



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DE HELADOS Y POSTRES, S.A.**

Visto el texto del Convenio colectivo de las Delegaciones Comerciales de la empresa Helados y Postres, S.A. (Código de Convenio n.º 9015791), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, 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, 4 de agosto de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DE HELADOS Y POSTRES, S.A.**

### **Sección primera. Ámbitos de aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Helados y Postres, S.A., y sus trabajadores de las Delegaciones Comerciales.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las delegaciones comerciales de la Empresa Helados y Postres, S.A., tanto fijos, como fijos de carácter discontinuo, eventuales, temporales, etc., excepto los conocidos como sueldos pactados que quedan excluidos del sistema retributivo fijado en el Convenio, si bien, les serán de aplicación el resto de las condiciones pactadas en el mismo.

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





El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del año 2010, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

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

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

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

## **Sección segunda. Garantías.**

### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

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

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las condiciones económicas-retributivas pactadas en este Convenio compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global y anual, cualesquiera conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por los trabajadores en su conjunto, o por algunos de ellos; así como los incrementos que por disposición legal o convencional, pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si en su conjunto, y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que a este Convenio garantiza.

### **Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán, como condiciones más beneficiosas, y a título personal, las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a las que aquí se establecen.

### **Artículo 7. Declaración antidiscriminatoria.**

El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la





normativa general con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

En el plazo de tres meses tras la publicación del Convenio Colectivo, se creará una Comisión Paritaria de Igualdad que se encargará de la elaboración del Plan de Igualdad para las Delegaciones Comerciales de Helados y Postres.

Una vez elaborado dicho Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que velará por el cumplimiento del mismo.

### **Artículo 8. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales de rango superior. Por otra parte y únicamente para aquellos aspectos no contemplados en este Convenio Colectivo, constituirá también derecho supletorio la parte normativa del Convenio Colectivo Estatal de Helados.

### **Artículo 9. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y mediación en la aplicación del presente Convenio.

La Comisión estará compuesta por ocho miembros; cuatro en representación del personal, libremente designados por las centrales sindicales, dos por CC.OO. y dos por UGT, de entre los Delegados de Personal, y cuatro en representación de la Empresa, asistidos por los Asesores respectivos. A efectos de notificación se tendrá en cuenta los domicilios sociales de las dos centrales sindicales indicadas, en su ámbito estatal.

Cualquier cuestión o litigio, relativo a la aplicación e interpretación del convenio habrá de someterse, con carácter previo y prejudicial, a la Comisión Paritaria, para su conocimiento y eventual resolución.

La Comisión se reunirá cada vez que sea necesario, para el conocimiento y resolución de los asuntos de su competencia, celebrándose la reunión en la ciudad de Madrid, estableciéndose un plazo de 25 días a partir de la fecha que las partes tengan conocimiento de las cuestiones planteadas para resolver las mismas.

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

La adopción de acuerdos válidos en el seno de la Comisión exigirá mayoría de sus miembros. Los acuerdos adoptados con esta mayoría serán vinculantes, tanto



para las partes como para los terceros afectados por el Convenio.

Por contra, la inexistencia de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, o transcurrido el plazo de 25 días sin resolver, reflejada en el acta de la reunión correspondiente, dejará expedita la vía administrativa o judicial, lo mismo en conflictos de naturaleza individual que colectiva.

La comisión tendrá conocimiento de los planes de Formación y de Salud Laboral a desarrollar por la empresa pudiendo proponer modificaciones o mejoras sobre los mismos.

La Comisión Paritaria, en el ejercicio de las funciones que le son propias, conocerá con carácter general de las cuestiones que pudieran suscitarse en relación con la efectiva aplicación de la declaración de no discriminación establecida en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo y, en concreto, por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### **Sección tercera. Organización del trabajo.**

#### **Artículo 10. Organización del trabajo.**

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

La Empresa, teniendo en cuenta que el contenido fundamental de los puestos de trabajo de Promotores, Autoventas, Preventas, Televendedores y Repartidores se realiza fuera del Centro de Trabajo, es decir, en la calle, y en virtud del derecho reconocido en las disposiciones legales de poder adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, aplica el régimen de trabajo a tarea, tanto a efectos de la realización del mismo como a efectos de la retribución.

La determinación del trabajo a tarea afecta solamente a Promotores, Autoventas, Preventas, Televendedores y Repartidores y se efectuará por la Empresa fijando para cada puesto de trabajo, la tarea a realizar en un período determinado de tiempo, atendiendo a las características y peculiaridades de cada ruta y teniendo en cuenta, entre otros factores, el número de visitas a realizar. En consecuencia, para la realización del trabajo a tarea, la Empresa fijará la hora de iniciación de la jornada, finalizando una vez realizada la misión diaria asignada.

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





Será verificada «in situ» por parte del Jefe de la Delegación en el plazo máximo de una semana o en la fecha siguiente en la que se vuelva a realizar la ruta a revisar.

Si esto no fuera realizado en el tiempo consignado, se considerará la existencia de exceso de tarea y, por tanto, no obligado el trabajador a su cumplimiento.

Si no existe acuerdo en esta primera verificación se volverá a comprobar por el Jefe Regional en el plazo máximo de diez días, y si continuara la disconformidad por parte del trabajador, éste deberá recurrir a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de veinte días a partir de su notificación. Contra la resolución de la Comisión, el trabajador podrá formular reclamación ante el Organismo Laboral competente.

Habiendo cumplido el trabajador la tarea señalada por la Empresa, en tanto se lleven a cabo los trámites anteriores, si al término de los mismos la solución le fuera favorable, será resarcido del tiempo que se haya puesto de manifiesto que estaba realizando de más. La compensación será siempre en tiempo, mediante dos horas de permiso por cada hora de diferencia que exista entre el tiempo necesario marcado por la resolución para realizar la tarea y el estimado inicialmente para fijarla. Esta compensación será aplicada dentro del período de cotización para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales (antes de causar baja).

El trabajo a tarea no generará en ningún caso derecho a percibir horas extraordinarias, salvo la compensación más arriba indicada, siempre que se siga el procedimiento establecido.

Una vez finalizada la tarea diaria fijada, la Dirección de la Delegación no podrá, de forma unilateral, encomendar una nueva tarea.

Se considerarán a efectos de tarea: la revisión del vehículo (niveles de agua, aceite, frenos, etc.), carga del mismo, visitas al cliente, cobro de facturas y liquidaciones.

Para facilitar la realización de la tarea se destinarán los medios necesarios a efectos de agilizar la liquidación y carga.

La jornada pactada en el artículo 12 de este Convenio, distribuida como en el mismo se indica, servirá de referencia para fijar la duración de la tarea diaria a los que es de aplicación este sistema. Una vez fijada la tarea, en caso de posible error en la determinación del tiempo necesario para su realización, procederá únicamente su revisión por el sistema contenido en este mismo artículo. Los excesos de jornada que pudieran ser comprobados en ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias ni otra compensación distinta a la prevista en el sistema de corrección.





Con independencia del trabajo a tarea y dentro de su realización, se respetarán los tiempos de descansos mínimos entre jornadas, así como los descansos semanales.

Para el resto del personal, es decir, Administrativos y Camaristas, dado que el contenido fundamental de estos puestos de trabajo se realiza en el interior del Centro de Trabajo, la Empresa aplica el régimen de trabajo de jornada partida o continuada, tanto a efectos de realización del mismo como a efectos de retribución. No obstante, los posibles excesos de jornada de Camaristas y Administrativos, durante el período del año en la que cobran incentivos, son compensados por la percepción de dichos incentivos.

### **Artículo 11. Clasificación del personal. Definición de los puestos de trabajo.**

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

Asimismo, en cuanto al contenido y funciones, se enuncian las características y definitorias de cada puesto, que no tienen carácter excluyente ni limitativo de la diversidad de trabajos que, con carácter habitual, debe realizar cada una de estas categorías.

Con carácter general para todos los puestos, por necesidades transitorias e imprevistas, o por inexistencias de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a un puesto distinto del que habitualmente realiza, durante el tiempo estricto, que no debe sobrepasar de treinta días para los promotores, en el que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a sus categorías. Si un autoventa o un preventa pasaran a realizar trabajos de camarista percibirán, en sustitución de las comisiones que no generan, el importe equivalente al mismo mes del año anterior, o al más próximo si esto no fuera posible, incrementado en la misma cuantía en la que lo haya sido el salario del convenio.

Son las siguientes:

Promotor: Es el que presta sus servicios para realizar actividades de promoción, captación de clientes y prospección de ventas y publicidad, creación, mantenimiento y desarrollo del fichero de clientes potenciales, será responsable de los autoventas que se le asignen, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, tanto en los aspectos comerciales como administrativos y mantenimiento de vehículos y demás medios comerciales, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos



superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Podrá encargarse del entrenamiento del personal de su grupo. Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias, que como norma general no debe sobrepasar los treinta días, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

Preventa: Es el que presta sus servicios para efectuar la actividad comercial para la venta de los productos a los clientes de la Empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, cobro de contado y crédito de aquellos clientes que así se le indiquen, liquidación administrativa de su actividad diaria, actividades de promoción y prospección de ventas en su zona asignada, captación de nuevos clientes, publicidad, compatible con su función, control y gestión de los medios concedidos en poder de los clientes, visitando a todos los clientes de cada ruta, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando la revisión (niveles, limpieza y estado general) del vehículo.

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puesto de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a las de autoventa o a una categoría inferior durante el tiempo que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

Autoventa: Es el que presta sus servicios efectuando los trabajos de carga y descarga, y la distribución de los productos a los clientes de la Empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, cobro de contado y crédito y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, compatible con su función, control de los medios concedidos en poder de los clientes, visitando a todos los clientes de cada ruta, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando de la revisión (niveles, limpieza, y estado general) del vehículo.

Por necesidades organizativas, las funciones detalladas en el párrafo anterior podrán ser asignadas a productores distintos. En tal supuesto, quedarán encuadrados en esta categoría tanto el productor que realice actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, como el que se encarga de efectuar la distribución y consiguiente cobro y liquidación de la mercancía, carga y descarga del camión, etc.

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puesto de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el tiempo que subsistan las expresadas

circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

**Administrativo:** Es el que presta sus servicios en calidad de Administrativo, para realizar operaciones administrativas y, en general, las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

Los distintos cometidos asignados a esta categoría o especialidad son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe realizar éste.

Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencias de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior, durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

**Responsable logístico:** Es el que presta sus servicios gestionando el personal de almacén y controlando la realización de tareas conforme a los estándares de productividad y calidad, gestionando los repartidores y asignándoles tareas y controlando las mismas conforme a los estándares de productividad y calidad, planificando las rutas de reparto, asignando tareas a la batea y controlando la realización de dichas tareas conforme a los estándares de productividad y calidad, aprovisionando de mercancía a los autoventas, gestionando la preparación de cargas, asegurando la limpieza y conservación de los medios en función de la normativa de la Compañía, gestionando el inventario de los medios de frío, así como las entradas y salidas y recuentos de los mismos, controlando el orden y limpieza en los almacenes, el cumplimiento de las normas de manipulación de producto y seguridad alimentaria en el almacén, así como el cumplimiento de los procedimientos de seguridad y salud en los almacenes, aprovisionándose de producto y gestionando los pedidos a fábrica, controlando la recepción del producto y de las condiciones de almacenamiento en cámaras, del inventario del producto, y del mantenimiento de vehículos de reparto y bateas y medios de frío, así como la gestión de las órdenes de reparación de los mismos.

**Camarista:** Es el que presta sus servicios en calidad de camarista para:

Descargar los suministros del depósito y su introducción en la cámara o almacén.

Tener perfectamente ordenados los productos en el interior de la cámara o almacén.

Servir y cargar los pedidos que le efectúen los Promotores-Inspectores, Preventa, Autoventas o posibles clientes que se acerquen a comprar al mismo Depósito.

La limpieza y ordenación de las conservadoras, islas, kioscos, etc.



Controlar y llevar al día la existencia física de los stocks siendo responsable de los recuentos de existencias en cámaras y de su cuadro con las existencias contables.

Los distintos cometidos asignados a esta categoría o especialidad son meramente enunciativos, dada la diversidad de trabajos que habitualmente debe de realizar este trabajador.

**Promotor de distribuidores:** Es el que, con la finalidad fundamental de conseguir la máxima colaboración del Distribuidor o Distribuidores y su equipo a él asignados para alcanzar el Plan de Gestión, Ventas a detallistas y Compras que se le atribuye, se ocupa del mantenimiento del parque de clientes asignado, captación de nuevos puntos de venta, creación y mantenimiento del fichero de clientes potenciales, control sobre el uso y destino de los medios de frío, así como de la asignación de los recursos necesarios y suficientes por parte del distribuidor para atender al mercado del helado, control sobre el nivel de stock de producto (helados), seguimiento de la introducción de producto y consecución de la incorporación del parque de clientes al consumo en las fechas previstas.

Estas funciones, que se desarrollarán en el ámbito geográfico de la Zona del Distribuidor y que tienden a lograr de éste la máxima colaboración e integración con los objetivos de venta de Helados y Postres, S.A., exigen la realización de otras funciones como conocer y controlar el stock del Distribuidor, garantizando que la información sea veraz y en tiempo, revisar y muestrear las bonificaciones compartidas y despachar semanalmente con los Autoventas del Distribuidor, con la autorización de éste.

La prioridad de sus funciones y las modificaciones en ellas, se adaptarán cada año a los objetivos de la Empresa.

**Televendedor:** Es el que efectúa la venta telefónica a los clientes de la Empresa de sus productos, utilizando el equipo telefónico e informático que se le asigne, efectuando los trabajos de preparación de ficheros y ruterios, toma de incidencias, seguimiento del reparto de los pedidos por él efectuados. Realizará actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, seguimiento de los medios de frío en poder de clientes, informando diariamente a sus superiores de su gestión y cuidando del equipo telefónico asignado.

Además realizará, en los clientes que se le señalen, la prospección, mantenimiento de clientes y, si procede, apoyo a su captación, introducción de nuevos productos, inicio de actividad de clientes, etc.

**Conductor-Repartidor:** Es el que, en posesión del carnet de conducir preceptivo, presta sus servicios para efectuar la distribución y reparto de los productos a los clientes de la Empresa, según la ruta y cantidades que le han sido asignadas previamente. Es responsable de la carga, custodia y entrega de los productos conforme a las normas establecidas, así como del cobro de las entregas que



efectúe o de aquéllas ventas que se le asignen. Así mismo efectuará el reparto y entrega de cualesquiera otros materiales que se le indiquen, y en especial de medios auxiliares de frío, material publicitario, etc. Cuida de las revisiones del vehículo (niveles, limpieza, estado general del mismo, etc.), así como de la temperatura necesaria para el correcto transporte de las mercancías.

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puesto de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador a realizar funciones correspondientes a categorías diferentes durante el tiempo que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría.

#### **Sección cuarta. Jornada, horarios y vacaciones.**

##### **Artículo 12. Jornada de trabajo anual.**

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

En las Delegaciones Comerciales de Helados y Postres, S.A., la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.752 horas anuales.

La jornada diaria en época de campaña no será superior a 9 horas ni inferior a 7:30 horas y en el período de no campaña a 7:30 horas y 6:30 horas respectivamente.

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

La jornada pactada tendrá, para los trabajadores que realizan trabajo a tarea, la consideración de indicativa para fijar dicha tarea, según se establece en el artículo 10 de este Convenio.

##### **Artículo 13. Calendario de horarios.**

13.1 Dado el carácter eminentemente estacional de la venta de Helados y Congelados y dado que está establecida la jornada anual de 1.752 horas efectivas de trabajo, la Empresa flexibilizará la jornada laboral atendiendo a las necesidades del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

13.2 El horario de trabajo para la distribución de la jornada se adaptará a las necesidades del Centro de Trabajo, siendo como norma general la hora de entrada en campaña las 8 de la mañana y las 8:30 fuera de campaña. La hora de iniciación de la jornada podrá ser o no la misma para las diferentes categorías profesionales.



Exclusivamente a los efectos de fijación de horarios, se considera período de campaña desde el 1.º de abril al 30 de septiembre, ambos inclusive, período en el cual se trabajan 12 sábados a determinar en la Delegación que como norma general se trabajará hasta las 14:00 horas, salvo que las necesidades del servicio requieran una jornada superior y el trabajador voluntariamente quiera ampliar la jornada.

Se percibirá como compensación la cantidad del «plus de sábado 2» si trabaja hasta las 14 horas o «plus de sábado 1» si trabaja la jornada completa fijado en el Anexo n.º 1, por cada uno de ellos efectivamente trabajados y que se dé cumplimiento en los mismos a la totalidad de la tarea fijada para esa fecha. Considerando que dentro de la jornada ordinaria de los sábados en época de campaña están incluidas cuatro horas, tal cantidad compensa la prolongación de la misma hasta cubrir la jornada completa.

Esta compensación afectará únicamente a los trabajadores fijos, fijos discontinuos o eventuales cualquiera que haya sido su fecha de alta en la empresa. No obstante, a los trabajadores fijos y fijos-discontinuos que hayan causado alta en la Empresa antes del 31 de diciembre de 1992 (en la antigua Cía Avides), percibirán como «plus ad personam de sábados» la cantidad que figura en el anexo 1 por cada sábado efectivamente trabajado, además del «Plus de Sábado» regulado en el párrafo anterior. El «plus ad personam de sábados» tendrá el carácter de actualizable con los mismos incrementos que se apliquen en el convenio.

En todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso semanal obligatorio.

13.3 Dado que el 80% de las ventas de Helado se efectúan en el período de campaña, se trabajarán los 12 sábados determinados en el punto anterior.

Queda incluido en esta norma el administrador, que trabajará también los doce sábados y percibirá así mismo el plus de sábados que le corresponda.

#### **Artículo 14. Fiestas laborables.**

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

#### **Artículo 15. Vacaciones.**

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

Con independencia de lo indicado, este personal, por disfrutar las vacaciones



fuera de los meses señalados, tendrá cinco días laborables 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 del año siguiente.

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

Al personal fijo discontinuo y temporal se le aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea ésta, calculada sobre la base de treinta días naturales, garantizándose un mínimo de diez días a los fijos discontinuos que sobrepasasen tres meses trabajados dentro del año natural.

El calendario de vacaciones se confeccionará por el Comité de Empresa o Delegado de Personal y la Dirección dentro del primer trimestre del año, siendo expuesto a continuación en los tablones de anuncios.

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

La situación de Incapacidad Temporal, surgida con anterioridad al inicio del periodo vacacional establecido para cada trabajador, dará derecho al señalamiento de un nuevo periodo a partir de la fecha de alta, aunque durante la IT se hubiese agotado el año natural en el que se han generado las vacaciones y se tengan que disfrutar al año siguiente.

Si finalizada la baja por Incapacidad Temporal aún quedase año natural para fijar las vacaciones y el trabajador no las solicitase, perdería de forma definitiva el derecho a su disfrute.

Por el contrario, si la Incapacidad Temporal sobreviene cuando ya se hubiese comenzado a disfrutar las vacaciones, no se producirá la interrupción de las mismas mientras transcurre la situación de baja, salvo en los supuestos en que dichas vacaciones coincidan en el tiempo con una incapacidad derivada de riesgo de embarazo o parto en cuyo caso tendrá el mismo tratamiento que el señalado para la IT surgida con anterioridad al inicio del periodo de vacaciones establecido para el trabajador.

#### **Artículo 16. Devengo y pago de las vacaciones.**

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

Los trabajadores que ingresen en la Empresa durante el año, disfrutarán la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan en función del tiempo trabajado, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso.

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

Al trabajador que cause baja en la Empresa durante el año, le serán abonados los días de vacaciones no disfrutados de la parte proporcional que le correspondan, descontándole el importe resultante por los días disfrutados de más, en el caso que así ocurra.

La retribución de las vacaciones se integra de los siguientes conceptos, con exclusión de cualquier otro:

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

Autoventas, preventas y repartidores fijos: La suma de los importes que constan como comisiones directas por ventas en los recibos salariales de los doce meses naturales anteriores al comienzo del período vacacional, dividida por 350 y multiplicada por 35 será la cuantía total a percibir por las vacaciones que incluye los 5 días por disfrutarlas fuera de temporada.

Autoventas, preventas y repartidores fijos discontinuos y eventuales: La suma de los importes que constan como comisiones directas por ventas en los recibos salariales durante todo el período trabajado, dividido por la suma de los días naturales que ha permanecido de alta más la mitad de los días de vacaciones generados, será el valor diario a multiplicar por los días de vacaciones que le correspondan.

Promotores de Delegación: El promedio de la retribución variable, calculada según el Anexo n.º 3, de los 12 últimos meses.

### **Artículo 17. Trabajo en domingos y festivos.**

En principio, no cabe el trabajo en Domingos y Festivos del personal, pero se establecen las siguientes excepciones, de las que se dará conocimiento al representante legal de los trabajadores:

Para promotores:

- a) Cuando por necesidades transitorias, esté realizando la función de autoventa, preventa o repartidor, dándose las circunstancias que obligan a hacer ruta.



b) Cuando sea nombrado responsable de la Guardia, como responsable de la apertura de la Delegación y cierre de la misma, así como de la liquidación de la venta y mercancía.

Para autoventas, preventas y repartidores:

a) Cuando por circunstancias imprevisibles de fuerza mayor o averías de máquinas o vehículos no pudiese ser atendido el trabajo imprescindible programado.

b) En distribución, el personal estrictamente necesario para atender servicios especiales limitados, tales como Kioscos, ferias y festejos locales, espectáculos deportivos y análogos.

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

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

#### **Artículo 18. Licencias.**

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

a) Por matrimonio, quince días hábiles.

b) Por 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 fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables a otros dos más, en las circunstancias indicadas.

e) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos políticos o





hermanos políticos, tres días naturales ampliables a otros dos más en las circunstancias indicadas.

f) Por traslado de 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.

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

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

La retribución de las licencias y permisos se integrará de los siguientes conceptos: salario base, prima ad personam, si la hubiere y plus voluntario, si lo hubiere.

Ausencia por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un



familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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

Suspensión del contrato de trabajo por maternidad o adopción.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo



ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

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

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

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultase técnicamente u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por



riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

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

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

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

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos del convenio colectivo.

Excedencias.





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

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

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

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

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

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

### **Artículo 19. 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 prima ad personam, si la hubiere, justificándolo en debida forma la asistencia al mismo.

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

### **Artículo 20. Permisos para consulta médica.**

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.

### **Sección quinta. Retribuciones.**

#### **Artículo 21. Retribución de promotores, autoventas, preventas y repartidores.**

Al personal comercial, promotores, autoventas, preventas y repartidores, se les aplica el régimen retributivo del trabajo a tarea, que se compone de dos partes:

##### a) Retribución fija:

Salario base, fijo y determinado, que se establece en función del puesto de trabajo detentado. Su cuantía se establece en las tablas que figuran en el Anexo n.º 1 de este Convenio.

Plus voluntario. Son las cuantías que perciben determinados trabajadores como condición «ad personam» y que se establecieron por este concepto en el anterior Convenio, y cuyo importe anual se distribuirá en las 15 pagas, 12 normales y 3 extraordinarias.

El importe consolidado del Plus Voluntario a 1.º de enero de 1993, permanecerá congelado en la cuantía que alcanzó en esa fecha, y tendrá la consideración de no absorbible, salvo por ascenso. La parte correspondiente al antiguo plus de campaña se incrementará en la misma proporción que el resto de los conceptos retributivos.

##### b) Retribución variable:

Comisiones o incentivos sobre las ventas realizadas. Con ellas se retribuye la



forma de realizar la tarea. Los porcentajes aplicables se recogen en el Anexos n.º 2, 3, 4 y 5, y se percibirán por venta realizada y cobrada.

La base de liquidación de comisiones sobre la que se aplicarán los diferentes tipos, serán las de las ventas de contado cobradas, más las ventas de crédito cobradas, más las ventas a crédito a las cadenas nacionales, centros nacionales y mayoristas que se señalan individualmente a cada Delegación.

A los vendedores les será facilitada diariamente una clara información sobre las comisiones devengadas: ventas al contado, créditos cobrados y pendientes, importe de las ventas a las grandes áreas y comisiones de las mismas, etc.

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

Las modificaciones deberán ser comunicadas previamente a la Comisión Paritaria.

Serán exceptuados de la aplicación del sistema de comisiones, los trabajadores de reciente incorporación a la Empresa o promoción y que, por estar en período de formación e información, tendrán convenidas para este período inicial de trabajo, condiciones especiales que, en todo caso, les serán aplicables. La duración máxima para esta circunstancia será de quince días en el autoventa, preventa y repartidor, y de un mes para el promotor.

## **Artículo 22. Retribución de administrativos y camaristas.**

Para el personal al que se aplica el régimen de salario a tiempo, las retribuciones se compondrán de los siguientes conceptos:

- a) Salario base, correspondiente a cada categoría, según importes que se establecen en el Anexo n.º 1.
- b) Plus voluntario, en los mismos términos que los acordados para este concepto en el artículo anterior.
- c) Incentivo para el Administrador y el Responsable de Cámaras. A este personal se les abonará durante los meses de campaña, de abril a septiembre, ambos inclusive, un incentivo cuyo objeto es premiar la puntualidad en la ejecución de las funciones y el posible exceso de tiempo que pueda derivarse de su realización, por lo establecido en el artículo 10 de este Convenio. El pago de este incentivo se realizará en la nómina del mes siguiente a su devengo. En los meses fuera de campaña, es decir, de enero a marzo y de octubre a diciembre percibirán, con el mismo objeto, un incentivo del 25% del establecido en el periodo de campaña.

d) Plus de cámaras. Como condiciones ambientales, el personal que trabaje en cámaras, percibirá por este concepto las cantidades que se especifican en el Anexo n.º 1. Este plus dejará de cobrarse cuando no se realicen las tareas de camarista, bien por cambio transitorio de la función, bien por cambio definitivo. Su importe por hora se establece en el Anexo n.º 1 de este Convenio.

e) Complemento de trabajo nocturno. Se devengará por hora efectivamente trabajada en el período nocturno. Su importe se determina en el Anexo n.º 1 de este Convenio.

Cuando un colaborador sustituya en todas sus funciones, y por un periodo mínimo de una semana, al Responsable de Administración o al Responsable de Cámaras, supuesto que se podrá dar en caso de IT o vacaciones, percibirá el mismo salario y los incentivos correspondientes en función del tiempo empleado

### **Artículo 23. Incrementos retributivos.**

Los incrementos salariales serán los IPCs reales de cada año.

Para el año 2010 el incremento será el IPC real al 31.12.2010. Se aplicará, provisionalmente, un incremento a cuenta del 1,2%.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, esto es, 2011 y 2012, a primeros de año la comisión paritaria establecerá el incremento a cuenta a aplicar provisionalmente, y en caso de desacuerdo, se aplicará el mismo que al resto de convenios de la empresa.

Si el IPC de cada año de vigencia del Convenio para el conjunto nacional, fuera superior al incremento provisional se aplicará una revisión de todos los conceptos salariales, en el exceso que se produzca sobre el citado incremento provisional, tomando como base los salarios en vigor al 31 de diciembre del año anterior.

### **Artículo 24. Sistema de devengo.**

La retribución del personal se realizará por mensualidades iguales, independientemente del número de días de trabajo que tenga el mes.

### **Artículo 25. Liquidación y forma de pago.**

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

Las comisiones e incentivos se abonarán en el mes siguiente al de su devengo.

### **Artículo 26. Pagas extraordinarias.**

Definición:



Los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán, anualmente, las siguientes pagas extraordinarias:

30 días en 30 de junio.

30 días en 30 de septiembre.

30 días en 30 de noviembre.

Cuantías:

Las pagas extraordinarias serán abonadas por los siguientes conceptos exclusivamente:

Salario base.

Plus voluntario, si lo hubiera.

Prima ad personam, si la hubiere

Devengo:

El devengo de las pagas extras se realizará por años naturales, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El personal ingresado a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo, percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata, a razón del tiempo que hubiese prestado sus servicios. No obstante, la paga extra de junio de los trabajadores fijos discontinuos, será como mínimo de su 50% cuando sobrepasen 3 meses trabajados dentro del año natural lo que se tendrá en cuenta en la última liquidación que se practique en dicho año natural.

## **Sección sexta. Beneficios sociales.**

### **Artículo 27. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.**

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, percibirán en el primer y en el segundo proceso de enfermedad dentro del año natural, a partir del primer día de la baja, un complemento equivalente a la diferencia entre el 100% de la suma del salario base, más prima ad personam, si lo hubiere, más plus voluntario, que correspondan a su retribución del mes anterior, menos la prestación actual de la Seguridad Social.

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





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

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

### **Artículo 28. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.**

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán, desde el primer día de la baja, un complemento equivalente a la diferencia entre la suma del salario base, más prima ad personam, si lo hubiere, más plus voluntario, si lo hubiere, más el promedio de los 12 últimos meses de las comisiones o incentivos que correspondan a su retribución, menos la prestación actual de la Mutua (75% de la base reguladora).

Dicho complemento se abonará en tanto permanezca el trabajador en situación de I.T. o hasta que de conformidad con las normas vigentes, el trabajador cause baja en la Empresa para el cobro de la prestación de I.T. directamente de la Mutua de Accidentes.

### **Artículo 29. Duración del complemento para el personal de campaña.**

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

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

### **Artículo 30. Control de la situación sanitaria del trabajador.**

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

La negativa del trabajador a estos reconocimientos determinará la pérdida de los complementos por I.T. a cargo de la Empresa, y la devolución de las cantidades

percibidas por este concepto.

### **Artículo 31. Ayuda por matrimonio.**

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

### **Artículo 32. Ayuda por natalidad.**

A los trabajadores de la Empresa se les abonará con ocasión del nacimiento o adopción de cada hijo, una gratificación por el importe que se establece en el Anexo n.º 1. Supuesto que los dos cónyuges trabajen en la Empresa, ésta se abonará a ambos.

### **Artículo 33. Invalidez y fallecimiento.**

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, Helados y Postres, S.A., establecerá un seguro que cubrirá las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta por un capital asegurado de 12.000 euros, igual para todos los trabajadores, siendo el importe de las primas íntegramente a cargo de la empresa.

En atención al mayor riesgo que representa la conducción de vehículos, se establece para los mismos trabajadores un seguro adicional de accidentes por el cual, en el caso de invalidez absoluta o fallecimiento derivados de accidente, el capital asegurado sería de 24.000 euros. Si el accidente que da lugar a la invalidez absoluta o al fallecimiento fuese de circulación, el capital asegurado sería de 36.000 euros.

Al personal afectado se le proporcionará información sobre las características de este seguro.

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

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

### **Artículo 34. Gratificación por jubilación.**

La Empresa abonará a los trabajadores que se jubilen una vez cumplidos los 60 años y antes de que su edad supere los 65 años y seis meses, una gratificación, por una sola vez, consistente en dos pagas de la misma cuantía que haya



percibido en la última paga extraordinaria.

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

### **Artículo 35. Premio de vinculación a la empresa.**

Cuando un trabajador alcance una antigüedad de quince años en la Empresa, se le entregará un premio de vinculación. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la Empresa, se le entregará un nuevo premio de vinculación. Los respectivos importes se señalan en el Anexo n.º 1 de este Convenio.

El personal fijo discontinuo tendrá derecho a dicho premio una vez cumplidas 20 y 30 campañas respectivamente.

Esta comisión desea dejar patente que la anterior redacción no era discriminatoria para el personal no fijo, dada la absoluta imposibilidad legal de que un trabajador temporal permanezca quince o treinta años en la empresa salvo que se actúe en fraude de ley. No obstante en evitación de confusiones se ha acordado modificar la redacción.

### **Artículo 36. 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 perciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la Empresa la cantidad mensual, cuyo importe se señala en el Anexo n.º 1 de este Convenio, por cada familiar en tales circunstancias.

### **Artículo 37. Garantías 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 o 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, la Empresa podrá destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.





Sección séptima. Otras disposiciones.

### **Artículo 38. Vigilancia de la salud.**

Se realizará una revisión médica no obligatoria para el trabajador una vez al año. Con independencia de lo anterior, se estará siempre y en cualquier caso, a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia.

Del resultado de las revisiones, el Servicio Médico informará a los interesados, de forma reservada, entregando copia de las analíticas, si fuera necesario.

### **Artículo 39. Prendas de trabajo.**

La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales será obligatorio utilizar durante la jornada laboral y quedarán siempre como propiedad de la Empresa.

Promotor. Cada dos años, equipo de otoño-invierno, compuesto por dos pantalones, dos camisas, dos jerseys, una prenda de abrigo impermeable, un par de botas o zapatos.

Autoventa, Preventa y Repartidor. Cada dos años, equipo de otoño-invierno, compuesto por dos pantalones, dos camisas, dos jerseys, una prenda de abrigo impermeable, un par de botas o zapatos y un mono siempre que se necesite, previa entrega del deteriorado. La Empresa velará por que el calzado se adecúe, en la medida de lo posible, al clima de la ubicación geográfica de que se trate.

También cada dos años, un equipo de primavera-verano que constará de dos pantalones, cuatro camisas de manga corta y un par de zapatos.

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. Así mismo, cubre cabezas, guantes y botas especiales para el frío.

Además del equipo mencionado, recibirán anualmente dos monos.

Personal Administrativo. Dos batas a todo aquel que necesite usarlas.

### **Artículo 40. Compensación por comida.**

Al personal de venta que no pueda efectuar la comida en su domicilio por la realización de su trabajo, se le abonarán las cantidades que se establecen en el Anexo n.º 1 de este Convenio.

### **Artículo 41. Quebranto de moneda.**





Los autoventas, preventas y repartidores percibirán una compensación por día efectivamente trabajado en tal función, por las posibles pequeñas diferencias económicas en la liquidación o en productos. Su cuantía se determina en el Anexo n.º 1 de este Convenio.

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

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

#### **Artículo 42. Compensación por lavado de ropa.**

El lavado y conservación de las prendas de trabajo será responsabilidad del trabajador, por cuya razón percibirá por mes efectivamente trabajado, las compensaciones que se establecen en el Anexo nº 1 de este Convenio.

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

#### **Sección octava. Faltas y sanciones.**

##### **Artículo 43. Definición.**

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

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

##### **Artículo 44. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.

b) No notificar, en dos días hábiles, la baja correspondiente de Incapacidad Temporal, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, si se pudo anunciar con antelación debida, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



- c) Faltar un día al trabajo sin causa justificada, en un período de treinta días naturales.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
- h) Dejar ropa o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
- i) La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo y ocasione pérdidas inferiores a 100 euros.
- j) Aquellas otras de análoga naturaleza.

#### **Artículo 45. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

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





## **Artículo 46. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran incursas en dicha causa, más de ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales; 16 faltas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas de puntualidad en un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días sin causa justificada en un período de treinta días, o cinco días en un período de ciento ochenta días naturales, o siete días en el período de un año.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

Las negligencias e imprudencias que provoquen accidentes a los compañeros, o daños materiales por importe superior a 600 euros.

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

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

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

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

El incumplimiento no justificado de las visitas del rutero.

El acoso sexual verbal o físico.

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

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

## **Artículo 47. Sanciones.**

Las sanciones que proceda imponerse, serán las siguientes:



- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo entre quince y sesenta días, o despido.

#### **Artículo 48. Prescripción.**

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

#### **Artículo 49. Responsabilidad.**

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

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

#### **Artículo 50. Contratación de fijos discontinuos.**

1. Tendrá la consideración de contrato para trabajadores fijos discontinuos aquel que se concierta para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, que no se repite en fechas ciertas y que no exige la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la condición de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- a) Los trabajadores contratados bajo tal modalidad contractual.
- b) El trabajador eventual que lleva asistiendo al trabajo en la misma empresa





durante tres años consecutivos habiendo cotizado al menos ciento ochenta días cada año o 540 días en el conjunto de los tres años, adquirirá a partir del cuarto año la condición de trabajador fijo discontinuo con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos con efectos a partir del 1 de enero de 2007.

c) El llamamiento de los fijos discontinuos se hará dentro de cada departamento por especialidad, categoría y antigüedad.

d) La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción. En el caso de los autoventas, preventas y repartidores se tendrá en cuenta el territorio y la práctica de cada empresa.

e) La empresa elaborará un censo de trabajadores fijos discontinuos por departamento, especialidad y antigüedad, que se entregará a la representación legal de los trabajadores, quien lo podrá exponer en el tablón de anuncios para su publicidad.

f) La actividad laboral del trabajador fijo discontinuo quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

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

### **Artículo 51. Disposición derogatoria.**

El presente Convenio, resultado de la libre negociación entre las partes, es el primero que con este carácter y naturaleza se celebra entre la Empresa Helados y Postres, S.A., y su personal de Delegaciones.

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

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

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



## Anexo 1. Tabla salarial de las Delegaciones Comerciales. Año 2010.

Incrementos salariales.

Incremento provisional: 1,20%.

Total: 1,20%.

Grupo Prof. SAP	Categorías	Total mes 15 pagas - Euros	Total año - Euros	Días salario - Euros	Horas extras - Euros	Horas festivas - Euros
	Técnicos:					
01	Tec.Tit. Superior	1.704,28	25.564,15	450	25,891	28,706
02	Tec.Tit. Medio	1.613,75	24.206,23	450	23,857	27,195
	Administrativos:					
03	Jefe 2. <sup>a</sup>	1.393,35	20.900,23	450	20,596	23,490
04	Oficial 1. <sup>a</sup>	1.259,52	18.892,85	450	18,608	21,150
05	Oficial 2. <sup>a</sup>	1.204,40	18.066,03	450	17,797	20,285
06	Auxiliar	1.039,09	15.586,29	450	15,355	17,501
	Mercantiles:					
11	Jefe Ventas	1.483,87	22.258,04	450	21,937	25,006
12	Inspector-Promotor	1.393,35	20.900,23	450	20,596	23,490
13	Supervisor Vending	1.393,35	20.900,23	450	20,596	23,490
14	Preventa	1.259,52	18.892,85	450	18,608	21,237
14	Autovendedor	1.259,52	18.892,85	450	18,608	21,237
15	Conductor-Repartidor	1.259,52	18.892,85	450	18,608	21,237
16	Reponedor Vending	1.133,57	17.003,50	450	16,744	19,108
17	Televendedor	881,02	13.215,31	450	13,017	17,281
	Obreros:					
20	Oficial 1. <sup>a</sup>	1.180,81	17.712,18	450	17,455	19,894
21	Oficial 2. <sup>a</sup>	1.131,88	16.978,23	450	16,698	19,030
22	Oficial 3. <sup>a</sup>	1.078,48	16.177,26	450	15,949	18,180
	Peonaje:					
23	Peón	1.039,09	15.586,29	450	15,355	17,501
24	Mecánico en prácticas	1.039,09	15.586,29	450	15,355	17,501

Resto de conceptos:

Plus sábado 1: 50 euros/día.



Plus sábado 2: 37,50 euros/día.

Plus Ad P. Sábado: 24,341 euros/día.

Guardia completa: 148,980 euros/día.

Media guardia: 74,510 euros/día.

Bienio: 291,091 euros/año.

Cto. Nocturno: 1,076 euros/hora.

Plus penoso: 2,137 euros/hora.

Ayuda matrimonio: 108,725 euros/acción.

Ayuda natalidad: 69,395 euros/acción.

Ayuda minusválido: 32,128 euros/mes.

Premio vinculación:

269,808 euros/acción.

509,463 euros/acción.

Quebrantos 2,410 euros/día.

Lavado de ropa:

9,810 euros/mes Admón.

30,455 euros/mes Autovendedor, Preventa, Repartidor y Promotor.

19,556 euros/mes Obreros.

Compensación por comida:

13,560 euros/acción Promotor.

10,096 euros/acción Autovendedor, Preventa y Repartidor.

Plus disponibilidad 39,263 euros/acción.

## **Anexo 2. Años 2010-2012.**

Porcentaje de comisiones a Autovendedores.



<b>Producto</b>	<b>Contado</b>	<b>Plazo</b>
Helado	2,5%	1,5%

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

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

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

A) A los trabajadores fijos discontinuos: En la nómina que perciban al reanudar la relación laboral al año siguiente.

B) A los trabajadores temporales: Al finalizar el mes de septiembre indicado.

### **Anexo 3. Años 2010-2012.**

Sistema de retribución variable a Promotores.

Se establece para cada promotor como variable la cantidad anual de 11.000 €. Dicha cantidad se dividirá mes a mes en función del porcentaje mensual de la tabla adjunta:

<b>Mes</b>	<b>Porcentaje</b>
Enero	4
Febrero	4
Marzo	7
Abril	10
Mayo	12
Junio	15
Julio	15
Agosto	14
Septiembre	7
Octubre	4
Noviembre	4
Diciembre	4
Total	100

Cada promotor tendrá a comienzo de año un territorio asignado y será conocedor

de las ventas netas mensuales generadas durante el año anterior por los clientes que conformas dicho territorio.

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

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

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

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

En los casos en los que la comisión media anual de los años 2008 y 2009 sea superior a los 11.000 euros, percibirán el diferencial entre estas cuantías y los 11.000 euros, siempre y cuando las ventas netas anuales del territorio del promotor del año en curso alcancen el 101% de las ventas netas anuales del año anterior y de ese mismo territorio.

#### **Anexo 4. Años 2010-2012.**

Sistema de comisiones a Preventas.

Ventas contado: 1,95%.

Ventas crédito: 1,15%.

#### **Anexo 5. Años 2010-2012.**

Sistema de comisiones a Repartidores.

0,85 € por cada reparto realizado.

0,02 € por cada litro repartido.

\* Se entiende que en Nuevas Gamas cada 2 kgs equivalen a 1 litro de helado.

