III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9530 *Resolución de 26 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Helados y Postres, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Helados y Postres, S.A. (código de convenio número 90015791012005), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 26 de julio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

Abril 2016-Marzo 2019

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 en todo el territorio del Estado español.

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 (denominado «tratamiento individual»), 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. Como aclaración, sueldos pactados serán los puestos de trabajo que no constan en el artículo 11, Clasificación del Personal.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril del año 2016 y finalizará su vigencia el 31 de marzo de 2019.

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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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 U.G.T., 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.

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma. Por tanto, 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, previa solicitud de cualquiera de las partes, para el conocimiento y resolución de los asuntos de su competencia, celebrándose la reunión en la ciudad de Madrid, estableciéndose un plazo de 7 días a partir de la fecha en que las partes tengan conocimiento de las cuestiones planteadas para resolver las mismas. En la convocatoria debe figurar el orden del día a tratar. La citada Comisión deberá emitir dictamen de la cuestión planteada, en el plazo de 7 días.

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 el contrario, la inexistencia de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, o transcurrido el plazo indicado en el párrafo cuarto del presente artículo sin resolver el conflicto en cuestión, reflejado en el acta de la reunión correspondiente, dejará expedita la vía administrativa o judicial, lo mismo en conflictos de naturaleza individual que colectiva.

Para resolver las discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio se acuerda el sometimiento de las mismas a los procedimientos de mediación establecidos en el quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), acudiendo para ello a la sede del SIMA, sito en calle San Bernardo número 20 de Madrid o los que pudieran sustituirle durante la durante la vigencia de este Convenio.

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.

Artículo 10. *Procedimiento para solventar las discrepancias, que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Para solventar las discrepancias, que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores,en caso de desacuerdo de las partes, una vez sometido el asunto a la consideración de la Comisión Paritaria del presente convenio, se resolverán de acuerdo con los procedimientos de mediación establecidos en el quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), acudiendo para ello a la sede del SIMA, sito en

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

calle San Bernardo número 20 de Madrid o los que pudieran sustituirle durante la durante la vigencia de este Convenio.

Sección tercera. Organización del trabajo

Artículo 11. *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 Gestores, Autoventas, Preventas, Televendedores/as y Repartidores/as 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 Gestores, Autoventas, Preventas, Televendedores/as y Repartidores/as 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, siempre que no exceda el límite legal.

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.

Con el ánimo de agilizar la solución a la manifestación del trabajador/a sobre la consideración de la tarea asignada como excesiva, se constituye una Comisión que operará como árbitro y estará constituida por el Gestor Logístico o persona que realice los ruteros en esa delegación, el Delegado, el representante de los trabajadores de la delegación y el Jefe de Logística Capilar. Estos se reunirán en uno de los dos días siguientes a la manifestación del trabajador/a y analizarán los datos de los ruteros de las dos últimas semanas con las herramientas del tacógrafo y base de datos Winter. Como resultado de la reunión de la Comisión citada se denegará razonadamente la petición o se reorganizará la tarea y se compensarán las horas como se indica en el párrafo siguiente.

Habiendo cumplido el trabajador/a la tarea señalada por la Empresa, en tanto se llevan 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 13 de este Convenio, distribuída como en el mismo se indica, servirá de referencia para fijar la duración de la tarea diaria a los que es de

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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/as 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/as, durante el período del año en el que cobran incentivos, son compensados por la percepción de dichos incentivos.

Artículo 12. *Clasificación del personal. Definición de los puestos de trabajo.*

Se acuerda un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo 1. Personal Técnico y Administrativo: Agrupa los puestos de Técnico Titulado Superior, Técnico Titulado Medio, Administrativos/as y Monitorización Distribuidores.

Grupo 2. Personal Comercial: Agrupa los puestos de Gestor, Gestor de Distribuidores, Preventa, Autoventa, Conductor/a Repartidor/a, Televendedor/a, Responsable Logístico, Gestor/a Logístico de Producto y Gestor/a Logístico de Medios Comerciales.

Grupo 3. Personal Obrero: Agrupa los puestos de Camaristas y otro personal obrero.

Las partes someterán a la Comisión Paritaria cualquier duda o discrepancia que se pueda generar en relación a los grupos profesionales descritos en el párrafo anterior.

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, deben realizarse en cada uno de estos puestos. Quedan sin definición, por el momento, y en base al entendimiento general, algunos puestos que figuran en la tabla: Jefe Ventas, Supervisor/a Vending y Reponedor/a Vending.

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 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 Gestores, 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:

Gestor/a (antes Promotor): Es el que presta sus servicios para realizar actividades de promoción, captación de clientes y prospección de ventas y visibilidad. Realizará la 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, tanto el asignado como los del personal a su cargo, y demás medios comerciales, velando

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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.

Será responsable del entrenamiento del personal de su equipo. Por necesidades transitorias o imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador/a a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias, que como norma general no deberá 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, visibilidad compatible con su función. Controlar y gestionar 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.

Será también de su responsabilidad la gestión de los clientes asignados a su zona y atendidos por el equipo de Televendedores/as.

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puesto de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador/a 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, efectuando el cobro de contado y crédito y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas y visibilidad, 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 trabajadores distintos. En tal supuesto, quedarán encuadrados en esta categoría tanto el trabajador/a 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 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/a: Es el que presta sus servicios en calidad de Administrativo/a, para realizar operaciones administrativas.

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 inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar al trabajador/a 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

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

medios de frío, así como las entradas y salidas y recuentos de los mismos. Controlará 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 Expediciones, 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.

Gestor/a Logístico de Producto: Es el que presta sus servicios garantizando la eficacia, productividad, calidad y seguridad en la gestión del producto (almacenamiento y distribución).

Interlocutor local directo entre Nestlé y el operador logístico de producto. Coordina la operativa logística de producto tanto en la oficina comercial del Centro de Distribución como en los centros satélites (cross docks). Garantiza que las tareas y los compromisos del Operador Logístico se cumplen de acuerdo con el manual operativo y los acuerdos logrados con él.

Aprovisionamiento de producto a través de la gestión de pedidos al Centro de Aprovisionamiento.

Realización de pedidos de aprovisionamiento a los proveedores externos, en particular de material seco (galletas, conos,...).

Control y gestión de stocks de productos en su Centro de Distribución.

Planificación periódica de los ruteros de reparto (días fijos de reparto) de las oficinas comerciales aprovisionadas desde su sede.

Planificación diaria de las rutas de reparto.

Envío de los mensajes electrónicos (INSDES) de la preparación de cargas al operador logístico de producto, cumpliendo en tiempo y forma.

Control del orden y limpieza en el almacén de materiales de publicidad y materiales de punto de venta.

Seguimiento y control del mantenimiento de la flota de vehículos.

Gestión de los bad goods (productos no aptos a la venta).

Gestión de las devoluciones y rechazos de clientes.

Monitorización diaria y comunicación de las roturas de stock.

Realización y control de las transferencias internas de mercancía.

Elaboración y seguimiento de KPI’s (indicadores) de su área de actuación.

Gestor/a Logístico de Medios Comerciales: Es el que presta sus servicios gestionando los medios comerciales de la compañía, coordinando la operativa logística de medios, tanto en lo que respecta al operador logístico externo como a la propia oficina comercial. En los almacenes del operador logístico, su función principal se centrará en la verificación de la calidad de los servicios prestados por el operador y el cumplimiento del contrato pactado, focalizando su actividad diaria en los procesos de limpieza, almacenaje, testeo y logística de entregas y retiradas, certificando su ejecución conforme a los estándares de la compañía. Asegurará el correcto seguimiento por parte del operador del work-flow (flujo) de los procesos acordados en el contrato, buscando el alto rendimiento y la efectividad de la gestión. Será el responsable del seguimiento de la reparación de medios de frío, coordinando el aprovisionamiento de repuestos en función de la necesidad con el control de los servicios prestados por empresas contratadas para el mantenimiento de los medios. Propondrá los medios a reparar, así como la baja por desguace de los medios no aptos para la venta de helado.

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 Gestores/as, Preventas, Autoventas o posibles clientes que se acerquen a comprar al mismo Depósito.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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 cuadre 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/a.

Gestor/a (antes 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, de acuerdo con las normas de la Empresa.

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, Además debe exigir 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.

Monitorización de Distribuidores: Dar soporte y formación al personal del distribuidor para el manejo y comprensión de nuestras herramientas informáticas y procesos con el fin de lograr el correcto flujo de información relativa a ventas, clientes y medios comerciales. Todo ello para el correcto flujo de las tareas administrativas, en tiempo y forma, propias de la relación de nuestra Empresa con el Distribuidor.

Velar para que dicha información esté disponible, en tiempo y forma, en los términos establecidos en los acuerdos entre nuestra compañía y el distribuidor.

Vigilar la correcta integración, liquidación y cierre de datos por parte de los distribuidores en nuestro sistema informático.

Obtener y difundir la información que su jefe jerárquico y/o funcional estime necesaria al personal de la compañía que se indique (Jefe de Ventas, Coordinadores de Distribuidores, Gestores de Distribuidores…). Por ejemplo, reportes semanales y mensuales; plantillas diseñadas a tal efecto.

Ser enlace entre los distintos departamentos de la compañía y el distribuidor en la solución de incidencias relativas a ventas a clientes, promociones, stocks, condiciones comerciales, acciones especiales, altas/bajas de clientes, medios de frío, procesos y equipos informáticos, formularios…

Grabar en el sistema toda la información relativa a ventas, clientes y medios en la mecanización de nuevos distribuidores, así como en las cesiones de zona que se den por nuevas organizaciones de las zonas de ventas.

Visitar los centros de distribución para realizar cualquiera de los cometidos mencionados anteriormente.

Televendedor/a: 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 ruteros, toma de incidencias, seguimiento del reparto de los pedidos por él/ella efectuados. Realizará actividades de promoción y prospección de ventas y visibilidad, realizará el servicio atendiendo a las llamadas que se deriven del *call center*, realizará seguimiento de los medios de frío en poder de clientes, informando diariamente a sus superiores de su gestión y cuidando del equipo telefónico asignado.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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/a-Repartidor/a: 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 13. *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 14. *Calendario de horarios.*

14.1 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.

14.2 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 11 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 número 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

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

trabajadores fijos y fijos-discontínuos que hayan causado alta en la Empresa antes del 31 de diciembre de 1992 (en la antigua Cía Avidesa), 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.

14.3 Dado que el 80 % de las ventas de Helado se efectúan en el período de campaña, se trabajarán los 11 sábados determinados en el punto anterior.

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

Artículo 15. *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 16. *Vacaciones.*

El personal fijo disfrutará treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive. Con independencia de ello, existiendo acuerdo entre Jefe y trabajador/a, se podrán disfrutar de forma partida.

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.

En el supuesto caso en que las vacaciones se disfruten de forma partida por petición expresa de la empresa y sin conformidad del trabajador/a, se continuará optando al disfrute de la parte proporcional de los 5 días adicionales concedidos por realizar las vacaciones fuera del periodo de abril a agosto.

Cuando el trabajador/a tenga fijadas sus vacaciones en período fuera de los meses de campaña y la Empresa solicite su modificación, esta se hará de mutuo acuerdo, y se conservará la parte proporcional de los cinco días adicionales en función del periodo de días fijado.

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 sobrepasen tres meses trabajados dentro del año natural. Además, también podrán disfrutar de la parte proporcional de los cinco días adicionales de vacaciones que mencionan en el párrafo segundo de este artículo, de acuerdo a los días y/o meses trabajados en el 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.

El calendario de vacaciones se compartirá con cada uno de los trabajadores previo a su publicación en el tablón del centro de trabajo.

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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 17. *Devengo y pago en las vacaciones.*

El derecho a las vacaciones se genera desde el 1 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 en 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 número 3, de los 12 últimos meses.

Responsable Administración: La media de incentivos del Responsable de Administración, fijada en 538 euros brutos, se abonará en el mes de septiembre, independientemente del momento en el que se disfruten las vacaciones por parte de cada Responsable de Administración. En el resto de los meses del año se distribuirá el incentivo de acuerdo al que corresponda en ese periodo del año, teniendo en cuenta el periodo de campaña. En alta campaña el importe será de 861,07 euros brutos, de abril a agosto y baja campaña, con un importe de 215,26 euros brutos, de octubre a marzo.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 18. *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 Kioskos, 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 19. *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 e hijos; 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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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:

Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho se amplía a 12 meses a partir del momento de la firma del presente convenio. 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 aquélla.

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 si 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

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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 definitiva, 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

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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 cuatro semanas ininterrumpidas, 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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 20. *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.

Se facilitará la asistencia a la formación para la obtención del certificado de aptitud profesional (CAP), dado que es imprescindible la asistencia a todas las sesiones de formación para la obtención del certificado, y en los casos que se solicite se facilitará al trabajador/a un anticipo previa justificación del importe a abonar.

Artículo 21. *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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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 22. *Retribución de Gestores, Autoventas, Preventas y Repartidores.*

Al personal Comercial, Gestores, 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 número 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 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 números 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 23. *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 número 1.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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 número 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 número 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 número 1 de este Convenio.

En el caso de sustitución del Administrativo y Responsable Cámaras, por vacaciones o ausencias, el sustituto/a percibirá el mismo salario nivel y el incentivo correspondiente proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 24. *Incrementos retributivos.*

El incremento definido a continuación, no consolidable, se aplicará a la tabla salarial (salario nivel), excluido el resto de conceptos.

Tramos no consolidables	Abril 2016-marzo 2017 – Porcentaje	Abril 2017-marzo 2018 – Porcentaje	Abril 2018-marzo 2019 – Porcentaje
Si OG efectivo es = OG objetivo - 0,2 (*)	0,20	0,20	0,20
Si OG efectivo es > OG objetivo y hasta un + 0,2 (**) . .	0,40	0,40	0,40
Si OG efectivo es > OG objetivo + 0,21 (***)	0,60	0,60	0,60

El OG (Organic Grow o crecimiento interno) se asimilará a Ventas Netas del Negocio en el Estado español.

El ciclo salarial va del 1 de abril al 31 de marzo de cada año:

(*) Si el OG de Helados efectivo se consigue al 100% o en caso de no alcanzarse se queda a 0,2 décimas se abonará el 0,2% del nivel correspondiente a la tabla salarial, se abonará en cantidad única en abril de cada año.

(**) Si el OG de Helados efectivo es superior al objetivo hasta en 0,2 décimas se abonará un 0,4% del nivel correspondiente a la tabla salarial, se abonará en cantidad única en abril de cada año.

(***) Si el OG de Helados efectivo es superior a 0,2 décimas se abonará un 0,6% del nivel correspondiente a la tabla salarial, se abonará en cantidad única en abril de cada año.

Se acuerda el pago de un bonus ligado a la consecución de los objetivos del Negocio que en la empresa Froneri son Ventas Netas (OG), EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization -beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones-, es decir, el beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros) y Cash Flow (por flujo de caja (en inglés cash flow) los flujos de entradas y salidas de caja o efectivo, en un período dado).

Bonus	2016	2017	2018
De aplicación para el personal que en la actualidad no tiene bonus, ni otro tipo de retribución variable, sea incentivo o comisiones de ventas	0,3%	0,8%	1,5%

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

Durante el tiempo de vigencia de este Convenio, se pagará dicho bonus a los trabajadores que en la actualidad no perciben el concepto bonus, ni otro tipo de retribución variable, sea incentivo o comisiones de ventas.

El porcentaje objetivo de bonus vendrá determinado para los años 2016, 2017 y 2018 por la consecución de los objetivos del Negocio antes citados.

Los porcentajes objetivos de bonus, por año, serán:

2016: 0,3% por 100 del salario nivel bruto anual.
2017: 0,8% por 100 del salario nivel bruto anual.
2018: 1,5% por 100 del salario nivel bruto anual.

El pago del mismo está ligado a la consecución de los objetivos de Negocio del año y se abonará cuando se conozca el grado de consecución de los mismos, en el mes de abril del siguiente año, y en el mismo porcentaje de consecución y con el tope del 130 por 100.

El importe del bonus será el resultante de aplicar el porcentaje establecido, únicamente sobre el salario base, sin incluir pluses ni complementos.

La Comisión Negociadora, en función de la evolución de la campaña de 2017, analizará la posibilidad de incorporar o no, otros indicadores adicionales al de Venta Neta para el cálculo del incremento salarial a final del año 2017.

Artículo 25. *Sistema de devengo.*

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

Artículo 26. *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 27. *Pagas extraordinarias.*

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

30 días en febrero.
30 días en junio.
30 días en noviembre.

Cuantías: Las pagas extraordinarias serán abonadas por los siguientes conceptos exclusivamente:

Salario base.
Antigüedad.
Plus Voluntario, si lo hubiera.
Prima Ad Personam, si la hubiere.

Devengo: El devengo de las pagas extras se realizará entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año siguiente.

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 tres meses trabajados dentro del año natural lo que se tendrá en cuenta en la última liquidación que se practique en dicho año natural.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 28. *Plus de ruta.*

Se abonará la cantidad de 14,91 euros brutos por día de ruta al gestor comercial de delegación (antes Promotor). De igual modo, se abonará la cantidad de 11,10 euros brutos por día de ruta al Preventa, Repartidor/a y Autovendedor/a. El día de ruta es aquel en que el trabajador/a desarrolla su actividad comercial o de reparto de acuerdo con el programa de rutas y durante toda la jornada laboral diaria completa.

Artículo 29. *Plus de penosidad.*

Se abonará la cantidad de 2,35 euros brutos por día efectivo de reparto correspondiente a una hora por día efectivo de trabajo de reparto durante los meses de mayo, junio, julio y agosto, a las personas que realicen efectivamente el citado reparto.

Sección sexta. Beneficios sociales

Artículo 30. *Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común 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 31. *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 32. *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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 33. *Control de la situación sanitaria del trabajador/a.*

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 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 34. *Ayuda por matrimonio.*

A los trabajadores que contraigan matrimonio se les abonará una gratificación por el importe que se establece en el anexo número 1.

Artículo 35. *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 número 1. Supuesto que los dos cónyuges trabajen en la Empresa, el citado premio se abonará a uno solo de los progenitores, a su elección y, en defecto de ésta, a razón del 50% a cada uno.

Artículo 36. *Invalidez y fallecimiento.*

Helados y Postres, S.A., dispone de un seguro que cubre las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta por un capital asegurado de 12.000 euros igual para todos/as los/as trabajadores/as. Este seguro se aplica a todos/as los/as 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 derivado 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. Todas estas cuantías son máximas e iguales para todos /as los/as trabajadores.

La cobertura del 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.

Desde enero 2017, con motivo de la integración total en el Plan de Pensiones, todos aquellos/as colaboradores/as que estén integrados en el Plan de Pensiones, estarán a lo dispuesto en las especificaciones de dicho plan, que contempla los riesgos de invalidez y fallecimiento, no siéndoles de aplicación lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo.

A los/as colaboradores/as que no suscriban el Plan de Pensiones les seguirá siendo de aplicación lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo.

Artículo 37. *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 la edad ordinaria de jubilación de acuerdo a la normativa transitoria vigente, 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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

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

Los/las trabajadores/as fijos tendrán derecho a percibir una gratificación cuando alcancen una antigüedad en la empresa de 15, 25 y 40 años. Este último tramo se podrá percibir a partir de los 35 años de antigüedad si la persona cesa en la empresa antes de haber llegado a los 40 años.

Los importes son los siguientes:

Años de servicio	Importe – Euros
15 años	297,31
25 años	563,87
40 años	2.190

No tendrán derecho a esta gratificación las personas cuyo cese haya sido voluntario o por motivos disciplinarios.

El personal fijo discontinuo tendrá derecho al premio de 15 y 25 años una vez cumplidas 20 y 30 campañas respectivamente.

Cuando un trabajador fijo discontinuo pase a fijo a tiempo completo y no haya cumplido las 20 campañas, se contabilizará el tiempo efectivo trabajado y el mismo será la resultante de años de servicio que tenga a efectos del percibo del presente premio.

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/a 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 39. *Ayuda a personas con declaración de discapacidad.*

La Empresa abonará la cantidad de 165,09 euros brutos mensuales a los hijos, cónyuge y familiares de consanguinidad y/o afinidad con declaración de discapacidad a cargo del trabajador/a en situación de alta. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación haya sido reconocida por la Seguridad Social u organismo competente, con un grado de disminución igual o superior al 33 %, percibiendo las prestaciones correspondientes.

Como aclaración, «a cargo» se entiende la dependencia económica que se deberá acreditar.

Artículo 40. *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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

Sección séptima. Otras disposiciones

Artículo 41. *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 42. *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.

Gestor/a (antes 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/a. 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 43. *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 número 1 de este Convenio.

El Gestor/a Comercial de Delegación percibirá la mitad del importe definido como quebranto de moneda por cada día que efectivamente haya realizado cobros.

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 44. *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 número 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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 45. *Plan de igualdad.*

Se dispone de un Plan de Igualdad y de una Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance del cumplimiento del Plan vigente.

Sección octava. Faltas y sanciones

Artículo 46. *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 47. *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 48. *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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 49. *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 50. *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 51. *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 52. *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

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

anterioridad, hayan sido autorizados para ello, siéndoles deducidas de sus haberes las cantidades no pagadas por el cliente.

Artículo 53. *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 artículo 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 54. *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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO NÚMERO 1

Tabla salarial de las delegaciones comerciales, abril 2016 a marzo 2019

Grupo prof. SAP	Categorías	Total mes 15 pagas	Total año	Días salario	Horas extras	Horas festivas
	Técnicos:					
01	Tec. Tit. Superior	1.873,80	28.107,02	450	28,46	31,57
02	Tec. Tit. Medio	1.774,27	26.614,03	450	26,23	29,89
	Administrativos:					
03	Jefe 2.ª	1.531,95	22.979,18	450	22,64	25,82
04	Oficial 1.ª	1.384,81	20.772,11	450	20,45	23,35
05	Oficial 2.ª	1.324,20	19.863,06	450	19,57	22,30
06	Auxiliar	1.142,55	17.136,65	450	16,88	19,24
	Mercantiles:					
11	Jefe Ventas	1.631,47	24.472,05	450	24,11	27,50
12	Inspector-Promotor	1.531,95	22.979,18	450	22,64	25,82
12	Responsable Logístico	1.531,95	22.979,18	450	22,64	25,82
13	Supervisor Vending	1.531,95	22.979,18	450	22,64	25,82
14	Preventa	1.384,81	20.772,11	450	20,45	23,35
14	Autovendedor	1.384,81	20.772,11	450	20,45	23,35
15	Conductor-Repartidor	1.384,81	20.772,11	450	20,45	23,35
16	Reponedor Vending	1.246,32	18.694,85	450	18,41	21,01
17	Televendedor	968,66	14.529,85	450	14,32	19,00
	Obreros:					
20	Oficial 1.ª	1.298,26	19.474,01	450	19,19	21,86
21	Oficial 2.ª	1.244,48	18.667,08	450	18,36	20,93
22	Oficial 3.ª	1.185,76	17.786,40	450	17,54	20,00
	Peonaje:					
23	Peón	1.142,55	17.136,65	450	16,88	19,24
24	Mecánico en prácticas	1.142,55	17.136,65	450	16,88	19,24

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO 1 bis

Resto de conceptos

Concepto	Euros		
Plus sabado.	52,75	euros/día	
Plus sábado 2.	39,56	euros/día	
Plus ad. P. Sabado.	26,75	euros/día	
Guardia completa.	163,80	euros/día	
Media guardia.	81,90	euros/día	
Bienio.	314,40	euros/año	
Cto. Nocturno.	1,18	euros/hora	
Plus penoso.	2,35	euros/hora	
Ayuda matrimonio.	119,54	euros/acción	
Ayuda natalidad.	76,29	euros/acción	
Ayuda minusvalido.	169,25	euros/mes	
Premio vinculacion.	297,31 563,87 2.190,00	15 años 25 años 40 años	
Quebrantos.	2,66	euros/día	
Lavado de ropa.	10,86 33,49 21,65	euros/mes	Admón. Autovendedor, Preventa, Repartidor y Promotor. Obreros.
Plus ruta.	14,91 11,10	euros/acción	Promotor. Autovendedor, Preventa y Repartidor.
Plus disponibilidad.	43,16	euros acción	

ANEXO NÚMERO 2

Abril 2016-Marzo 2019

Porcentaje de comisiones a Autovendedores

Producto	Contado	Plazo
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.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO NÚMERO 3

Abril 2016-Marzo 2019

Sistema de retribución variable a Gestores (antes Promotores)

Se establece para cada Gestor/a (antes Promotor) como variable la cantidad anual de 11.000 euros brutos. Dicha cantidad se dividirá mes a mes en función del porcentaje mensual de la tabla adjunta:

	Porcentaje
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 Gestor/a (antes 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 porcentaje resultante de dividir las ventas netas del mes correspondiente del territorio asignado al Gestor/a, 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 recalcular el porcentaje resultante de dividir las ventas netas del mes correspondiente del territorio asignado al Gestor/a 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 Gestor/a del año en curso alcancen el 101% de las ventas netas anuales del año anterior y de ese mismo territorio.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO NÚMERO 4

Abril 2016-Marzo 2019

Sistema de comisiones a Preventas

Ventas contado	Ventas crédito
1,95%	1,15%

Sistema de comisiones a Preventas generadas por televenta

Ventas contado	Ventas crédito
0,8%	0,5%

Sistema de comisiones a Televenta/s

Ventas contado	Ventas crédito
0,60%	0,40%

Esta comisión entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2016.

ANEXO NÚMERO 5

Abril 2016-Marzo 2019

Sistema de comisiones a Repartidores

0,85 euros por cada reparto realizado.
0,02 euros por cada litro repartido.

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

ANEXO NÚMERO 6

Abril 2016-Marzo 2019

A continuación se relacionan los importes base cien de los incentivos en los puestos de trabajo que se enumeran a continuación y cuyo importe se devengará en el caso de lograr los objetivos definidos por la Dirección de Ventas OOH y alineados a las prioridades del negocio.

	Incentivo anual
Gestor/a Ventas Delegación.	6.000 euros brutos año.
Gestor/a Distribuidores.	11.000 euros brutos año.
Gestor/a Logístico Producto.	10.000 euros brutos año.
Gestor/a Logístico Medios.	8.000 euros brutos año.
Monitorización Distribuidores.	4.436,76 euros brutos año.
Responsable Administración.	861,07 euros mes brutos, de abril a agosto. 215,26 euros mes brutos, de octubre a marzo. 538 euros brutos en el mes de septiembre en concepto promedio incentivo.

cve: BOE-A-2017-9530
Verificable en http://www.boe.es