

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10531 Resolución de 2 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Vidal Golosinas, S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0089/2015; denominado Vidal Golosinas, S.A.; código de convenio nº 30103592012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 2/7/2015, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 2 de octubre de 2015.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo para las relaciones de trabajo en
VIDAL GOLOSINAS S.A.

Artículo 1º. Condiciones de trabajo

El Presente Convenio regula las relaciones laborales entre VIDAL GOLOSINAS S.A. dedicada a la fabricación de golosinas y los trabajadores incluidos en su ámbito, en su centro de trabajo sito en Molina de Segura, Avda. Gutiérrez Mellado, S/N, 30.500.

Se aplicará de conformidad con la legislación laboral vigente, con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio de igual o superior ámbito.

Constituyen la comisión negociadora del presente convenio:

Por la representación de la empresa:

- María Consuelo González Navarro
- Inés López Crespo
- Antonio Tomás Pérez

Por la representación de los trabajadores:

- Antonio Saez Contreras (CCOO)
- Francisco Javier Hernández García (CCOO).
- José Ángel Rubio Martínez (CCOO).
- Antonio Ros Pérez (UGT)
- Julián Mondejar Almela (UGT)
- Manuel Hernández Jiménez (UGT)

- Francisco Gil Hernández (USO)
- Fidel Vera Valero (USO)
- Antonio GomarizAlmela (USO)
- Severiano Jiménez Martínez (Independiente)
- Eloy Agustín MondejarGambin (Independiente)
- Antonio José Fuentes Pérez (Independiente)
- Carmela Gutiérrez Villalonga (Independiente)

Siendo los **firmantes** del presente convenio: Julián MondéjarAlmela RLT por UGT; Antonio Ros Pérez RLT por UGT; Antonio Sáez Contreras RLT por CCOO; F. Javier Hernández García RLT por CCOO; José Ángel Rubio Martínez RLT por CCOO; Severiano Jiménez Martínez RLT INDEPENDIENTE; Carmela Gutiérrez Villalonga RLT INDEPENDIENTE; Antonio José Fuentes Pérez RLT INDEPENDIENTE; Eloy Agustín MondéjarGambín RLT INDEPENDIENTE; Antonio Tomás Pérez Abogado de la Empresa; M^a Consuelo González Navarro Directora de RRHH.

Artículo 2º. Norma supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Resolución de 9 de mayo de 1996 de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba sustituir la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de Julio de 1975 por el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 para las industrias de alimentación.

Artículo 3º. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa VIDAL GOLOSINAS S.A., y en su centro de trabajo conforme lo dispuesto en el Art. 1º.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

Duración: El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de Enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2017.

Vigencia: El presente convenio entrará en vigor y resultará de obligado cumplimiento desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Prórroga: Al término de su vigencia, el presente convenio queda automáticamente **denunciado**, prosiguiéndose la aplicación de la totalidad del mismo en tanto en cuanto no sea sustituido por un nuevo convenio.

A los efectos de la negociación del nuevo convenio, por cualquiera de las partes se presentará a la otra, para su estudio, el anteproyecto del mismo a partir del 1 de noviembre de 2017.

Artículo 5º. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, con carácter personal, tengan adquiridas y que excedan de lo pactado.

Artículo 6º. Absorción y Compensación.

Las mejoras resultantes del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 7º. Vinculación.

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial, o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el Artículo 6º de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8º. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y tres de la representación empresarial, de entre los cuales, se designará un secretario.

También formarán parte de dicha Comisión hasta un máximo de tres asesores por cada parte, con voz pero sin voto. La Comisión paritaria celebrará una reunión ordinaria o extraordinaria a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Evaluar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Resolver todos los puntos que se señalan en el Laudo para las Industrias de Alimentación, que puedan ser de mejor aplicación.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de dos convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera convocatoria, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con los asistentes que hubieren. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio.

Se levantarán actas de todas las reuniones. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dichas actas.

Artículo 9º. Ingreso.

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que se estimen oportunas.

Artículo 10º. Contratación.

La empresa podrá solicitar al Servicio Regional de Empleo y Formación los trabajadores que precisen. Se comunicará al Comité de Empresa la probable evolución de empleo. Tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que hubieran prestado anteriormente servicios en la misma y que no existan causas que justifiquen otro tipo de decisión, y en caso de existir les serán comunicadas a los representantes de los trabajadores, considerándose materia de carácter reservado a efectos de lo dispuesto en el punto 2 del Art. 65 del ET.

Contratos Eventuales. Los contratos Eventuales por circunstancias de la producción, se podrán concertar por una duración máxima, conforme el convenio colectivo del Sector en las siguientes condiciones:

- a) Sólo se podrá concertar este contrato, con trabajadores que ya hayan prestado sus servicios en la Empresa antes de los dos últimos años previos a la contratación eventual, salvo que no hubiera trabajadores con dichas condiciones, previa comunicación al Comité de Empresa.
- b) El contrato podrá prorrogarse por una sola vez, sin que exceda de su duración máxima en el período de referencia.
- c) A la finalización del contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica conforme a la legalidad vigente, salvo cuando se transforme en indefinido.
- d) El mismo trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad en más de tres ocasiones en el período de referencia.

Tanto las contrataciones eventuales limitadas al plazo establecido en el Art. 15 del ET como las anteriormente establecidas, se someten a las siguientes reglas:

- a) Dadas las características de la actividad de la empresa, se consideran actividades eventuales las correspondientes a la atención de pedidos del extranjero.
- b) También se consideran actividades eventuales las que deban realizarse por trabajadores a tiempo parcial con las horas complementarias pactadas cuando éstos renuncien a ellas de acuerdo con el Art. 12.5. c) del ET.

Contratos de Obra o Servicio determinado.

A efectos de lo previsto en el Art. 15.1º a) del ET, se consideran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, las siguientes:

- a) Atención de pedidos de productos no estocables.
- b) Atención de pedidos del extranjero.

Contrato para la Formación y aprendizaje.

Para la contratación de trabajadores en formación y aprendizaje, se tendrá que cumplir necesariamente las siguientes condiciones:

- a) El Contrato para la Formación y aprendizaje tendrá una duración conforme con la legislación vigente.
- b) La edad mínima y máxima de ingreso para el Contrato para la Formación será la que en todo momento establezcan las disposiciones vigentes (Art. 11.2.a del ET).

Artículo 11º. Contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el Art. 12 del ET y por las siguientes reglas específicas:

- 1º) Las horas complementarias no podrán exceder del 30 % de las horas ordinarias contratadas.
- 2º) Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:
 - a) Podrán distribuirse libremente durante el año y transferir al año siguiente las no disfrutadas.

b) Si el trabajador está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: durante la jornada ordinaria de trabajo si deben realizarse en el mismo día; el día anterior cuando deban realizarse en día de trabajo adicional.

c) Si el trabajador no está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: veinticuatro horas, cuando se requiera trabajar un mínimo de cuarenta horas en los siete días siguientes; cuarenta y ocho horas cuando se requiera trabajar una o dos jornadas; setenta y dos horas cuando se requiera trabajar menos de una jornada de ocho horas.

Artículo 12º. Período de prueba.

Los periodos de prueba, teniendo en cuenta la clasificación profesional, serán como sigue:

- a) Quince días para el personal no cualificado.
- b) Dos meses para oficiales, técnicos y administrativos.
- c) Seis meses para titulados de grado medio o superior.

Artículo 13º. Facultades de organización.

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

La empresadotará a sus trabajadores de los cursos de adaptación necesarios y suficientes cuando su puesto de trabajo habitual tenga modificaciones de carácter técnico o funcional.

Estos cursos se harán tanto antes como después de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

Artículo 14º. Ascensos.

Los puestos de Oficial primera se cubrirán, previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la Sección. Los trabajadores en formación, una vez superado el período de formación, pasarán a la categoría de Oficial segunda, si hubiera vacante, o de Oficial de 3ª, en otro caso. Las vacantes a cubrir serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una semana de antelación.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores el resultado de las pruebas de aptitud que realicen los aspirantes.

Las vacantes que surjan en la empresa serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de resultados en las pruebas realizadas:

- a) Por el trabajador fijo de más antigüedad.
- b) Por el trabajador fijo a tiempo parcial de más antigüedad.
- c) Por el trabajador con contrato temporal de más antigüedad.

Las vacantes que pudiesen producirse por los trabajadores aspirantes, se cubrirán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador fijo a tiempo parcial.

Artículo 15º. Trabajos de superior e inferior nivel.

1) El trabajador que realice funciones de nivel superior a las que corresponda a su nivel profesional, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3) Cuando se desempeñen funciones de nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realice.

4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16º. Prendas de trabajo.

La empresa dotará al personal de cuatro uniformes completos de trabajo de los cuales, dos serán de verano y dos de invierno. Su renovación será de un uniforme completo al año, alternando uno de verano y uno de invierno,

entregando en primavera el correspondiente a verano y en otoño el correspondiente a invierno, salvo que algún uniforme o prenda excepcionalmente esté muy deteriorada por el uso en cuyo caso se procederá a su renovación.

Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La propiedad de los uniformes corresponde a la empresa la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de los usados.

Asimismo se facilitarán dos uniformes de trabajo, de invierno o verano según la fecha de su contratación, al personal contratado.

Artículo 17º. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y hasta un total de 220 días laborales al año y un cómputo anual de 1.760 horas.

En la jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos.

En el caso de que durante el período de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación

automática, en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Anualmente y siempre durante el mes de Diciembre de cada año, la empresa elaborará previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.”

Artículo 18º. Horarios.

La fijación del horario de trabajo será negociado entre trabajadores y empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 19º.- Vacaciones.

Duración. Se establece que el período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que termine, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de diciembre.

En cuanto a la coincidencia de periodo de vacaciones con incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el Art.38 del ET.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber

disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Período de disfrute. Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes: al menos veintiún días ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Retribución de las vacaciones. La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

Artículo 20º. Santa Patrona.

Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, la empresa concederá el disfrute de cinco días laborables dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real. Estos días no minoran la jornada laboral anual establecida.

Artículo 21º. Licencias.

21º.1º/ Retribuidas.

Solicitándolo con la mayor antelación posible, la empresa concederá a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real por alguno de los

motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los períodos que se indican:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37, apartado 3.A del ET.

b) Cinco días naturales en los casos de muerte de cónyuge y familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c) Hasta cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Se podrá ampliar dicho plazo en los mismos supuestos del apartado anterior.

d) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Este plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días cuando la madre deba permanecer interna en establecimiento sanitario.

e) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

f) En lo no previsto en el presente Artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

21º.2º/ No retribuidas.

a) Hasta dos días por asuntos propios del trabajador.

Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada al trabajador que haga uso de ella. Si coincidieran dos o más trabajadores de la misma sección y empresa en la

misma fecha de disfrute de esta licencia el empresario podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la empresa. En todo caso, el número de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla.

Artículo 22º. Excedencias.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos tendrá este derecho.

Una vez finalizado el periodo de excedencia solicitado, su readmisión será inmediata.

A efectos de antigüedad, será computada hasta un máximo de tres años en cada período.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses ni superior a cinco años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa y que el personal que se encuentre en tal situación no exceda del 5% de la plantilla total.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo concurrente con la actividad de la empresa.

c) Los trabajadores tendrán igualmente derecho a un periodo de excedencia máximo de dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad, discapacidad, etc..., no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Esta excedencia puede estar limitada en caso de coincidencia en la misma sección de dos o más trabajadores. Cuando un trabajador se reincorpore tras haber disfrutado esta excedencia lo hará en las mismas condiciones y derechos anteriores a la fecha en que comenzó esta. La readmisión será inmediata previo aviso con diez días de antelación.

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

Artículo 23º. Exámenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24º. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

La empresa concederá el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, con derecho a retribución, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado.

Desde el 1 de enero de 2017, los representantes de los trabajadores disfrutarán del permiso sindical para el ejercicio de sus funciones ajustado a lo previsto en el Art.68 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros del comité de empresa, o en su caso delegados de personal, podrán acumular con carácter semestral, solicitándolo con una antelación de al menos cinco días, debiendo estar debidamente justificadas, las horas de los representantes pertenecientes a la misma afiliación sindical, en uno o varios de sus integrantes, sin rebasar el máximo total.

Artículo 25º. Reuniones e información sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 26º. Tablón de anuncios.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 27º. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

Artículo 28º. Delegados sindicales.

Igualmente, siempre que la empresa cuente con más de cincuenta trabajadores, los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán elegir sus respectivos Delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 29º. Estructura de la remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 30º. Salario base.

Los importes para cada una de los puestos de trabajo y conforme los grupos profesionales son los que figuran en las tablas de salarios adjuntas al presente convenio como **ANEXO -I-, -II- y -III-**.

Artículo 31º. Complementos salariales.

Complemento Personal:

1º.) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

2º.) Con valor 1 de enero de 1999, todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tienen incrementado su complemento personal en un 5% del salario base de 1999.

Complemento de Compensación:

Todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, consolidaron con carácter personal un complemento por la cantidad que figura en las tablas de salarios que figuran en los Anexos.

Complemento de Vinculación:

Este complemento retribuye la vinculación del personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial con la empresa en la forma siguiente:

C. Vinculación 1. Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998 que continúe prestando servicios en las empresas devengarán un primer complemento de vinculación a los tres años de efectiva

prestación de servicios desde el devengo del último trienio y un segundo complemento de vinculación a los tres años siguientes, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base más el complemento de compensación.

C. Vinculación 2. El personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial de nuevo ingreso devengará un complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios y un segundo complemento de vinculación a los seis años de efectiva prestación de servicios, en ambos casos a contar desde la fecha de adquisición de la condición de fijo, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base.

Las cuantías de estos complementos se especifican en los Anexos.

Tanto el complemento personal como el complemento de vinculación se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base y complemento de compensación que corresponda percibir en cada momento.

En todo caso, la suma de las cantidades del complemento personal y del complemento de vinculación no podrá superar el 55% del salario base más el complemento de compensación.

Artículo 32º. Complemento puesto de trabajo.

Complemento de nocturnidad.

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad del 30%. La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

Año 2015 = (Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación) × 15 / 1.760 horas.

Año 2016 y 2017 = (Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación) × 15,5 / 1.760 horas.

Se exceptúa del percibo de este plus a aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etcétera).

Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

Artículo 33º. Pagas extraordinarias.

Por tal concepto se percibirá lo siguiente:

1) Dos pagas extraordinarias: una en junio y otra en Navidad, por importe cada una de ellas igual a un mes de salario base, incrementándole los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan. La paga de Navidad se abonará antes del 22 de diciembre.

2) Una tercera paga extraordinaria que se percibirá de la siguiente forma e importes:

Mes de marzo: importe equivalente al 50% del salario base más los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan.

Mes de septiembre: importe equivalente al 100% del salario base más los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan. Su pago se realizará entre los días 18 y 21 de ese mes.

3) El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

El 50% de la paga extraordinaria de septiembre para el año 2015, se abonará exclusivamente al personal con relación laboral vigente desde la firma del convenio y sus tablas definitivas, y en proporción al tiempo trabajado.

4) Los trabajadores del nivel de Ayudante, del Grupo profesional de Producción y Mantenimiento, percibirán todas las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 mensualidades.

Artículo 34º. Ayudas sociales.

34º.1º/Ayuda escolar.

Se percibirá en la cuantía de 112,34 € por año e hijo, desde guardería hasta universidad, ambas inclusive, y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del cabeza de familia. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año.

Los trabajadores también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el curso que realicen, sea un curso oficial del Ministerio de Educación.
- b) En cursos inferiores a universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.
- c) Cuando se realicen cursos de universidad esta cantidad se abonará por matrícula.
- d) Deberán de acreditar en qué curso y centro realizan los estudios.

34º.2º/Ayuda especial.

Se establece como ayuda especial la cantidad de 112,34 € mensuales por hijo minusválido.

Artículo 35º. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen en la empresa, se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria del 30%.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con las siguientes fórmulas:

Año 2015 = (Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación) × 15 / 1.760 horas.

Año 2016 y 2017 = (Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación) × 15,5 / 1.760 horas.

Artículo 36º. Complemento por I.T.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral la empresa abonará al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

La empresa podrá crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los dos primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.

Para los casos de visita médica el tiempo máximo será:

a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la empresa: desde una hora antes de la citación para la visita y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

b) En localidad distinta: desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

Artículo 37º. Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 30.179,25 €; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales.

Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará la cantidad de 1.620 €, cantidad que también podrá ser asegurada.

Las cantidades mencionadas en este Artículo tienen efectos desde el mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, manteniéndose en vigor hasta esa fecha las cantidades anteriores.

Artículo 38º. Derechos formativos.

La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Serán de aplicación cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general.

La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo.

Artículo 39º. Cobertura de bajas definitivas.

En el caso de que proceda cubrir las bajas definitivas, estas se cubrirán con idénticos criterios a los reflejados en el Artículo 14, último apartado. Una vez agotado el procedimiento, se haría como está reflejado en Artículo 10 de este Convenio.

Artículo 40º. Tablas salariales.

Se acuerdan como parte integrante e inseparable del presente convenio los Anexos -I-, -II- y -III- que contienen las tablas salariales vigentes para los años 2015, 2016 y 2017 respectivamente.

Artículo 41º. Empleo fijo.

1º) La empresa se compromete a mantener la proporción del 70% de la plantilla con contratos indefinidos, en cómputo de jornadas completas de la

media de plantilla de los cinco años anteriores, dividido entre el número de días laborables de cada año.

2º) De acuerdo con lo establecido en el Art. 85 del ET, si se producen las causas previstas en los Artículos 47,51 y 52 c) del ET, se suspenderán o extinguirán en primer lugar, los nuevos contratos.

3º) Todos los trabajadores que accedan a contratación de carácter indefinido, lo harán como mínimo con el nivel de Oficial de 3ª.

Artículo 42º. Criterios para la realización de contratos fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

1º) La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las previsiones y fechas de incorporación de trabajadores a contratar como fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

El Comité de Empresa podrá emitir informe acerca de los puestos a cubrir por secciones, puestos de trabajo, etc., y proponer listas de trabajadores para ser contratados como fijos a tiempo completo o a tiempo parcial.

Finalizada la selección por parte de la empresa, lo notificará a los representantes de los trabajadores antes de formalizar la contratación.

2º) El 10% de los contratos necesarios para llegar al 70% de fijeza en la plantilla serán elegidos por libre designación, por la empresa.

3º) El 90% restante deberán ser contratados entre trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

-El 36%, con trabajadores que hayan cotizado más de 720 días en la empresa en los últimos cinco años.

-El 54% con trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días en la empresa en los últimos cinco años.

4º) Los criterios antes mencionados no son aplicables a puestos de trabajo que no sean de producción ni a encargados de sección.

Artículo 43º.- Género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 44º.- Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.1 del E.T., las partes firmantes del presente convenio promoverán medidas que garanticen el cumplimiento de la L.O. 3/2007 en base a los siguientes **principios**:

-Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la Igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

-Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

-Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

-Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Y es por lo que conforme a estos principios las partes firmantes del presente convenio establecen las siguientes **medidas**:

Medidas referentes al acceso al empleo:

-En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

-Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicaran y desarrollaran exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

-No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

-La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

-El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador.

Planes de Igualdad.

-Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad cuando en la empresa por el número de trabajadores vinieran obligados a ello o conforme a lo dispuesto a la legislación vigente.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

.-Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Se establecerá un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de la persona afectada.

En el caso de que se deriven o produzcan actuaciones judiciales, el proceso o protocolo de acoso quedará suspendido hasta la efectiva resolución judicial de los hechos denunciados.

Artículo 45º.- Grupos profesionales.

El personal afectado por el presente Convenio, se clasifica en el marco de la siguiente estructura de **grupos** y **niveles** profesionales:

Grupo Profesional Administración.

GRUPO ADMINISTRACIÓN
TECNICO JEFE
TECNICO
TECNICO AYUDANTE
PRACTICANTE
ENCARGADO GENERAL
JEFE DE VENTAS
VIAJANTE
JEFE ADMINISTRATIVO
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
TELEFONISTA

Grupo Profesional Producción y Mantenimiento.

GRUPO PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO
ASPIRANTE 16-17 AÑOS
REPARTIDOR
ALMACENERO
PORTERO
GUARDA
LIMPIADORA
ENCARGADO DE SECCION
OFICIAL 1º PRODUCCION
OFICIAL 2º PRODUCCION
OFICIAL 3º PRODUCCION
AYUDANTE
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS
APRENDIZ 16-17 AÑOS
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS

De acuerdo con las características de la empresa, los puestos de trabajo que integran las distintas secciones de producción y mantenimiento están asignados al Grupo Profesional de Producción y Mantenimiento, con la siguiente asignación de Nivel:



CÓDIGO	NIVEL		CÓDIGO	NIVEL
1031	OF. 1ª		3111	OF. 1ª
1034	AYUDANTE		3112	OF. 2ª
1211	OF. 1ª		3113	OF. 1ª
1214	AYUDANTE		3114	AYUDANTE
1215	OF. 1ª		5011	OF. 1ª
1216	OF. 1ª		5012	OF. 1ª
1443	OF. 1ª		5013	OF. 1ª
1218	OF. 2ª		5014	OF. 2ª
1217	AYUDANTE		5015	AYUDANTE
1301	OF. 1ª		5016	OF. 1ª
1302	OF. 1ª		5017	OF. 1ª
1304	OF. 1ª		5018	OF. 1ª
1305	OF. 1ª		5019	OF. 1ª
2011	OF. 1ª		5020	AYUDANTE
2018	OF. 1ª		5022	OF. 1ª
2013	OF. 1ª		5024	OF. 1ª
2014	OF. 2ª		8011	OF. 1ª
2016	OF. 1ª		8014	OF. 1ª
2017	AYUDANTE		8013	OF. 3ª
2111	OF. 1ª		7011	OF. 1ª
2112	OF. 2ª		7012	OF. 2ª
2113	OF. 1ª		7014	AYUDANTE
2114	OF. 2ª		7013	AYUDANTE
2115	OF. 1ª		2211	OF. 1ª
2116	AYUDANTE		2212	OF. 1ª
2118	OF. 1ª		2214	AYUDANTE
6011	OF. 1ª		9220	OF. 1ª
6100	OF. 1ª		9210	AYUDANTE
4011	OF. 1ª		9011	OF. 1ª
4012	OF. 2ª		9012	OF. 1ª
4013	AYUDANTE		9013	OF. 1ª
4014	OF. 2ª		9014	OF. 1ª
4015	AYUDANTE		9016	OF. 1ª
3011	OF. 1ª		9017	OF. 1ª
3013	OF. 1ª		9018	AYUDANTE
3014	OF. 1ª			
3015	AYUDANTE			

La correspondencia de los códigos con sus respectivos puestos de trabajo se detalla en documento **aparte**, firmado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 46º.- Contrataciones a través de ETT.

Durante la vigencia del presente Convenio, las contrataciones temporales a través de ETT se efectuarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

1º) Las contrataciones eventuales de personal de producción, excepto encargados, no podrán superar la duración de 45 días en un período de seis meses, ni exceder del 10% de la plantilla total de las empresas.

2º) Para el resto de personal, se podrá contratar trabajadores temporales con ETT libremente, excepto para interinos de duración previsible superior a 15 días.

3º) Las limitaciones establecidas en los dos párrafos anteriores podrán modificarse libremente mediante acuerdos de empresa con sus representantes legales de los trabajadores.

4º) En todo caso, los trabajadores contratados a través de ETT tendrán derecho al 100% del salario regulado en el presente Convenio.

Si la presente disposición adicional fuera declarada nula, total o parcialmente, dicha nulidad no afectará a la validez del presente Convenio.

Artículo 47º.- Procedimiento de solución de conflictos laborales.

Ratificación del ASECMUR. Se ratifica el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) registrado por Resolución del Director General de Trabajo (BORM n.º 135 de 15/06/2005).

Esta ratificación es incondicionada y a la totalidad del citado acuerdo, siendo su aplicabilidad según el texto del mismo y su Reglamento de Aplicación.

Artículo 48º.- Procedimiento de inaplicación de las condiciones laborales.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, y conforme los tramites, límites y procedimiento previsto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mencionado artículo:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de discrepancias surgidas por la inaplicación de condiciones de trabajo, las partes deberán someterse antes de la eficacia de la inaplicación a un intento de mediación ante la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales competente.

Artículo 49º.- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores asu servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. Principios de la acción preventiva El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los

trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores)

Artículo 50º.- El comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto. Las competencias del comité de salud laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. Las facultades del comité de salud laboral son:
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedimientos de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

**TABLAS SALARIALES****ANEXO -I-****AÑO 2015**

NIVEL	Salario Base	C.Vinculación 2	P. Extras (100%)	Compensación	C.Vinculación 1
TECNICO JEFE	1.556,65 €	77,83 €	1.556,65 €	78,73 €	81,77 €
TECNICO	1.398,09 €	69,90 €	1.398,09 €	70,71 €	73,44 €
TECNICO AYUDANTE	1.341,16 €	67,06 €	1.341,16 €	67,83 €	70,45 €
PRACTICANTE	1.206,50 €	60,32 €	1.206,50 €	61,02 €	63,38 €
ENCARGADO GENERAL	1.387,20 €	69,36 €	1.387,20 €	70,00 €	72,86 €
JEFE DE VENTAS	1.429,49 €	71,47 €	1.429,49 €	72,30 €	75,09 €
VIAJANTE	1.296,51 €	64,83 €	1.296,51 €	65,58 €	68,10 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.462,03 €	73,10 €	1.462,03 €	73,95 €	76,80 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.328,74 €	66,44 €	1.328,74 €	67,21 €	69,80 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.227,78 €	61,39 €	1.227,78 €	62,09 €	64,49 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
TELEFONISTA	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	825,54 €	41,28 €	825,54 €	41,75 €	43,36 €
REPARTIDOR	1.197,24 €	59,86 €	1.197,24 €	60,55 €	62,89 €
ALMACENERO	1.227,78 €	61,39 €	1.227,78 €	62,09 €	64,49 €
PORTERO	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
GUARDA	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
LIMPIADORA	1.187,23 €	59,36 €	1.187,23 €	60,05 €	62,36 €
ENCARGADO DE SECCION	1.338,11 €	66,91 €	1.338,11 €	67,68 €	70,29 €
OFICIAL 1º PRODUCCION	1.306,26 €	65,31 €	1.306,26 €	66,06 €	68,62 €
OFICIAL 2º PRODUCCION	1.227,78 €	61,39 €	1.227,78 €	62,09 €	64,49 €
OFICIAL 3º PRODUCCION	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
AYUDANTE (*): Importe mensual prorrateado con todas las pagas extraordinaria del art. 33.4	1.281,25 €				
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	825,54 €	41,28 €	825,54 €	41,75 €	43,36 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	825,54 €	41,28 €	825,54 €	41,75 €	43,36 €
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	1.162,16 €	58,11 €	1.162,16 €	58,77 €	61,05 €

ANEXO II**AÑO 2016. Incremento del 0,4% sobre la tabla de 2015.**



NIVEL	Salario Base	C.Vinculación 2	P. Extras (100%)	Compensación	C.Vinculación 1
TECNICO JEFE	1.562,88 €	78,14 €	1.562,88 €	79,05 €	82,10 €
TECNICO	1.403,68 €	70,18 €	1.403,68 €	70,99 €	73,73 €
TECNICO AYUDANTE	1.346,53 €	67,33 €	1.346,53 €	68,10 €	70,73 €
PRACTICANTE	1.211,32 €	60,57 €	1.211,32 €	61,26 €	63,63 €
ENCARGADO GENERAL	1.392,75 €	69,64 €	1.392,75 €	70,28 €	73,15 €
JEFE DE VENTAS	1.435,21 €	71,76 €	1.435,21 €	72,59 €	75,39 €
VIAJANTE	1.301,70 €	65,08 €	1.301,70 €	65,84 €	68,38 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.467,87 €	73,39 €	1.467,87 €	74,24 €	77,11 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.334,05 €	66,70 €	1.334,05 €	67,48 €	70,08 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.232,69 €	61,63 €	1.232,69 €	62,34 €	64,75 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
TELEFONISTA	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	828,84 €	41,44 €	828,84 €	41,92 €	43,54 €
REPARTIDOR	1.202,03 €	60,10 €	1.202,03 €	60,80 €	63,14 €
ALMACENERO	1.232,69 €	61,63 €	1.232,69 €	62,34 €	64,75 €
PORTERO	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
GUARDA	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
LIMPIADORA	1.191,98 €	59,60 €	1.191,98 €	60,29 €	62,61 €
ENCARGADO DE SECCION	1.343,46 €	67,17 €	1.343,46 €	67,95 €	70,57 €
OFICIAL 1º PRODUCCION	1.311,49 €	65,57 €	1.311,49 €	66,33 €	68,89 €
OFICIAL 2º PRODUCCION	1.232,69 €	61,63 €	1.232,69 €	62,34 €	64,75 €
OFICIAL 3º PRODUCCION	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
AYUDANTE: Importe mensual prorrateado con todas las pagas extraordinaria del art. 33.4	1.286,38 €				
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	828,84 €	41,44 €	828,84 €	41,92 €	43,54 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	828,84 €	41,44 €	828,84 €	41,92 €	43,54 €
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	1.166,81 €	58,34 €	1.166,81 €	59,01 €	61,29 €

**ANEXO -III-****AÑO 2017. Incremento del 0,4 % sobre la tabla de 2016.**

NIVEL	Salario Base	C.Vinculación 2	P. Extras (100%)	Compensación	C.Vinculación 1
TECNICO JEFE	1.569,13 €	78,46 €	1.569,13 €	79,37 €	82,42 €
TECNICO	1.409,30 €	70,46 €	1.409,30 €	71,28 €	74,03 €
TECNICO AYUDANTE	1.351,92 €	67,60 €	1.351,92 €	68,37 €	71,01 €
PRACTICANTE	1.216,17 €	60,81 €	1.216,17 €	61,51 €	63,88 €
ENCARGADO GENERAL	1.398,32 €	69,92 €	1.398,32 €	70,56 €	73,44 €
JEFE DE VENTAS	1.440,95 €	72,05 €	1.440,95 €	72,88 €	75,69 €
VIAJANTE	1.306,90 €	65,35 €	1.306,90 €	66,11 €	68,65 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.473,75 €	73,69 €	1.473,75 €	74,54 €	77,41 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.339,39 €	66,97 €	1.339,39 €	67,75 €	70,36 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.237,63 €	61,88 €	1.237,63 €	62,59 €	65,01 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
TELEFONISTA	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	832,16 €	41,61 €	832,16 €	42,09 €	43,71 €
REPARTIDOR	1.206,84 €	60,34 €	1.206,84 €	61,04 €	63,39 €
ALMACENERO	1.237,63 €	61,88 €	1.237,63 €	62,59 €	65,01 €
PORTERO	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
GUARDA	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
LIMPIADORA	1.196,75 €	59,84 €	1.196,75 €	60,53 €	62,86 €
ENCARGADO DE SECCION	1.348,83 €	67,44 €	1.348,83 €	68,22 €	70,85 €
OFICIAL 1º PRODUCCION	1.316,73 €	65,84 €	1.316,73 €	66,59 €	69,17 €
OFICIAL 2º PRODUCCION	1.237,63 €	61,88 €	1.237,63 €	62,59 €	65,01 €
OFICIAL 3º PRODUCCION	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
AYUDANTE: Importe mensual prorrateado con todas las pagas extraordinaria del art. 33.4	1.291,52 €	- €	- €	- €	- €
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	832,16 €	41,61 €	832,16 €	42,09 €	43,71 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	832,16 €	41,61 €	832,16 €	42,09 €	43,71 €
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	1.171,47 €	58,57 €	1.171,47 €	59,24 €	61,54 €