

4403 RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial para el año 2005, del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio.

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2005 del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (Código de Convenio n.º 9901995), (publicado en el BOE de 19.7.2004), que ha sido suscrito el día 24 de enero de 2006, de una parte por la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/AGES y AEVECAR, en representación de las empresas del sector, y de otra parte, por las Organizaciones Sindicales FLA-UGT y FITEQA-CC.OO., en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de febrero de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

Acta de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio 2003-2004-2005

En Madrid, a veinticuatro de enero de dos mil seis, siendo las 11,00 horas, en la sede de la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, calle Núñez de Balboa, n.º 116, 3.ª planta, oficina 22, de Madrid, se reúnen, previamente convocados al efecto, los integrantes de las Organizaciones reseñadas más adelante de la presente acta, los cuales se reconocen representatividad y legitimidad suficiente como miembros de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio.

Una vez conocido el IPC resultante a 31 de diciembre de 2005, siendo éste el 3,7%, procedemos a la revisión salarial para el año 2005, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.º del Convenio Colectivo, acompañando a este Acta las tablas correspondientes al año 2005 revisadas.

Y en prueba de su conformidad firman todos los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados, autorizando a cualquiera de los firmantes a los efectos de su presentación en la Dirección General de Trabajo para su inscripción, depósito y publicación.

Por la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/AGES:

Doña Raquel Merino de La Cuesta.
Don Miguel Ángel Calle García (Asesor).

Por AEVECAR:

Don Alejandro Moratilla Torregrosa.
Don Juan Antonio Sebastián (Asesor).

Por FIA/Unión General de Trabajadores:

Don Miguel Ángel Pacheco.
Don Ramón Ruiz Díaz.

Por FITEQA-Comisiones Obreras:

Don Ángel Marinero Símil.
Don Marcelo Martín de Consuegra Martín.

Tabla salarial revisada para 2005

Categoría	Salario base mes o día — Euros
Grupo A:	
A.1. Titulados	1.248,32
A.2. Técnicos	1.162,24
A.3. Encargado general de ES	1.031,19
Grupo B:	
B.1. Jefe administrativo	943,10

Categoría	Salario base mes o día — Euros
B.2. Oficial administrativo 1. ^a	893,54
B.3. Oficial administrativo 2. ^a	842,91
B.4. Auxiliar administrativo	816,47
B.5. Aspirante a administrativo	639,60
Grupo C:	
C.1. Encargado de turno	842,91
C.2. Expendedor-Vendedor	26,30
C.3. Expendedor	26,30
C.4. Oficial de oficio	26,30
C.4.1. Engrasador	26,30
C.4.2. Mecánico especialista	26,30
C.4.3. Lavador	26,30
C.4.4. Conductor	26,30
C.4.5. Montador de neumáticos	26,30
C.5. Aprendiz	23,03
Grupo D:	
D.1. Ordenanza	25,69
D.2. Guarda	26,15
D.3. Personal de limpieza	25,69
Euros/hora	3,52

4404 RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados (Código de Convenio n.º 9902465), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2005, de una parte por la Asociación Española de Fabricantes de Helados en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de febrero de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA FABRICACIÓN DE HELADOS

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas de helados, delegaciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos, existentes o que puedan crearse en el futuro.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las empresas afectadas por el mismo, con excepción de los que ocupen alguno de los cargos de Consejero, Director, Subdirector, Gerente y Secretario general.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio colectivo durará hasta el 31 de diciembre de 2006 y se prorrogará, tácitamente, por períodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro del último mes de su vigencia. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

Artículo 5. *Aumentos salariales y cláusula de garantía.*

1. Año 2004.—Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2004 se aplicarán las tablas salariales definitivas que figuran en el Anexo 2 y que resultan de aplicar un 3,7 % a las definitivas del año 2003.

2. Año 2005:

2.1 A partir del 1 de enero de 2005 regirán, provisionalmente, los salarios que figuran en el Anexo 3 y que resultan de aplicar a los valores definitivos del año 2004 el tanto por ciento del IPC previsto por el Gobierno para el año 2005 más 0,5 puntos.

2.2 Si al 31 de diciembre de 2005 el IPC real que se hubiera producido desde el 1 de enero fuere superior al 2% del IPC previsto por el Gobierno, se producirá una revisión de todas las retribuciones acordadas para dicho año 2005 en el exceso de la indicada cifra, de tal suerte que los salarios resultantes tendrán el incremento del IPC real del año 2005 más 0,5 puntos. Caso de que fuera aplicable esta cláusula, las diferencias se abonarán con efectos de 1 de enero de 2005, dentro del primer trimestre del año 2006, previa reunión de la Comisión Paritaria, que establecerá las tablas correspondientes, elaboradas bajo estos criterios.

3. Año 2006:

3.1 A partir del 1 de enero de 2006 regirán, provisionalmente, los salarios que establezca la Comisión Paritaria y que serán el resultado de aplicar a los valores definitivos del año 2005 el tanto por ciento del IPC previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,5 puntos.

3.2 Si al 31 de diciembre de 2006 el IPC real que se hubiera producido desde el 1 de enero fuere superior al % del IPC previsto por el Gobierno, se producirá una revisión de todas las retribuciones acordadas para dicho año 2006 en el exceso de la indicada cifra, de tal suerte que los salarios resultantes tendrán el incremento del IPC real del año 2006 más 0,5 puntos. Caso de que fuera aplicable esta cláusula, las diferencias se abonarán con efectos de 1 de enero de 2006, dentro del primer trimestre del año 2007, previa reunión de la Comisión Paritaria, que establecerá las tablas correspondientes, elaboradas bajo estos criterios.

Artículo 6. *Declaración antidiscriminatoria.*

El Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión de control y aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará constituida por seis miembros de las Centrales Sindicales, presentes en este Convenio, designándose entre los mismos miembros de la Comisión negociadora proporcional a los Delegados de cada Central Sindical firmantes de este Convenio, igual número de representantes de empresarios y un asesor por cada central sindical presente en este Convenio, los cuales tendrán voz pero no voto.

Además de las competencias específicas que se le asignan en distintos artículos y cláusulas de este Convenio, la Comisión Paritaria tendrá como facultad el poder conocer y pronunciarse, previamente a la vía judicial, en cualquier conflicto que se suscite con motivo de la aplicación e interpretación del Convenio, sin que ello sea de carácter obligatorio para las partes.

Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.*

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

Artículo 9. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

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

Los trabajadores, fuera de los períodos de alta producción, cuando no exista trabajo de su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición ni suponga discriminación del trabajador.

Si se estimase la existencia de alguna de estas circunstancias, el Comité de empresa o los Delegados de personal, juntamente con la Dirección de la empresa, decidirán sobre el particular.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como en todo caso, la posible diferencia de superior categoría.

Artículo 11. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

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

Artículo 12. *Productividad.*

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

1. Definir como objetivos:

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

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

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

En función de estos objetivos y factores, son de aplicación los criterios siguientes:

1. La negociación de los asuntos relacionados con la productividad se hará mediante acuerdos a nivel empresa.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias de la empresa que permitan hacer el seguimiento de la misma a dos niveles, el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de la medición de productividad.

5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

7. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcancen por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

Con independencia de lo expuesto, ambas partes manifiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio y en condiciones de homogeneidad.

CAPÍTULO II

Retribución

Artículo 13. *Salario.*

Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos.

A los efectos que puedan resultar pertinentes se considerará como salario base para todas las categorías la cantidad mensual de 624,47 € para 2004 y 640,08 € para 2005.

Artículo 14. *Complemento de antigüedad.*

El complemento de antigüedad consistirá en bienios, con un máximo de diez.

Los valores que se devenguen durante la vigencia de este Convenio tendrán una cuantía de 235,44 € anuales para 2004 y de 241,33 € para 2005. En cuanto a los bienios devengados con anterioridad, se calculará igualmente en base a la mencionada cifra

Artículo 15. *Complemento de trabajo nocturno.*

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas.

Los valores vigentes para este complemento serán incrementados con el 3,7 % para el 2004 sobre los valores habidos al 31 de diciembre de 2003 y en el 2,5 % desde el 1 de enero de 2005 sobre los valores habidos al 31 de diciembre de 2004. El importe mínimo por hora efectivamente trabajada en el mencionado período nocturno será de 0,97 € para 2004 y 0,99 € para 2005.

Quedan exceptuados del cobro de este complemento los serenos y vigilantes.

Artículo 16. *Complemento de puesto de trabajo.*

Los puestos de trabajo, tóxicos, penosos o peligrosos se fijarán en cada centro de trabajo de acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa o Delegado de personal.

Para el 2004 su cuantía será incrementada en el 3,7 por ciento de su propio valor al 31 de diciembre de 2003 y en el 2,5 % desde el 1 de enero de 2005 sobre los valores habidos al 31 de diciembre de 2004.

Artículo 16 bis. *Complemento de puesto de trabajo: Plus de frío.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a menos 8 grados centígrados, percibirán por cada hora efectivamente trabajada en esas condiciones la cantidad de 0,6 €. Las empresas que estuvieran abonando este plus, sea cual fuere su denominación, podrán compensar y absorber la cuantía pagada hasta esta cantidad de 0,6 €, manteniendo la cuantía más elevada en caso de que sea superior.

Quedan excluidos de la percepción de este plus los trabajadores que presten sus servicios utilizando carretillas climatizadas.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos y, en transporte, las originadas por averías o circunstancias climatológicas adversas: Realización.
3. A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, sin perjuicio de su cotización a efectos de la Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se entenderán por tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento que sea preciso para asegurar la producción.

Las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor que se detallan en el punto 2, son de libre aceptación por el trabajador y su realización tendrá carácter excepcional, en el sentido de que sólo se efectuarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

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

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales, en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y la distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias será el que se establece para cada categoría en las Tablas anexas.

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

En las empresas se podrá establecer la compensación de cada hora extraordinaria por 1,75 horas ordinarias de descanso, mediante acuerdo con el Comité de Empresa o, en su caso, con los Delegados de Personal.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario más antigüedad.

Estas pagas serán abonadas en los meses de julio y diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, así como los fijos discontinuos, eventuales y otros no fijos percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

Ante la imposibilidad de adelantar, con carácter general, al mes de junio la paga de julio, se recomienda efectuar dicho adelanto a aquellas empresas que no tengan dificultades de tipo técnico o financiero para realizarlo.

Artículo 19. *Paga de vacaciones.*

Los trabajadores fijos de plantilla percibirán una mensualidad del salario de tablas más antigüedad, siendo en proporción al tiempo trabajado para los que ingresen o cesen durante el año.

Esta paga se abonará en el mes de septiembre, salvo que las empresas la vinieran abonando en otro mes distinto al indicado.

El resto de trabajadores afectados por este Convenio y en proporción al tiempo trabajado percibirán el mismo importe ya indicado.

Artículo 20. *Complemento de campaña.*

El complemento de campaña queda suprimido a partir del 1 de enero de 2004 al desaparecer la referencia a «trabajador de campaña».

Artículo 21. *Quebrantos.*

Los Autovendedores percibirán una compensación, por día efectivamente trabajado en tal función, de 1,93 € para 2004 y 1,98 € para 2005, por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en productos a causa de las circunstancias de su trabajo.

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

CAPÍTULO III

Clasificación de personal

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

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

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

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

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

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

Grupo III. Mercantiles.—Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la Empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la misma localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

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

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

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

I. Técnicos:

1) Titulados.

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

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

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

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

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

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

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

IV. Obreros.

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

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

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

d) Peonaje: Peón y personal de limpieza.

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

Las definiciones de estas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo II de este Convenio, de las que forma parte integrante.

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

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

3. Otras definiciones.

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

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

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

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

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

4. Cualificaciones profesionales. La Comisión Paritaria estudiará el nuevo sistema de cualificaciones profesionales, el contenido de las mismas y las condiciones de adaptación a las categorías profesionales existentes en el Convenio y, en caso de que se llegue a acuerdo en el seno de dicha Comisión Paritaria, se trasladarán a la Comisión Negociadora para su incorporación al texto del Convenio.

Artículo 23. *Ascensos.*

Los trabajadores fijos de plantilla al servicio de las empresas incluidas en este sistema de cualificaciones profesionales, en igualdad de condiciones, para cubrir las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de los trabajadores pertenecientes a los grupos de administrativos y obreros se ajustarán a las siguientes normas:

a) Personal administrativo:

Jefes de segunda y Oficiales de primera.—Prueba entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inmediatas inferiores, respectivamente.

En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la empresa.

Oficiales de segunda.—Prueba entre los Auxiliares administrativos en las condiciones anteriores.

Auxiliares administrativos.—Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

b) Personal obrero:

Oficiales de primera.—Prueba entre los Oficiales de segunda. En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la empresa.

Oficiales de segunda.—Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo en las condiciones anteriores.

Oficiales de tercera.—Los Ayudantes pertenecientes al personal de oficios propios auxiliares, una vez transcurridos seis meses de prestación efectiva en dicha categoría.

Si a la entrada en vigor del presente Convenio estos Ayudantes hubieran superado los indicados seis meses, se les reconocerá automáticamente la categoría de Oficial de tercera.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la empresa podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la empresa en los tablones de anuncios con antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia. Junto con el anuncio de la convocatoria se adjuntará la relación de las pruebas a efectuar.

El Comité de empresa designará dos representantes, que colaborarán en la realización de las pruebas para ascensos, y serán informados de los criterios de valoración y de los resultados.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 24. *Formación profesional.*

Las empresas intensificarán las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales en cada momento.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los trabajadores en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías. En estos casos los cursos correrán a cargo de la propia empresa o del Ministerio de Trabajo, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.

En los casos en los que los trabajadores quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes.

De no superarse por dos años de asistencia, el mismo curso de formación, el trabajador perderá el derecho al permiso.

El Comité de empresa tendrá la competencia de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de planes de formación profesional de la empresa.

CAPÍTULO V

Jornada, descansos, ausencias y excedenciasArtículo 25. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.768 horas anuales. La jornada media de trabajo será de cuarenta horas semanales, flexibilizándola de forma que los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto dicha jornada sea de cuarenta y cuatro horas semanales, trabajando los sábados. El resto del año la jornada será de treinta y siete horas semanales, de lunes a viernes. En la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales, el horario máximo del sábado será de cuatro horas, finalizando como máximo a las catorce horas.

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

Se respetará la jornada más beneficiosa de trabajadores de campaña y hijos de plantilla.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales y con carácter general de lunes a viernes. No obstante, por necesidades de la organización del trabajo, las empresas negociarán con el Comité de Empresa la distribución semanal de dicha jornada, y caso de no llegarse a un acuerdo, regirá lo establecido en el párrafo primero o la situación ya existente en la empresa a la entrada en vigor del Convenio.

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

En ningún caso, la jornada máxima anual, establecida en el párrafo primero, supondrá reducción del número de horas de trabajo efectivo para aquellas empresas que teniendo reconocido el tiempo de descanso a cargo de la empresa, realicen una jornada efectiva inferior a 1.768 horas.

Las empresas podrán, siempre que se respete el número máximo de horas anuales, acordar con los representantes legales de los trabajadores o con los trabajadores una distribución diferente de la jornada de trabajo.

Artículo 26. *Vacaciones.*

El personal fijo de plantilla disfrutará treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive.

El cómputo del período de vacaciones comenzará necesariamente el primer día laboral de la semana en que se inicie.

Con independencia de lo indicado, este personal tendrá cinco días más de vacaciones, que se disfrutarán en fecha a convenir entre empresa y trabajador, preferentemente entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, iniciándose su cómputo en las mismas condiciones que para el período de treinta días.

Al personal fijo discontinuo se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea éste, calculada sobre la base de treinta días naturales.

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

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

Dadas las especiales características climatológicas de las Islas Canarias, en los centros de trabajo radicados en ellas los meses excluidos a efectos de disfrute de vacaciones serán únicamente uno de verano y otro de invierno a determinar entre las empresas y los representantes de los trabajadores. Teniendo en cuenta la menor limitación, las vacaciones complementarias a que se refiere el párrafo anterior se reducirán también a dos días naturales, en lugar de los cinco citados en dicho párrafo.

Artículo 27. *Licencias.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28. *Permiso para exámenes.*

Los trabajadores que deban presentarse a un examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

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

Artículo 29. *Permisos para consultas médicas.*

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

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

El trabajador tendrá derecho hasta cuatro horas anuales retribuidas para acompañar a sus hijos menores al pediatra, debiendo justificar este hecho. En aquellas empresas, que tengan horas retribuidas equivalentes para este fin, no será de aplicación esta licencia.

En todo lo no recogido en este precepto se estará a lo dispuesto en la ley.

Artículo 30. *Comprobación de enfermedad o accidente.*

Las empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el médico de empresa o de cualquier otro facultativo, que deberá acreditarse ante el trabajador. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la empresa cesarán en el beneficio de este complemento, comprometiéndose la empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

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

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

Artículo 31. *Excedentes voluntarias.*

El trabajador fijo con una antigüedad en la empresa, al menos, de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencia los trabajadores fijos para:

- a) Asistir a centro de enseñanza profesional o técnica que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo.
- b) Efectuar estudios fuera de su lugar de residencia.

En ambos casos se deberá: 1) Acreditar la matriculación; 2) Solicitar la excedencia como mínimo por un curso escolar completo; 3) Obtener calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, quedando en otro caso sin efecto la posible continuación de la excedencia.

La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente

a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribución que corresponda al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponde.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acogerse a otra nueva. No regirá esta última limitación para quienes hayan disfrutado de excedencia por razón de estudio y soliciten otra nueva con el mismo fin y siempre que cumplan los restantes requisitos exigidos en este artículo.

Artículo 32. *Excedencia por cargo sindical.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel insular, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 33. *Reserva de plaza.*

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo. No obstante, para los trabajadores eventuales o interinos, dicha reserva sólo alcanzará hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

Transcurrido el período de 18 meses de incapacidad temporal los trabajadores enfermos o accidentados serán considerados en situación de excedencia forzosa.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica.

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

Las empresas considerarán con los representantes de los trabajadores la posibilidad de proporcionar un puesto de trabajo al trabajador calificado de incapacidad total para el trabajo habitual.

Artículo 34. *Definición del absentismo.*

Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, consideran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición.

Por ello, acuerdan que al cuantificar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

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

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de las actividades en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por maternidad de la trabajadora.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este Convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la incapacidad laboral transitoria de acuerdo con lo anterior y la falta no justificada.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 35. *Trabajadores accidentados.*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, durante los 18 primeros meses de la baja y siempre que permanezcan de alta en la empresa, percibirán, como complemento a cargo de la empresa, la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social y el 100 % de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al seguro de accidentes de trabajo, referidos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

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

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de baja hasta que se produzca el alta, se agoten los 18 primeros meses de incapacidad temporal o hasta la fecha de terminación de su contrato, si llegase sin haberse producido el alta.

Artículo 36. *Trabajadores enfermos.*

Los trabajadores cuando pasen a la situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral y en situación de descanso por maternidad, percibirán de la empresa, como complemento a cargo de la misma, desde el día inicial de la baja o situación de descanso por maternidad al vigésimo quinto día inclusive, la diferencia entre lo que reciban de la Seguridad Social y el 100 por ciento de su retribución salarial, cuando a la fecha en que inicie la baja o situación de descanso por maternidad el interesado lleve como mínimo noventa días de alta en la empresa y sin haber faltado al trabajo durante esos días. A estos efectos se entenderán como faltas al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y las faltas no justificadas.

Cuando no se cumpla el requisito de los tres meses sin faltas, el complemento durante el mencionado período de los veinticinco primeros días de baja alcanzará hasta el 85 por ciento de la retribución salarial.

A partir del vigésimo quinto día de baja el complemento a percibir será en todos los casos hasta el 100 por ciento.

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

Dicho complemento se abonará como máximo durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal y para su percepción será indispensable la puntual presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social, cesando en su percepción al ser alta o, como tope máximo, a la interrupción o terminación de su contrato.

Cuando los trabajadores se encuentren hospitalizados, percibirán el complemento sin plazo previo y será igual a la diferencia entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social y el 100 por ciento de su salario real bruto en jornada normal. Su finalización se producirá al cesar dicha hospitalización, pasando entonces a la situación que corresponda, y, en todo caso, al concluir los plazos señalados anteriormente.

Los complementos mencionados se mantendrán en las cuantías citadas en tanto no varíen las indemnizaciones vigentes de la Seguridad Social por los mismos conceptos, según se estableció en el Convenio Colectivo de 12 de agosto de 1992 (B.O.E. de 22 de agosto).

Artículo 37. *Jubilación, invalidez y fallecimiento.*

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores que se jubilen entre los sesenta años y los tres meses naturales posteriores a la fecha en que cumplan los sesenta y cinco, una gratificación consistente en una mensualidad de retribución fija, por cada diez años o fracción de antigüedad en la empresa, referida a la fecha de la jubilación.

Cuando la baja se produzca por invalidez o fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la empresa abonará una mensualidad de su retribución fija.

En caso de fallecimiento, esta ayuda la percibirá el cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden.

Las empresas que tengan establecidas mejoras voluntarias de la Seguridad Social, en forma de complemento de pensión, estarán eximidas de las respectivas ayudas.

Artículo 38. *Premio de vinculación a la empresa.*

Cuando un trabajador fijo de plantilla alcance una antigüedad de quince años en la empresa se le entregará un premio de vinculación de 188,83 € para 2004 y 193,55 € para 2005. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la empresa se le entregará un nuevo premio de vinculación de 356,86 € para 2004 y 365,78 € para 2005.

Artículo 39. *Ayuda por matrimonio.*

Al trabajador fijo de plantilla de uno u otro sexo, que contraiga matrimonio, se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 75,97 € para 2004 y 77,87 € para 2005. El resto de los trabajadores percibirá esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores.

Artículo 40. Ayuda por natalidad.

A los trabajadores de uno u otro sexo, con dos años, al menos de servicio en la empresa, se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos una gratificación de 48,57 € para 2004 y 49,78 € para 2005.

Artículo 41. Ayuda a minusválidos.

El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 22,49 € para 2004 y 23,05 € para 2005 mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

Artículo 42. Acción social.

Para fines sociales y culturales las empresas afectadas por este Convenio abonarán una cantidad de 3,24 € para 2004 y 3,32 € para 2005 como cuota anual por cada trabajador fijo a su servicio y promedio trabajador-año del personal no fijo. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Las empresas pondrán estas cantidades a disposición de los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año natural. El importe se regularizará al final del año.

CAPÍTULO VII**Garantías de los trabajadores****Artículo 43. Derecho de comunicación.**

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

Los trabajadores facilitarán a la empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados cuando éstos representen un número superior al 15 por ciento de la plantilla, a fin de que aquélla sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 44. Derecho de reunión.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45. Delegados sindicales.

En las empresas de más de 100 trabajadores, aquellas centrales sindicales con presencia en los Comités de empresa, se les reconocerá el derecho a estar representados por un Delegado. El Delegado deberá ser trabajador en activo de la empresa y preferentemente miembro del Comité de empresa.

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

Artículo 46. Funciones, derechos, deberes y garantías de los Delegados sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

10. Los Delegados sindicales tendrán las garantías establecidas en el artículo 49 de este Convenio para los miembros del Comité de empresa, incluso la acumulación de horas con miembros del Comité de Empresa de su propia Central Sindical.

Artículo 47. Comité de empresa. Competencias.

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

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

E) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) en este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

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

H) El comité velará por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, en los temas de empleo, de categorías, retribuciones, contratación, selección, formación para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio en el artículo 6 y para contribuir al desarrollo de las acciones positivas del mismo artículo 6 se reunirán las partes para promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Artículo 48. *Comité de empresa. Garantías.*

a) Ningún miembro de Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

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

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

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

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

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

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

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

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

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

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

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

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

La presentación del plan supone facilitar:

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

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

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

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

Artículo 49. *Cuota sindical.*

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta 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, durante períodos de un año.

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

Artículo 50. *Comités de seguridad e higiene.*

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

Artículo 51. Garantía de empleo.

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

Artículo 52. Garantía del puesto de trabajo.

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

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

Durante el período de retirada del carnet las empresas podrán destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

Artículo 53. Información al trabajador.

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

CAPÍTULO VIII**Contratación****Artículo 54. Período de prueba.**

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

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

Autoventas y promotores: cuatro meses.

Resto del personal dos meses, a excepción de los peones que será de 15 días.

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

Contratos para la formación: un mes.

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

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

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

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

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

Artículo 55. Contratos formativos.

1. Contrato de trabajo en prácticas.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas sin superar la duración total del contrato los 2 años.

La retribución del trabajador será el 65 % o el 85 % durante el primer o 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.

2. Contrato para la formación.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses sin exceder de tres años.

La retribución del trabajador será el 65, 75 u 85 % durante el primero, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

Hasta 10 trabajadores el 25 % de la plantilla.

De 11 a 50 trabajadores, el 20 % de la plantilla.

De 51 a 250 trabajadores: el 12 % de la plantilla.

De 201 a 500 trabajadores: el 8 % de la plantilla.

Más de 500 trabajadores: el 6 % de la plantilla.

Sin perjuicio, todo ello, de que se cumplan los demás requisitos necesarios para poder llevar a cabo tales contrataciones y de la existencia en la propia plantilla de profesionales de oficio para hacerse cargo de las tutorías.

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

Artículo 56. Contratos de duración determinada.

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

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

1.2 Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

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

Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.

Control de calidad.

Investigación y desarrollo.

Nuevo producto o servicio.

Estudios de mercado y realización de encuestas.

Publicidad.

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

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

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

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

2. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.—La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados de conformidad con el número de prórrogas que en cada momento permita la ley por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 12 meses y dentro del período de 18 meses de límite máximo.

3. A la finalización de los contratos formativos (aprendizaje, prácticas y formación), al objeto de fomentar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en los términos previstos en la disposición transitoria Segunda.

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

Artículo 57. Contrato para trabajos fijos discontinuos.

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

raleza de su contrato la establecida en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Los trabajadores contratados bajo tal modalidad contractual.
- El trabajador eventual que llevara asistiendo al trabajo en la misma empresa durante tres años consecutivos habiendo cotizado al menos ciento ochenta días cada año o 540 días en el conjunto de los tres años, adquirirá a partir del cuarto año la condición de trabajador fijo discontinuo con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos con efectos a partir del 1 de enero de 2006.
- El llamamiento de los fijos discontinuos se hará dentro de cada departamento por especialidad, categoría y antigüedad.
- La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción. En el caso de los autoventas se tendrá en cuenta el territorio y la práctica de cada empresa.
- Las empresas elaborarán un censo de trabajadores fijos discontinuos por departamento, especialidad, categoría y antigüedad, que se entregará a la representación legal de los trabajadores, quien lo podrá exponer en el tablón de anuncios para su publicidad.
- La actividad laboral del trabajador fijo discontinuo quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

CAPÍTULO IX

Otros acuerdos

Artículo 58. *Dietas.*

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará una dieta de 41,42 € para 2004 por jornada completa y de 42,46 para 2005, cuyo desglose es el siguiente:

2004		2005	
	Euros		Euros
Desayuno	1,86	Desayuno	1,91
Comida	11,15	Comida	11,43
Cena	11,15	Cena	11,43
Habitación	17,26	Habitación	17,69

A los autovendedores que no puedan efectuar la comida en su domicilio por la realización de su trabajo, se les abonará 8,50 € durante el 2004 y 8,71 € durante el 2005 en concepto de dieta de comida. Este concepto económico entrará en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio, manteniéndose a título personal los mayores importes que se pudieran venir percibiendo por este concepto.

Artículo 59. *Prendas de trabajo.*

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

- Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado: Tres monos o batas, dos gorros, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.
- Personal de oficios auxiliares: Tres monos y un par de botas anualmente.
- Personal administrativo: Dos batas anualmente, a todo aquel que se comprometa a usarlas.
- Camaristas: Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario.

Además del equipo mencionado, recibirán anualmente dos monos.

Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia: Este personal recibirá un equipo de otoño-invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, un chaquetón de abrigo, un impermeable y un par de botas de abrigo, todo lo cual tendrá una duración de dos años.

Asimismo, dispondrá de un equipo de primavera-verano, que constará de dos pantalones, tres camisas de manga corta, una chaqueta y un par de zapatos, con la misma duración de dos años. No obstante, en aquellas zonas que tengan peculiares características climatológicas, las empresas negociarán con sus trabajadores otras modalidades de equipo.

Los conductores de larga distancia recibirán, además, dos monos.

Las empresas que ya vengan haciendo la entrega de estas prendas renovarán las mismas al cumplirse los dos años de las que actualmente dispone el personal.

Aquellas otras que no entreguen estos equipos, lo efectuarán al vencimiento de los que actualmente faciliten a su personal, de acuerdo con la normativa que vengan aplicando.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar aquel calzado declarado idóneo para cada tipo y características del trabajo que se realice y que se adapte a las condiciones físicas del trabajador.

Las empresas no podrán sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación en metálico, debiendo entregar aquéllas ya confeccionadas. El lavado y conservación de estas prendas será a cuenta y cargo de las empresas. Ahora bien, salvo en el caso de las prendas esenciales para camaristas, de cuya limpieza se ocupará siempre la empresa, por lo que se refiere a la restante ropa podrá la empresa, a su elección, sustituir la obligación del lavado por las siguientes compensaciones en metálico:

Personal administrativo 8,08 € mensuales para el 2004 y 8,28 € para 2005.

Personal de oficios auxiliares: 16,09 € mensuales para el 2004 y 16,49 € para 2005.

Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado: 18,34 € mensuales para el 2004 y 18,80 € para 2005.

Personal autoventa, repartidores y conductores de larga distancia: 25,05 € mensuales para el 2004 y 25,68 € para 2005.

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

Artículo 60. *Faltas y sanciones.*

1. Clasificación de faltas.—Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

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

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

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

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

1.º Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días, recargo hasta el doble de los años que este Convenio establece para aumentos por años de servicios e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

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

Artículo 61. *Revisión médica.*

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

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

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

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

Artículo 62. *Canon de negociación sindical.*

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las centrales sindicales representadas en el mismo comunicarán a la Asociación de Fabricantes de Helados el importe en concepto de canon de negociación sindical a satisfacer por trabajador, al objeto de que éste se dirija a las empresas asociadas a fin de que se descuenta de la nómina su valor a aquellos trabajadores que así lo manifiesten por escrito.

Las cantidades descontadas se ingresarán en las cuentas de las entidades bancarias que las centrales sindicales comuniquen a la Asociación.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio, en proporción al número de representantes en la mesa negociadora.

Cláusula final. *Vinculación a la totalidad.*

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

Disposición transitoria primera.

El pago de atrasos derivados del presente Convenio, será hecho efectivo por las empresas afectadas en la nómina correspondiente al primer mes siguiente al de la firma de este acuerdo.

Disposición transitoria segunda. *Conversión de contratos de aprendizaje, prácticas, formación y de relevo en indefinidos según la regulación contenida en el artículo 28 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social y en las demás disposiciones posteriores reguladoras de la materia.*

El contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como la conversión de los contratos eventuales o por obra o servicio determinado en contratos para el fomento de la contratación indefinida, originariamente regulados por el art. 28 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, actualmente derogado, se regulará en cada caso y para cada período de tiempo de conformidad con lo establecido por la legislación vigente en cada momento y, por tanto, si durante la vigencia del Convenio se produjeran modificaciones normativas que permitieran tal posibilidad se entenderá automáticamente incorporada al texto del Convenio.

Disposición transitoria tercera. *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 del 31 de Diciembre de cada año.
- Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio.
- Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.
- Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes.

2. Tramitación de las cláusulas de descuelgue:

Plazos.—Esta comunicación se producirá, como máximo, hasta el día 15 de enero y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el 31 de marzo. Excepcionalmente, para el año 2004 la comunicación se producirá dentro de los quince días siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el último día del mes siguiente al de dicha publicación.

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 tres últimos años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

Para aquellas empresas que no estén obligadas a 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 su 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.

Una misma empresa no podrá descargarse del Convenio Colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en un período de cinco 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.

Disposición transitoria cuarta. *Complemento de campaña.*

No obstante lo anterior, los trabajadores de campaña, que tuvieran tal condición al 4 de julio de 1994, fecha a la que se refiere el artículo 22 del convenio colectivo anterior y aquellos otros que vinieran cobrando al 31 de diciembre de 2003 el complemento de campaña, mantendrán el derecho a percibir este complemento al término de cada «campaña» anual en concepto de condición más beneficiosa a título personal y como complemento personal a extinguir. Dicho complemento personal no será compensable ni absorbible por incrementos retributivos futuros de este convenio y tendrá los mismos aumentos que se pacten para este Convenio.

No obstante lo anterior, este complemento personal dejará de percibirse cuando se adquiriera la condición de fijo continuo.

Disposición transitoria quinta.

Los trabajadores que adquieran la condición de fijos discontinuos percibirán la antigüedad en las mismas condiciones que los fijos. No obstante lo anterior, los trabajadores que tengan la condición de fijos discontinuos al 31 de diciembre de 2005 mantendrán el sistema de cómputo de la antigüedad que tuvieran establecido en cada caso o empresa.

Disposición transitoria sexta.

El 17 de octubre de 2005 las partes constituirán una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades, determinándose en dicho acto las reglas de funcionamiento.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA ENTRE EL 1.1.2004 Y 31.12.2004

Categorías	Nuevo salario Convenio (incluido aumento) 15 pagas		Valor horas extras — Euros
	Mensual — Euros	Anual — Euros	
I. Técnicos			
Técnico titulado superior	1.457,52	21.862,80	20,71
Jefe de fabricación	1.437,29	21.559,35	20,44
Técnico titulado medio y Encargado general	1.380,06	20.700,90	19,62
Encargado de Sección	1.198,36	17.975,40	17,04
Auxiliar de Laboratorio	945,86	14.187,90	13,45
II. Administrativos			
Jefe de primera	1.269,01	19.035,15	18,03
Jefe de segunda	1.191,54	17.873,10	16,93
Oficial de primera	1.077,08	16.156,20	15,32
Oficial de segunda	1.030,02	15.450,30	14,63
Telefonista y Auxiliar	888,63	13.329,45	12,64
III. Mercantiles			
Jefe de Ventas	1.269,01	19.035,15	18,03
Inspector de Ventas, Promotor de pro- paganda y/o publicidad	1.191,54	17.873,10	16,93
Viajante, Autovendedor y Corredor de plaza	1.077,08	16.156,20	15,32
IV. Obreros			
a) Personal de oficios propios y auxiliares			
Oficial de primera	1.009,82	15.147,30	14,36
Oficial de segunda	966,08	14.491,20	13,74
Oficial de tercera	922,30	13.834,50	13,11
Ayudante	895,35	13.430,25	12,72
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado			
Oficial de primera	935,79	14.036,85	13,32
Oficial de segunda	898,75	13.481,25	12,79
Ayudante	844,90	12.673,50	12,02

Categorías	Nuevo salario Convenio (incluido aumento) 15 pagas		Valor horas extras - Euros
	Mensual - Euros	Anual - Euros	
c) Peonaje			
Peón y Personal limpieza	888,61	13.329,15	12,64
<i>V. Subalternos</i>			
Jefe de almacén	979,53	14.692,95	13,94
Cobrador	922,30	13.834,50	13,11
Guarda Jurado, Vigilante Ordenanza y Portero	898,75	13.481,25	12,79
Peón de almacén	888,61	13.329,15	12,64
<i>VI. Informáticos</i>			
Jefe de Proceso de datos	1.263,38	18.950,70	18,03
Analista	1.186,30	17.794,50	16,93
Jefe de Explotación, Programación de Ordenador y Programación de máquinas	1.072,36	16.085,40	15,32
Operador Ordenador	1.025,46	15.381,90	14,63

TABLA SALARIAL PROVISIONAL ENTRE EL 1.1.2005 Y 31.12.2005

Categorías	Nuevo salario Convenio (incluido aumento) 15 pagas		Valor horas extras - Euros
	Mensual - Euros	Anual - Euros	
<i>I. Técnicos</i>			
Técnico titulado superior	1.493,96	22.409,40	21,23
Jefe de fabricación	1.473,22	22.098,30	20,95
Técnico titulado medio y Encargado general	1.414,56	21.218,40	20,11
Encargado de Sección	1.228,32	18.424,80	17,47
Auxiliar de Laboratorio	969,51	14.542,65	13,79
<i>II. Administrativos</i>			
Jefe de primera	1.300,74	19.511,10	18,48
Jefe de segunda	1.221,33	18.319,95	17,35
Oficial de primera	1.104,01	16.560,15	15,70
Oficial de segunda	1.055,77	15.836,55	15,00
Telefonista y Auxiliar	910,85	13.662,75	12,96
<i>III. Mercantiles</i>			
Jefe de Ventas	1.300,74	19.511,10	18,48
Inspector de Ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad	1.221,33	18.319,95	17,35
Viajante, Autovendedor y Corredor de plaza	1.104,01	16.560,15	15,70
<i>IV. Obreros</i>			
a) Personal de oficios propios y auxiliares			
Oficial de primera	1.035,07	15.526,05	14,72
Oficial de segunda	990,23	14.853,45	14,08
Oficial de tercera	945,36	14.180,40	13,44
Ayudante	917,73	13.765,95	13,04
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado			
Oficial de primera	959,18	14.387,70	13,65
Oficial de segunda	921,22	13.818,30	13,11
Ayudante	866,02	12.990,30	12,32
c) Peonaje			
Peón y Personal limpieza	910,83	13.662,45	12,96
<i>V. Subalternos</i>			
Jefe de almacén	1.004,02	15.060,30	14,29
Cobrador	945,36	14.180,40	13,44
Guarda Jurado, Vigilante Ordenanza y Portero	921,22	13.818,30	13,11
Peón de almacén	910,83	13.662,45	12,96

Categorías	Nuevo salario Convenio (incluido aumento) 15 pagas		Valor horas extras - Euros
	Mensual - Euros	Anual - Euros	
<i>VI. Informáticos</i>			
Jefe de Proceso de datos	1.294,96	19.424,40	18,48
Analista	1.215,96	18.239,40	17,35
Jefe de Explotación, Programación de Ordenador y Programación de máquinas	1.099,17	16.487,55	15,70
Operador Ordenador	1.051,10	15.766,50	15,00

ANEXO II

Definiciones de las categorías profesionales

Técnicos

a) Técnico titulado de Grado superior.-Es quien en posesión de título académico superior desempeña en la Empresa funciones con mando o sin él, propias de su titulación.

b) De Grado medio.-Es quien en posesión de título académico de Grado medio desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

c) No titulados:

Encargado general.-Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la Empresa de su gestión.

Maestro de fabricación.-Es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la Empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

En los obradores de confitería con más de tres Oficiales será obligatoria la existencia de Maestro o Encargado, a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer adecuados conocimientos profesionales.

Jefe de Taller.-Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Encargado de sección.-Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Auxiliar de laboratorio.-Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homología, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

d) Oficinas técnicas de organización.-Los técnicos que integran este grupo se dividen en la forma siguiente:

Jefe de primera.-Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y Jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento interior de la Empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de Técnico con título superior.

Jefe de segunda.-Trabaja normalmente a las órdenes del Jefe de primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éstos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un Jefe de primera. Será asimilado a Técnico con título no superior.

Técnicos de organización de primera.—Es el técnico que está a las órdenes de los Jefes de primera o segunda, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar algunos de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo; cronometraje y estudios de tiempo de toda clase; estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a Técnico no titulado.

Técnico de organización de segunda.—Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de Organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos; trazado sobre planos y obras de dificultad media; despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal. Asimilado a Oficial de primera administrativo.

Auxiliar de Organización.—Es el operario que, a las órdenes de un técnico de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos de Organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender. Asimilado a Oficial de segunda administrativo.

e) Técnicos de Procesos de Datos.

Jefe de Proceso de Datos.—Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

Analista.—Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar: su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Jefe de Explotación.—Es quien tiene por misión: Planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

Programación de Ordenador.—Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

Programador de máquinas auxiliares.—Es quien estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos, para programar las citadas máquinas básicas.

Operador de ordenador.—Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central y periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del jefe de explotación.

Administrativos

a) Jefe de Administración de primera.—Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la Empresa.

b) Jefe de Administración de segunda.—Es el empleado que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la Empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los Contables y Cajeros.

c) Oficial de primera.—Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

d) Oficial de segunda.—Es el empleado con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u Oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los Taquimecanógrafos en idioma nacional.

e) Auxiliar.—Es el empleado que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecanógrafos.

Mercantiles

a) Jefe de Ventas.—Es quien al frente de al Sección Central de Ventas o de la Propaganda y/o publicidad de la Empresa, y a las órdenes inmediatas de la dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su Sección.

b) Inspector de Ventas.—Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los Viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los Agentes a su cargo.

c) Promotor de Propaganda y/o Publicidad. Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

d) Vendedor con autoventa.—Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la Empresa; conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

e) Viajante: Es quien, al servicio exclusivo de una Empresa tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

f) Corredor de plaza: Es quien, al servicio exclusivo de una Empresa, de modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.»

Obreros

a) Personal de producción.

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

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

Ayudante.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

b) Personal de acabado, envasado y empaquetado.

Oficial de primera.—Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda.—Es quien realiza los mismos cometidos asignados al Oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que éste y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinados a producción.

Ayudante.—Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

c) Personal de oficios auxiliares.

Oficial primera.—Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los Conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, Carpinteros, Albañiles, Electricistas, Mecánicos, etcétera.

Oficial de segunda.—Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Peonaje

Peón.—Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

Personal de limpieza.—Es quien, al servicio de la Empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc.

Subalternos

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

b) Conserje.—Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

c) Cobrador.—Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la Empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los Cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

d) Basculero-Pesador.—Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

e) Guarda jurado.—Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para el personal que obtiene tal nombramiento.

f) Guarda-Vigilante.—Es quien, con las mismas obligaciones que el Guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones que a aquél le están conferidas.

g) Ordenanza.—Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

h) Portero.—Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

j) Mozo de almacén.—Es el trabajador que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

4405

RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la de 10 de noviembre de 2005, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo Ercros, S.A.

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo del Grupo Ercros, S.A. (Acuerdo de Adhesión y adaptación al XIV Convenio General de la Industria Química), registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2005 en el BOE número 280, de 23 de noviembre de 2005.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 38491, añadir al final del texto del Acuerdo, el Anexo A-I denominado «Conceptos salariales computables».

¹ANEXO A-I**Conceptos salariales computables**

Centro de Trabajo	Clave/concepto
Barcelona. Bilbao. Madrid. Zaragoza. Sevilla. Valencia. y Personal Técnico y Directivo.	100 Salario base. 102 Antigüedad. 103 Complemento Personal. 104 Plus de Calidad. 106 Plus Convenio. 108 Ad Personam. 111 Paga junio. 112 Paga diciembre. 113 Paga septiembre. 152 Categoría Superior. 186 Plus Bomberos. 204 Guardia de Técnicos. 244 Premio Seguridad. 294 Incentivo por Seguridad.

¹Anexo A que aparece mencionado en el anexo I en su apartado segundo «conceptos salariales computables». El presente anexo A-I incluye los conceptos retributivos del trabajador computables en el Plan de Prejubilaciones, que se firmó en el grupo Ercros con fecha 17 de enero del 2006.

Centro de trabajo	Clave/concepto
Tarragona.	100 Salario base. 102 Antigüedad. 104 Plus Calidad. 106 Plus Convenio. 108 Ad Personam. 110 Polivalencia. 111 Paga junio. 112 Paga diciembre. 113 Paga septiembre. 114 Plus Responsable Turno. 116 Plus Prevención. 132 Turnidad. 134 Nocturnidad. 136 Compensación Festivo. 138 Compensación descanso domingo. 141 Vacaciones fijadas. 152 Categoría Superior. 156 Retén. 174 Diferencias Salariales (TD). 204 Guardia de Técnicos. 206 Plus Turno Excedentes. 232 Noches 24-31 de diciembre. 244 Incentivo por Seguridad.

Centro de trabajo	Clave/concepto
	100 Salario base. 102 Antigüedad. 104 Plus Calidad. 106 Plus Convenio. 108 Ad Personam. 111 Paga junio. 112 Paga diciembre. 113 Paga septiembre. 132 Turnidad. 134 Nocturnidad. 136 Compensación Festivo. 138 Compensación descanso domingo.