículo 11 del ET, sin perjuicio de la norma que en un futuro la sustituya o desarrolle, la duración de este contrato no será inferior a seis meses, ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar la duración máxima.

El tiempo que se dedique a la formación teórica se podrá concertar a lo largo de la duración del contrato, respetándose el límite del 15 % de la jornada máxima pactada.

Para los trabajadores incluidos en el colectivo que no es de aplicación el límite máximo de edad a partir de los 21 años el salario será el 100 % del correspondiente en la tabla salarial sin que exista minoración por el tiempo dedicado a formación.

El número de contratos para la formación se establece en función de la plantilla de cada centro de trabajo. En aquellas empresas que conviertan en indefinidos a un 30 % de los contratados bajo esta modalidad a la finalización de sus contratos, a lo largo de la vigencia de este Convenio, se les aplicará la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores: 1 contrato para la formación.
- Hasta 10 trabajadores: 2 contratos para la formación.
- Hasta 25 trabajadores: 3 contratos para la formación.
- Hasta 40 trabajadores: 4 contratos para la formación.
- Hasta 50 trabajadores: 5 contratos para la formación.
- Hasta 100 trabajadores: 8 contratos para la formación.
- Hasta 250 trabajadores: El 8% de contratos para la formación.
- Hasta 500 trabajadores: El 6 % de contratos para la formación.
- A partir de 500 trabajadores: El 4 % de contratos para la formación.

Las retribuciones serán del 85 y 90 por ciento del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso las cantidades resultantes podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

g) Contrato en prácticas.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET o en la norma que en el futuro la desarrolle o complementa. El período de prueba para estos contratos de trabajo se establece en dos meses.

Las retribución del trabajador será al menos del 80% en el primer año y el 90 % en el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

Clasificación, definiciones, ascensos y periodos de prueba del personal

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

1. Principios generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

1.2 A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: Aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

2.3 No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 24 de este Convenio colectivo, la movilidad funcional se podrá producir únicamente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

2.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

2.4.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.4.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.4.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

2.4.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.4.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

2.4.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas de actividad.—Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

3.1 Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

3.2 Área técnica/ producción: El objeto de producción de esta área de actividad viene determinado por su carácter y/o formación eminentemente técnicos —conocimientos que pueden ser adquiridos por la práctica, así como también por la formación teórica—, teniendo como labor fundamental la intervención en las tareas de producción, tanto de una manera directa, como en funciones auxiliares de carácter técnico, logístico, control de producción y otras labores complementarias —excluidas las del área funcional de gestión antes descrita— utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa asimismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

4. Grupos profesionales.—Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

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

Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente Convenio colectivo, la misma será llevada a la Comisión mixta del mismo, que operará según los criterios establecidos en el artículo 22 de este Convenio colectivo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

I. Grupo profesional 1.

1) Criterios generales.—Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2) Formación.—Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades y funciones que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas elementales y/o de ayuda en labores administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas.

Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.

Labores sencillas de producción que no requieran preparación específica.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Labores sencillas de limpieza, conservación de máquinas.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, como grúas, cuando las mismas se activan por procedimiento eléctrico, o la estiba de hielo por otro procedimiento mecánico cualquiera.

Tareas de lectura y anotación bajo instrucciones de los procesos industriales.

Labores de portería y tareas de vigilancia.

Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos procedan encomendarse.

Labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

Operaciones de limpieza.

II. Grupo profesional 2.

1) Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2) Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional I.

Ejemplos: En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Realización de tareas auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, con iniciativa restringida.

Labores de producción con iniciativa y responsabilidad, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Trabajos de mantenimiento, montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas, así como el de válvulas, llaves de paso, tuberías, empalme de correas y todo lo necesario para mantener las instalaciones en disposición evitando y previniendo averías.

Trabajos con máquinas por cuyo manejo y conservación se habrán de tener los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios realizando las pequeñas reparaciones que puedan derivarse.

Tareas de lectura, interpretación y vigilancia de aparatos indicadores (termómetros, voltímetros, etc. etc.) para lograr siempre el debido rendimiento.

Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, pesaje y despacho de las mismas con cumplimentación de albaranes y partes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

Conductores de vehículos en posesión de carnet de conducir necesario, que realizan funciones de reparto que incluya la carga, custodia, entrega y distribución de mercancías nota de pedidos y cobro de las ventas realizadas. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura de la mercancía transportada.

III. Grupo profesional 3.

1) Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2) Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas de producción que encajen en los anteriores criterios generales.

Tareas administrativas o de producción, que con iniciativa y responsabilidad restringida, consisten en un servicio determinado con o sin otros empleados a sus órdenes, tales como:

Funciones de cobro y pago sin firma y fianza.

Confeción y cálculo de facturas.

Cálculo de estadística.

Transcripción en libros de cuentas corrientes.

Redacción de correspondencia comercial.

Liquidaciones y cálculos de las nóminas y operaciones análogas.

Mecanografía en idioma extranjero.

Tareas de información, oferta, promoción, venta, distribución y cobro a domicilio de mercancías y demás actividades comerciales que se deriven.

Labores sin iniciativa propia de promoción y propaganda científica comercial.

IV. Grupo profesional 4.

1) Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2) Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Actividades de producción que impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones, logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control y vigilancia y mando de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto.

Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y posibilidad de estar secundado por puestos de los grupos inferiores, consisten en:

Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculos de precios, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con responsabilidad de su tramitación completa.

Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.

Confeción y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.

Cálculos de salarios y valoración de costes de personal.

Técnicos de laboratorio y control de calidad.

V. Grupo profesional 5.

1) Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2) Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional o de algunas de las fases del proceso elaborativo de la industria.

Ejecución de tareas de responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del ajuste de servicios administrativos, de una empresa cuya administración no precise por su dimensión de subdivisiones orgánicas.

Programador de informática.

Funciones de control en todas sus actividades a los comerciales de productos en su labor de información, oferta, promoción y venta de productos, orientando la labor de todo el personal integrado en su sección.

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

VI. Grupo profesional 6.

1) Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2) Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión, de subdivisiones orgánicas.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas, en una empresa de dimensiones reducidas.

Analistas en aplicaciones de informática.

VII. Grupo profesional 7.

1) Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2) Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación y desarrollo y responsabilidad por los resultados.
Análisis de sistemas de informática.

VIII. Grupo profesional 0.

Criterios generales.—El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 11. *Modo de operar para la nueva clasificación profesional.*

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar:

- a) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- b) En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado.
- c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión mixta en los términos que se detallan en la disposición adicional tercera de este Convenio.
- d) Por otra parte, se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.
- e) Ahí donde no existan representantes de los trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la comisión mixta.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las empresas y sindicatos representados en la Comisión mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

De modo que en el caso de desacuerdo entre las partes, corresponderá a la empresa la facultad para la implantación del nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales, sin perjuicio de las acciones individuales que correspondan a aquellos trabajadores que consideren incorrecta su concreta clasificación en un determinado grupo profesional.

Las empresas pertenecientes al sector productivo y afectadas por el presente convenio, tratarán de llevar a cabo, durante el período de vigencia de este convenio, una completa adaptación e implantación del sistema de organización del trabajo y clasificación por grupos profesionales que se contempla en este convenio. A tales efectos, se recoge como Anexo al presente Convenio, una tabla de equivalencias entre los Grupos Profesionales y las Categorías Profesionales más habitualmente utilizadas por las empresas de este sector productivo, que habrá de servir de orientación desde el momento de entrada en vigor de este convenio para la adscripción de los diversos trabajadores de cada empresa a cada uno de los grupos profesionales. Asimismo, dado que las Tablas Salariales se articulan ya en función de los nuevos Grupos Profesionales, la retribución de los trabajadores de las empresas adscritas a este convenio se efectuará ya conforme a la Tabla de Equivalencias adjunta, lo que supone la necesidad de agilizar en el tiempo lo máximo posible la implantación del nuevo sistema de organización por grupos profesionales en cada una de las empresas.

Artículo 12. *Período de Prueba, provisión de vacantes y ascensos.*

1. *Período de prueba.*—Los contratos de trabajo están sometidos a un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima se extenderá por espacio de dos meses de trabajo efectivo.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional al que se encuentre adscrito, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad contractual bajo la que haya sido concertado.

2. *Provisión de vacantes.*—Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superior categoría que en aquéllas puedan producirse, salvo las vacantes de personal técnico, de jefatura administrativa y de encargados que se cubrirán libremente por la dirección de la empresa.

3. *Ascensos.*—Los ascensos regirán para todas las categorías y en igualdad de condiciones con los siguientes criterios:

a) Por las reglas generales de existencia de vacantes, por razón de antigüedad, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, conjuntamente considerados dichos conceptos.

b) Los Delegados de Personal o Comités de Empresa estudiarán, conjuntamente con la Empresa, sobre las reclamaciones a que hubiere lugar. De no mediar acuerdo, resolverá la Jurisdicción Laboral.

CAPÍTULO QUINTO

Estructura salarial

Artículo 13. *Principios generales sobre retribución.*

Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas, y sobre las mismas se efectuarán las correspondientes retenciones por Seguridad Social, Impuesto sobre la renta de las personas físicas, y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

Retribución debida.

1. Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo.
2. No obstante lo anterior y al tener los complementos salariales regulados en este Convenio un carácter meramente enunciativo, las empresas no estarán obligadas a abonar aquellos que no se correspondan con el tipo de trabajo desempeñado o con la organización productiva establecida.

Artículo 14. *Conceptos retributivos.*

1. Salario base:

- 1) El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su nivel profesional.
- 2) El salario mínimo inicial a percibir por el trabajador por la prestación de sus servicios es el fijado para cada grupo profesional en la tabla anexa, para cada ejercicio.

2. Plus de Convenio:

- 1) Además del Salario base, los trabajadores de las empresas adscritas a este convenio, percibirán otra retribución fija mensual, cuantificada en un 20 por 100 del Salario base correspondiente a cada grupo profesional, bajo la denominación de Plus de Convenio.
- 2) El Plus de Convenio a percibir por el trabajador es el fijado para cada grupo profesional en la tabla anexa para cada ejercicio.

3. Gratificaciones extraordinarias:

- 1) Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias. Una en el mes de julio, que habrá de pagarse durante los cinco primeros días de dicho mes, y otra en Navidad. No obstante lo anterior las empresas podrán prorratear las pagas extraordinarias a lo largo del año. El importe de las gratificaciones extraordinarias vendrá determinado por la suma del Salario Base más el Plus de Convenio, y Plus de Productividad, en el supuesto de estar implantado.
- 2) En los casos de nueva incorporación, reintegro o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

4. Complemento por horas nocturnas.—Los trabajadores que realicen tareas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirán un plus equivalente al 25% de su salario base, más el plus convenio más la parte proporcional de las pagas extraordinarias. No será aplicable respecto de aquellos trabajadores que sean objeto de contratación específica para trabajar en turno nocturno, sin perjuicio del complemento o retribución específica que en tal caso se acuerde con cada trabajador en función de las circunstancias específicas de su puesto de trabajo.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Se aplicará la siguiente fórmula de cálculo para determinar el valor de la hora de trabajo nocturna:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus de Convenio}) \times 14 \text{ pagas}}{\text{Número de horas de la jornada máxima anual del ejercicio}} \times \frac{25}{100}$$

5. Plus de productividad.—En el ámbito de cada empresa podrá estipularse un sistema de retribución en función de la productividad, sistema que podrá afectar a todos o a una parte de los trabajadores de la empresa, en función de sus cometidos; en tal caso se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores el establecimiento de un pacto de ámbito empresarial —o concretado a un determinado centro de trabajo— por medio del cual se regulará la percepción de un complemento salarial variable por cantidad y/o calidad de trabajo en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, bajo la denominación de Plus de Productividad.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Corresponde a la dirección de la empresa previa consulta con los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, o, en su caso, las representaciones sindicales, la determinación de los rendimientos tomando como medida:

1) Se considerará rendimiento normal o mínimo y, por lo tanto exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y el 60 Bedaux, que es el rendimiento de un trabajador medio entregado a su trabajo, sin estímulo de una remuneración o incentivo.

2) Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

3) Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriores citadas. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo.

Por acuerdo de la Dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, se establecerá la tarifa del plus de productividad que supere el rendimiento normal o mínimo. En esta tarifa y en el conjunto de los pactos de retribución por productividad a establecer en las empresas, se habrán de contemplar los siguientes principios:

A) Porcentajes mínimos de retribución: Todo trabajador que obtenga rendimiento normal o mínimo y, por lo tanto exigible, no será retribuido por este plus, sino que lo será con el Plus de Convenio.

A partir del rendimiento mínimo exigible, se establecerán los incentivos a abonar para los rendimientos que se puedan calificar como «rendimiento habitual» —en torno a un KB 1,20—, y «rendimiento óptimo» —en torno al KB 1,33—, rendimientos para los que corresponderá ya a cada empresa y sistemas de productividad a implantar el determinar, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y siguiéndose criterios técnicos objetivables de medición, los porcentajes que el Plus de Productividad pueda llegar a suponer con respecto al Salario Base —y se abonará y denominará como Plus de Productividad en lo que exceda del Plus de Convenio.

B) Los valores o mediciones que se establezcan en un pacto de productividad en una empresa, se podrán modificar en el futuro por la concurrencia de las siguientes causas:

- a) Mecanización.
- b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización del trabajo.
- c) Cuando se fije el valor definitivo de un trabajo que antes, por ser de primera serie, tenía adjudicado un valor provisional.
- d) Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- e) Cuando exista error de cálculo.

C) La empresa podrá suspender total o parcialmente la aplicación del sistema de incentivos cuando acredite que concurren circunstancias que alteren el proceso productivo o que se han incumplido los métodos de trabajo establecidos.

D) Se podrán contemplar en la determinación de los rendimientos objeto de retribución, tanto criterios de cantidad como de calidad en el producto obtenido, estableciéndose factores de corrección para el caso de defectos de calidad en el producto imputables al trabajador.

E) En procesos productivos en los que intervenga un colectivo de trabajadores que no sean susceptibles de medición en su rendimiento individual, sino en el resultado del colectivo, se retribuirá el plus de productividad o, en su caso, el plus de convenio en función del resultado medio o del resultado global que se obtenga por ese grupo o colectivo de trabajadores (cadenas de elaboración automatizadas, etc.).

F) Aquellas empresas que opten por la implantación de un régimen retributivo mediante sistemas de medición de la productividad, vendrán obligadas a abonar al trabajador, además del salario base y demás complementos establecidos en este convenio, el Plus de Productividad que resulte del pacto que se negocie y establezca de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores y siempre sobre la base de estudios y mediciones técnicas efectuadas por personal ajeno a la empresa y objetivables en sus resultados. En el caso de mandos o productores indirectos respecto de los cuales no sean aplicables criterios de productividad y/o medición de su rendimiento ni a nivel individual ni extrayéndolo de resultado medio de colectivos, se les abonará el Plus de Convenio en los términos regulados en este convenio.

En todo caso el salario base más el plus convenio, es el salario mínimo de convenio, de modo que el plus de productividad siempre será una cantidad a más a percibir a partir del salario base y del plus de convenio.

6. Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación.

1) Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Al personal que por habitual función, continua o discontinua, trabaje en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de -18 grados C o inferiores, percibirá un complemento del 20 por ciento del salario base de este Convenio, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Se entenderá devengado el plus penoso en congelación aún cuando la temperatura de la banda de -18 grados C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por entrada o salida de mercancía.

2) Por la naturaleza funcional del plus de penosidad, éste dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador no sufra las bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en las carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

Artículo 15. *Complemento personal por años de servicio prestados.*

En las empresas afectadas por este convenio en las que se viniese abonando un complemento o plus por años de servicio prestados para la empresa –conceptos de antigüedad o equivalentes–, se mantendrá dicho concepto salarial en los siguientes términos:

A) Para aquellos trabajadores con relación laboral vigente al 31 de diciembre de 2003 con la empresa, continuarán percibiendo con la denominación de complemento consolidado personal el mismo importe que percibían por antigüedad, complementado con la parte proporcional correspondiente al trienio o quinquenio, u otro módulo de cálculo que rigiese en la empresa a la fecha de 1 de enero de 2004, y que estuviera en trance de adquisición. No obstante, los trabajadores que a la fecha de 1 de enero de 2004 no contaran con 12 meses de antigüedad en la empresa no devengarán derecho a este complemento. El importe así resultante lo seguirá percibiendo con tal calificación de C.C.P., pero sin que se devenguen ya en el futuro más trienios –o módulo alternativo empleado en su empresa– por antigüedad.

Este C.C.P. quedará ya como un importe fijo, tendrá carácter de no absorbible, y será objeto de revisión anual conforme al incremento salarial pactado en cada ejercicio.

B) Para aquellos trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2004, ya no se devengará importe alguno por años de servicio prestados para la empresa, ni se devengará tampoco en aquellas empresas en las que ya con anterioridad al presente convenio no aplicasen a su personal retribución alguna por dicho concepto.

Artículo 16. *Cláusula de revisión salarial para el año 2010.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el I.N.E. registrase a 31 de diciembre del año 2010 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2009 superior al 1,55 %, porcentaje de aumento provisional para 2010, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del día 1 de enero de 2010, abonándose las diferencias resultantes en el plazo de un mes desde que fuere conocido el I.P.C. real.

Artículo 17. *Forma de pago.*

El pago se realizará en moneda de curso legal, mediante alguno de los medios utilizados habitualmente.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

1. Duración máxima anual.—La jornada máxima efectiva de trabajo a partir del 1 de enero de 2010 será 1.752 horas en cómputo anual. No obstante dado que el retraso producido en la firma del convenio, así como su registro y posterior publicación, ha conllevado que los trabajadores hayan podido realizar un exceso de jornada máxima anual respecto al anterior convenio, este exceso se compensará en descanso o retribuirá económicamente a elección del trabajador dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio, o en fecha distinta por acuerdo entre las partes.

2. Organización y distribución.—Anualmente, la empresa elaborará un calendario de trabajo, con una distribución horaria homogénea exponiendo un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro y previa deliberación con los Delegados de Personal o el Comité de Empresa.

La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será establecida por la empresa, previa deliberación con los representantes legales de los trabajadores; la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes.

La distribución inicial podrá ser irregular en atención a razones económicas, organizativas, técnicas o productivas. En todo caso la distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites: Nueve horas ordinarias diarias; doce horas de descanso diario ininterrumpido; dos días consecutivos de descanso semanal tantos días festivos anuales como se establezcan por la ley; y treinta días naturales anuales de vacaciones. En estos casos, habrá de venir establecida en el calendario de trabajo anual la distribución irregular de la jornada a aplicar.

3. Trabajos en domingos y festivos y jornadas especiales.—Las funciones y trabajos especiales que hayan de desarrollarse también en domingos y festivos o durante todo el día se realizarán mediante turnos rotativos, computándose por períodos de cuatro semanas y los descansos se disfrutarán en días laborables, en su caso.

Este régimen únicamente se aplicará a los trabajadores adscritos a dichas funciones y trabajos especiales, considerándose como tales los trabajos que por su especialidad sea imprescindible su realización en domingos y festivos para garantizar el normal desarrollo de la actividad productiva y atención a clientes (labores de mantenimiento y reparación de

maquinaria e instalaciones, preparación de materias primas y de hielo, etc.), y que por tal razón afectan a una parte muy reducida de la plantilla de las empresas.

Las funciones y trabajos especiales citados en los párrafos precedentes y para el caso excepcional de que en alguna semana no pudiera concederse al personal el descanso semanal correspondiente, se abonará a los interesados, por cada día de descanso semanal que no haya podido disfrutar, además del salario/día que hubiesen percibido, en caso de descansar, otro salario/día por no haber utilizado tal descanso incrementado este segundo salario/día en un 75 por 100.

En todo caso se respetarán los descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Jornada continuada.—Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada —en jornada de más de seis horas—, los trabajadores disfrutarán de quince minutos de descanso, conforme con lo establecido al respecto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación:

1) La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la siguiente:

a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será la normal.

Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) La jornada en cámaras de seis grados bajo cero hasta diecisiete grados bajo cero, será de seis horas como máximo de permanencia en el interior de las mismas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

c) La jornada en cámaras de dieciocho grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres grados, será de seis horas como máximo de permanencia en las mismas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

2) La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1 de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.

6. Horas extraordinarias:

1) Las horas trabajadas que hayan excedido de la jornada ordinaria establecida en el calendario horario se retribuirán con el incremento pactado que corresponda, que no podrá ser inferior a un 50 % del valor de la hora de trabajo ordinaria según salario convenio.

2) Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir las horas que excedan de la jornada habitual de conformidad con el incremento establecido en el apartado anterior, se compensen con descansos, en cuyo caso se aplicará una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada, como mínimo.

3) De haber acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario la compensación por descansos, podrán éstos acumularse por periodos de dos meses, o antes en caso de haberse acumulado una jornada completa de descanso compensatorio, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en que finalice el periodo de acumulación, o en otras fechas si así se eligiese por el trabajador.

En el caso de trabajadores fijos discontinuos o con contrato temporal, se realizarán los descansos oportunos por el exceso de jornada realizada, antes de la interrupción o finalización del contrato.

4) La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales sobre el número de horas que hayan

excedido de la jornada habitual, especificando las causas, los trabajadores que las han realizado y el número de horas que ha realizado cada trabajador.

5) Sí por causa de fuerza mayor o averías que no pudieran esperar para el desarrollo de la actividad normal de la empresa, fuera preciso realizar horas extraordinarias en domingos o festivos, éstas se abonarán con un incremento del 150 % sobre el valor de la hora ordinaria.

7. Vacaciones.

1) Las vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio, sin distinción de categorías, serán de treinta días naturales retribuidos y abonados sobre el salario base de la tabla del Convenio, más el plus de convenio. En el caso de aplicación del Plus de Productividad se añadirá el promedio de lo percibido en los 6 meses anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones.

2) Las vacaciones serán concedidas en la época de menor actividad laboral, y al mayor número posible de trabajadores durante los meses de verano, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

3) El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses en los tablones de anuncios, para conocimiento de todo el personal y previa deliberación con los representantes de los trabajadores.

4) La liquidación de las vacaciones se podrá efectuar, para todo el personal, antes del comienzo de las mismas.

8. Respeto a los acuerdos de ámbito empresarial en la materia.—Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y atendiendo a las necesidades productivas o de organización existentes en cada empresa, podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada, diferente al aquí regulado, siempre respetándose el tope máximo de jornada anual establecido, días festivos, régimen de vacaciones y descansos legalmente establecidos.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Seguridad e Higiene en el trabajo, vestuario

Artículo 19. *Prevención de riesgos laborales.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente, como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones concordantes.

Artículo 20. *Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.*

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la prevención de Riesgos Laborales, de carácter paritario y asumirá funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de Riesgos Laborales a las peculiaridades del sector, y en su caso, incorporarlas al texto del Convenio.

CAPÍTULO OCTAVO

Régimen disciplinarioArtículo 21. *Faltas.*

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves: Son faltas leves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligadas reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y n) del presente artículo.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

El acoso moral y El acoso sexual.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 22. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año.

Despido disciplinario.

CAPÍTULO NOVENO

Desplazamientos y dietas (permisos retribuidos y excedencia)

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

El trabajador tendrá derecho, previa solicitud, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el supuesto de que la enfermedad grave u hospitalización de un familiar diese derecho a licencia a más de un trabajador de una misma empresa, por su relación de parentesco, podrán hacer uso de esta licencia evitándose en lo posible la utilización simultánea o coincidente en el tiempo de este derecho.
- c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes: El tiempo necesario, debidamente justificado por el trabajador ante la empresa.
- d) Por motivo de traslado del domicilio habitual: 1 día laborable.
- e) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge: 1 día.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una personal con discapacidad física, psíquica o sensorial 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 aquélla.
- h) 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, y que no desempeñe actividad retribuida.
La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- i) Las horas estrictamente necesarias para asistencia a facultativos de la Seguridad Social, que habrán de ser debidamente justificadas. La comisión paritaria estudiará la evolución del uso de estas licencias durante la vigencia de este convenio en el sector, y tomará las decisiones oportunas en función de su utilización para su posible revisión.

Los días referidos en los apartados b) c) d) y e) se entenderán como laborables.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo, será también de aplicación para las parejas de hecho debidamente acreditadas.

Artículo 24. *Movilidad funcional geográfica. Traslados.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Igualmente se tendrán en cuenta las situaciones de secuelas e incapacidades físicas que resulten desfavorables para el trabajador en el caso de traslados, dándosele preferencia en la permanencia en su centro de trabajo.

Artículo 25. *Gastos por traslado.*

En los casos de traslado forzoso la empresa estará obligada a establecer como mínimo los siguientes gastos:

Los gastos de transporte tanto del trabajador como de sus familiares y enseres.

El abono de diez días naturales de dietas en la cuantía especificada en este Convenio cuando tengan a su cargo hasta un mínimo de tres familiares menores de edad o mayores incapacitados; y además les otorgará una licencia retribuida de siete días naturales.

Artículo 26. *Dietas y desplazamientos.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa hayan de desplazarse fuera del lugar en que radica su centro habitual de trabajo, percibirán, a tenor de la duración de los desplazamientos y de la necesidad de utilización de los diferentes apartados:

a) Gastos de alojamiento en la cuantía que se justifique siempre y cuando se refieran a establecimientos de tres estrellas, en la medida de lo posible.

b) En otro caso, se aplicarán los siguientes importes para gastos de manutención y alojamiento:

- 1) Con pernocta: 54,27 euros.
- 2) Sin pernocta: 27,13 euros.

Si son en el extranjero, 94,80 euros, y 49,90 euros, respectivamente.

Artículo 27. *Excedencias.*

1. Los trabajadores con un año de servicio ininterrumpido podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, sin perjuicio de lo que establece el artículo 46, apartado 3.º, del E.T., y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

La excedencia contemplada en este apartado, 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría o grupo profesional.

El trabajador que no solicite el reingreso con un preaviso de un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Al acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Si no existiese vacante en la categoría o grupo profesional propio y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o grupo profesional, o, no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

2. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46, párrafo 3.º, del E.T., generará el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho preferente a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá ser concedido por el tiempo necesario. Este permiso será retribuido, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria sean aprobados, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

4. En las excedencias forzosas y en cualesquiera otras, que puedan existir, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y expresamente en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 28. *Cláusula de no Discriminación.*

Las partes firmantes de este convenio promoverán la plena igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del ámbito laboral, y especialmente en los aspectos relativos a régimen retributivo y de jornada, de modo que a igual trabajo, hombres y mujeres perciban igual retribución; debiendo de disfrutar, igualmente, del mismo régimen y oportunidades en materia de formación y de promoción en el trabajo, otorgándose a las mujeres las mismas posibilidades que a los varones en los casos de ascensos y asignación de funciones de mayor responsabilidad en el seno de las empresas.

Artículo 29. *Complemento salarial.*

Se complementará hasta alcanzar el 100 por 100 del salario de los trabajadores –computando el salario base más el plus de convenio–, y desde el primer día de la baja, cuando estos se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Asimismo, abonarán el mismo complemento siempre y cuando el trabajador precise hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común, pero tan sólo durante el período que dure la hospitalización.

Siempre con el límite de 18 meses en un contrato indefinido, o en su caso, con el límite de duración pactado en el contrato si éste no fuera indefinido.

Artículo 30. *De la representación de los trabajadores.*

1. Derechos sindicales.–Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

2. De los Sindicatos.–El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

La representación del Sindicato será ostentada por un Delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 250 trabajadores.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y elegido por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

3. Funciones del Delegado Sindical.

1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Centro Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

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

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan.

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

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

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

8) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias.

4. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo 86, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario del interesado, durante los períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

5. Acumulación de horas.—Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical.

Podrán cederse las horas referidas a un año, avisando por escrito a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión, y expresando quien o quienes sean los cedentes y cesionarios, así como el tiempo de duración de la cesión.

Cuando en uso del crédito de horas sindicales vayan a ausentarse simultáneamente la mitad o más de los representantes de los trabajadores o alguna sección se vaya a quedar con menos del cincuenta por ciento de los trabajadores habrá que avisar a la empresa con un mínimo de cinco días naturales de antelación, salvo causa justificada que lo impida.

6. Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Disposición adicional primera. *Cláusula de descuelgue.*

Separación de empresas en pérdidas:

1. Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo bajo las siguientes condiciones:

Que el plazo de separación no se extienda más allá de la vigencia de este Convenio.

Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Que se establezca un período de consultas previas con los representantes de los trabajadores de una duración máxima de 10 días.

Si no hubiese acuerdo se someterá las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes, sin perjuicio de lo cual la Comisión Paritaria deberá aprobar la petición de la empresa si en el plazo de tres días naturales las partes no llegan a un acuerdo.

2. Tramitación de las cláusulas de descuelgue:

Plazos.—Esta comunicación se tramitará con el mismo procedimiento establecido para la Comisión Paritaria, aportando los documentos necesarios.

Forma de comunicación.—La comunicación a la Comisión Paritaria se efectuará por telegrama u otro modo fehaciente.

Contenido.—Las empresas deberán presentar El balance de situación, Cuenta de resultados y Memoria económica de los últimos tres años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

Para aquellas empresas que no estén obligadas auditar sus cuentas, la Comisión Paritaria requerirá la documentación que considere necesaria.

En todo caso, se precisará informe de la representación legal de los trabajadores y, en caso de no existir ésta, de los propios trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá, necesariamente, durante los primeros quince días del mes de febrero y en los primeros quince días del mes de abril, y resolverá, como máximo, durante la segunda quincena de febrero y la segunda quincena de abril, respectivamente.

Se desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará, como máximo, dentro de un período de tres años.

En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días las peticiones de aquellas empresas que durante el primer año de vigencia soliciten una moratoria para aplicar la tabla salarial contenida en el presente Convenio, siempre y cuando se trate de empresas que coyunturalmente no puedan aplicar los salarios previstos por motivos económicos fundados.

Disposición adicional segunda. *Estabilidad en el empleo.*

Siendo uno de los objetivos prioritarios del presente convenio, dotar de una regulación homogénea a las empresas del sector, se acuerda por las partes negociadoras la necesidad de ir dotando progresivamente al sector de la máxima estabilidad posible al empleo.

En este sentido, las partes entienden que a las actividades estables les corresponden una contratación indefinida, bien bajo la fórmula de contrato indefinido, bien bajo la modalidad contractual de fijo discontinuo, cuando la actividad estable lo sea con carácter cíclico o intermitente, quedando, por tanto, la contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad.

En relación con lo expuesto, las empresas tratarán de adecuar la contratación temporal a la naturaleza y necesidades productivas reales del sector, introduciéndose progresivamente en este sector productivo la utilización de la modalidad contractual de los trabajadores fijos-discontinuos conforme a la regulación que de esta modalidad contractual se contempla en el artículo 9.º de este Convenio y normativa legal vigente, ratificándose el compromiso de llevar a cabo un más amplio desarrollo de la regulación específica de esta modalidad contractual a través de la comisión paritaria de este convenio, ajustándola a las necesidades y peculiaridades propias de este sector, para lo que se hace preciso un estudio más pormenorizado de estas necesidades y su seguimiento temporal durante el período de vigencia de este Convenio.

Asimismo, y buscando esa misma estabilidad en el empleo, la utilización de las fórmulas de contratación de personal a través de Empresas de Trabajo Temporal u otras fórmulas de subcontratación deberá estar orientada a las sustituciones individuales de trabajadores (por Incapacidad Temporal, licencias, vacaciones, etc.), así como a cubrir tan sólo necesidades de producción por pedidos imprevistos y puntas de trabajo por abundancia de materias primas; como también en aquellos casos en los que se trate de trabajos muy específicos para los que se requiera una especial cualificación del trabajador de la que no se disponga en ese momento en la plantilla de personal propio.

Con objeto de dar cumplimiento a esta disposición, se mandata expresamente a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, para que realice un seguimiento de la evolución del mercado de trabajo en las empresas del sector, y en su caso, adopte las medidas necesarias para alcanzar el objetivo propuesto.

Disposición adicional tercera. *Estructura de plantilla del personal de Producción.*

Siendo uno de los objetivos del presente convenio sectorial, dotar a las empresas de un sistema de clasificación profesional y organización de la plantilla más acorde a sus necesidades, y con el fin de compatibilizar este nuevo sistema de clasificación profesional con criterios de distribución de la plantilla que garanticen la promoción interna de los trabajadores, se establece que durante la vigencia del presente Convenio se asume el compromiso por las empresas afectadas por el presente convenio de alcanzar una organización del personal de producción fijo de plantilla de modo que al menos un 30 por 100 de este personal esté encuadrado en el grupo dos o en grupos superiores.

Disposición adicional cuarta.

En caso de que se produjeran cambios normativos relativos a las competencias de las Comisiones Paritarias, así como en relación a las cláusulas de inaplicación salarial, y éstas sean compatibles con la redacción en estas materias alcanzadas en el texto acordado para la firma del convenio colectivo el pasado 18 de enero de 2011, éstas se adaptarán a lo establecido en dicho texto.

Disposiciones complementarias.

Se estipula un plazo de un mes desde la fecha de la publicación o depósito de este convenio ante la Autoridad Laboral, para que las empresas afectadas por este convenio, lleven a cabo la adaptación de sus tablas salariales y hagan el abono de las diferencias salariales que correspondan desde 01/01/08, sin perjuicio del conjunto de precisiones que en determinados conceptos salariales específicamente se contemplan en este convenio que regirán para los mismos.

ANEXO I

Tabla salarial definitiva 2008

Grupo	Salario	Plus Convenio	Total mes	Año
1	684,99	137,00	821,99	11.507,86
2	713,81	142,76	856,57	11.991,98
3	753,49	150,70	904,19	12.658,66
4	821,99	164,40	986,39	13.809,46
5	890,48	178,10	1.068,58	14.960,12
6	958,98	191,80	1.150,78	16.110,92
7	1.027,49	205,50	1.232,99	17.261,86
0	1.164,48	232,90	1.397,38	19.563,32

Tabla salarial definitiva 2009

Grupo	Salario	Plus Convenio	Total mes	Año
1	690,47	138,09	828,56	11.599,84
2	719,52	143,90	863,42	12.087,88
3	759,52	151,90	911,42	12.759,88
4	828,57	165,71	994,28	13.919,92
5	897,60	179,52	1.077,12	15.079,68
6	966,65	193,33	1.159,98	16.239,72
7	1.035,71	207,14	1.242,85	17.399,90
0	1.173,80	234,76	1.408,56	19.719,84

Tabla salarial definitiva 2010

Grupo	Salario	Plus Convenio	Total mes	Año
1	711,18	142,24	853,42	11.947,88
2	741,11	148,22	889,33	12.450,62
3	782,31	156,46	938,77	13.142,78
4	853,43	170,69	1.024,12	14.337,68
5	924,53	184,91	1.109,44	15.532,16
6	995,65	199,13	1.194,78	16.726,92
7	1.066,78	213,36	1.280,14	17.921,96
0	1.209,01	241,80	1.450,81	20.311,34

Con esta tabla se entiende producida la revisión del artículo 16.

ANEXO II

Tabla de equivalencias

Grupos profesionales	Equivalencias
Grupo profesional siete.	T. titulado grado superior.
Grupo profesional seis.	T. titulado grado medio.
Grupo profesional cinco.	Técnico no titulado. Jefe de primera (Ad). Jefe de Ventas.

Grupos profesionales	Equivalencias
Grupo profesional cuatro.	Jefe de segunda (Ad). Jefe de Equipo. Encargada de Sección. Encargado de Mantenimiento.
Grupo profesional tres.	Oficial de primera (Ad). Vendedor. Promotor. Autoventa. Coordinadora. Encargada de línea. Oficial de mantenimiento.
Grupo profesional dos.	Oficial de segunda (Ad). Almacenero. Conductor/Repartidor. Operario especializado. Operario de mantenimiento.
Grupo profesional uno.	Auxiliar/Telefonista. Portero/Vigilante. Ordenanza. Mozo de almacén. Operario. Ayudante de mantenimiento.