

podrán estar asociados a actividades de los grupos profesionales 1 y 2. La retribución de estos contratos será el 100% del SMG de cada GP.

4.2.2. Contratos fijos discontinuos: según lo regulado en el Convenio de conservas vegetales según artículo 18.b. 2 y 20.

4.3. Período de prueba: según lo regulado en el ET únicamente a aquellos trabajadores/as que firmen un contrato indefinido sin haber estado ligados previamente a Moleva (contrato temporal, ETT, subcontrata etc.) se les aplicarán los siguientes periodos de prueba:

Grupo profesional 6.....	10 meses
Grupo profesional 5.....	7 meses
Grupo profesional 4 y 3.....	5 meses
Grupo profesional 2.....	3 meses
Grupo profesional 1.....	2 meses

CAPÍTULO III Política salarial

Artículo 5. Remuneraciones. Aumento salarial

5.1. Para el año 2016 se pacta expresamente el incremento salarial del 1% consolidándose el 1% a cuenta del 2015. Los incrementos salariales para los ejercicios 2017 y 2018 se pactarán anualmente comprometiéndose a negociar de buena fe.

5.2. Inaplicación del incremento salarial pactado. Estará según lo regulado en el artículo 82. 3 del ET. Si el Reino de España saliera de la zona euro el acuerdo de incremento salarial sería de inaplicación y se tendría que negociar por las partes. Del mismo modo si Catalunya fuese independiente.

Artículo 6. Estructura salarial

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. El salario base es el SMG de cada Grupo profesional. Los complementos de puesto de trabajo, que se vengán abonando por las empresas, se seguirá percibiendo con los incrementos correspondientes, cuando y mientras se den las circunstancias que lo motivaron, por lo que no se consolidará cuando al trabajador/as se le asignen, en función de una correcta aplicación de la movilidad, tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

El salario de los trabajadores/as de ETT se dispondrá lo regulado en la legislación vigente.

5.1.5. Bono extraordinario asociado a resultados: se define una cantidad fija anual según MSB de incremento salarial no consolidado en caso de aumento de la productividad en planta. Dicho incremento será lineal y se pagará en febrero de cada ejercicio.

Unidades /Hora

A) Si $(2016 \geq IGP \leq 5\%)$ ó $(-5\% \geq IGP > 2016)$ $TML \leq 20\%$	421,53 euros anual
B) Si $(5 \geq IGP \leq 10\%)$ ó $(2016 > IGP \geq 5)$ $TML \leq 10\%$	562,05 euros anual
C) Si $IGP \geq 10\%$	702,56 euros anual

UN/HR		
2013	2014	2015
1290,17	1290,32	1420,81

TML		
2013	2014	2015
11167,52	10830,89	11022,35

IGP (Indicador global de producción) 2015: 1420,81.

Un/HR: unidades hora.

TML: Tamaño medio de lote.

2016: Entendemos en la fórmula 2016 como año anterior al ejercicio en curso.

IGP= (UN/HR) if TML.

Variables excluyentes: si un profesional tiene >10% de absentismo por IT, y/o, si un profesional tiene un resultado en su evaluación anual de desempeño <3.

Artículo 7. Tabla salario base Convenio

GRUPO PROF.	NIVEL	ÁREA	SALARIO MINIMO GARANTIZADO	PLUS CONVENIO	A CTA. 2014	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	HORA ORDINARIA	HORA EXTRA	HORA EXT. FESTIVA	HORA NOCTURNA	PLUS NOCTURNIDAD
GP01	GP010	O	1.100,00 euros	50,00 euros		1.165,41 euros	17.481,15 euros					
	GP01A	A			15,41 euros			9,84 euros	11,66 euros	14,57 euros	13,21 euros	3,50 euros
	GP01T	T										
GP02	GP020	O	1.150,00 euros	50,00 euros	16,08 euros	1.216,08 euros	18.241,20 euros	10,27 euros	12,16 euros	15,20 euros	13,78 euros	3,65 euros
	GP02A	A		100,00 euros	16,75 euros	1.266,75 euros	19.001,25 euros	10,70 euros	12,67 euros	15,84 euros	14,36 euros	3,80 euros
	GP02T	T		150,00 euros	17,42 euros	1.317,42 euros	19.761,30 euros	11,13 euros	13,18 euros	16,47 euros	14,93 euros	3,95 euros
GP03	GP030	O	1.325,00 euros	75,00 euros	18,76 euros	1.418,76 euros	21.281,40 euros	11,98 euros	14,19 euros	17,74 euros	16,08 euros	4,26 euros
	GP03A	A		75,00 euros	18,76 euros	1.418,76 euros	21.281,40 euros	11,98 euros	14,19 euros	17,74 euros	16,08 euros	4,26 euros
	GP03T	T		100,00 euros	19,10 euros	1.444,10 euros	21.661,50 euros	12,20 euros	14,44 euros	18,05 euros	16,37 euros	4,33 euros
GP04	GP040	O	1.525,00 euros	125,00 euros	22,11 euros	1.672,11 euros	25.081,65 euros	14,12 euros	16,72 euros	20,90 euros	18,95 euros	5,02 euros
GP05	GP05A	A	1.700,00 euros	200,00 euros	25,46 euros	1.925,46 euros	28.881,90 euros	16,26 euros	19,26 euros	24,07 euros	21,82 euros	5,78 euros
	GP050	O		225,00 euros	25,80 euros	1.950,80 euros	29.262,00 euros	16,48 euros	19,51 euros	24,39 euros	22,11 euros	5,85 euros
	GP05T	T		250,00 euros	26,13 euros	1.976,13 euros	29.641,95 euros	16,69 euros	19,76 euros	24,70 euros	22,40 euros	5,93 euros
GP06	GP06D	D	2.400,00 euros	265,00 euros	35,71 euros	2.700,71 euros	40.510,65 euros	22,81 euros	27,01 euros	33,76 euros	30,61 euros	8,10 euros

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias a percibir en los meses de abril, junio y diciembre. El importe de cada una de las gratificaciones, será el equivalente a 30 días de: salario mínimo garantizado, plus Convenio, complemento personal, mejora voluntaria y antigüedad y se harán efectivas antes del 20 de abril, 20 de junio y 20 de diciembre.

Artículo 9. Complemento de puesto de trabajo

De las cantidades que se destinaran a complemento de puesto de trabajo, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores/as, tanto el porcentaje destinado a dicho complemento, como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por dicho complemento, así como las funciones y demás características del puesto de trabajo, con el fin de delimitar el contenido del mismo.

A requerimiento de los representantes de los trabajadores/as se establecerá la negociación correspondiente, de la que se derivará la consecución o no de acuerdo. En este último caso se aplicará el CPT en la forma y cuantía establecidas por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de los trabajadores/as las acciones legales que estimen oportunas.

En cualquier caso, las cantidades fijadas con carácter individual al citado complemento, como consecuencia de la asignación de los citados porcentajes, no podrán superar nunca el 20 por 100 del SMG del grupo profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo que se retribuye.

La asignación de complementos de puesto de trabajo no significará, en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional.

La empresa entregará la información de los CPT para cada puesto de trabajo o función.