

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

**Convenio colectivo para la empresa Helados y Postres, SA –Centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2017-2018-2019 para la empresa Helados y Postres, SA. Código convenio número 01002491011997.

**ANTECEDENTES**

El día 29 de julio de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 27 de julio de 2016.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 9 de septiembre de 2016

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Convenio colectivo Helados y Postres, SA**

Centro de trabajo de oficinas de Vitoria-Gasteiz  
Abril 2016 – marzo 2019

**Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio será de aplicación en la empresa Helados y Postres, SA, en su centro de trabajo de Capelamendi 2, de Vitoria-Gasteiz.

**Artículo 2. Ámbito personal y funcional**

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio, todos los trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos de trabajo recogidos en la "tabla retributiva por niveles-2016" (anexo 2) y que están comprendidos en la valoración de puestos de trabajo. Se excluye expresamente al personal de televenta, dado que están comprendidos en el Convenio de Delegaciones Comerciales.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio será de aplicación desde el 1 de abril de 2016 hasta 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.

**Artículo 4. Comisión paritaria**

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación y mediación en la aplicación del presente convenio.

La comisión estará compuesta por dos miembros, uno en representación del personal, siendo el propio delegado/a de personal, quien ha formado parte de la comisión negociadora y uno en representación de la empresa, asistidos por los asesores respectivos.

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. Esta comisión entenderá también de aquellas cuestiones establecidas por la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma.

La comisión se reunirá, previa solicitud de cualquiera de las partes, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la convocatoria, en la que debe figurar el orden del día a tratar.

La adopción de acuerdos válidos en el seno de la comisión exigirá mayoría de sus miembros. Los acuerdos adoptados con esta mayoría cualificada serán vinculantes, tanto para las partes como para los terceros afectados por el convenio.

Por contra, la inexistencia de acuerdo en el seno de la comisión paritaria, reflejada en el acta de la reunión correspondiente, dejará expedita la vía administrativa o judicial, lo mismo en conflictos de naturaleza individual que colectiva. A efectos del cumplimiento de este requisito previo, se entenderá que no existe acuerdo cuando haya transcurrido sin resolverse la consulta planteada un plazo superior a una semana para cuestiones individuales

Si no hubiera acuerdo en los procesos de negociación, se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previsto en el PRECO – Acuerdo interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca- en conciliación o mediación.”

#### Artículo 5. Incrementos salariales

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

TRAMOS NO CONSOLIDABLES	ABRIL 2016 MARZO 2017	ABRIL 2017 MARZO 2018	ABRIL 2018 - MARZO 2019
Si OG efectivo es = OG objetivo - 0,2 (*)	0,20 por ciento	0,20 por ciento	0,20 por ciento
Si OG efectivo es > OG objetivo y hasta un + 0,2 (**)	0,40 por ciento	0,40 por ciento	0,40 por ciento
Si OG efectivo es > OG objetivo + 0,2 (***)	0,60 por ciento	0,60 por ciento	0,60 por ciento

El ciclo salarial va del 1 de abril de 2016 al 31 de marzo de 2017:

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

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

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

En el mes de abril de cada año, a partir del 2017, la empresa procederá a hacer efectivos, una vez que se conozcan, los tramos adicionales. Aplicará los mismos y abonará el retroactivo correspondiente en función de la consecución de los objetivos pactados.

Se acuerda el pago de un bonus ligado a la consecución de los objetivos del negocio (RIG, OG, MS Retail (growth vs market), MS Impulse (growth vs market) y Consolidated Operative Profit 1) en los años 2016, 2017 y 2018.

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 por ciento	0,8 por ciento	1,5 por ciento

Durante el tiempo de vigencia de este convenio, se pagará dicho bonus a los trabajadores y trabajadoras 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 ciento del salario nivel bruto anual
- 2017: 0,8 por ciento del salario nivel bruto anual
- 2018: 1,5 por ciento 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 que en el convenio de Vitoria se compone de salario base más complemento actividad, sin incluir otros pluses ni complementos.

### **Artículo 6. Enfermedad y accidente de trabajo**

La empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, a partir del primer día de la baja, un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a la prestación correspondiente, alcance el 100 por ciento del total del salario que percibía en el momento de accidentarse o enfermar.

En el caso de enfermedad común, si el trabajador/a no acreditase un período de cotización a la Seguridad Social de 180 días dentro de los cinco años anteriores al hecho causante, como requisito necesario para efectuar el cobro de la prestación correspondiente a la Seguridad Social, la empresa sólo abonará la diferencia entre los importes señalados anteriormente y el que debiera haber percibido de la Seguridad Social si hubiese tenido la cotización requerida.

El abono de este complemento tendrá una duración máxima de 18 meses.

No obstante, la empresa se reserva el derecho a comprobar la realidad de la enfermedad o lesión, transmitiendo su juicio a los delegados/as de personal.

#### **Enfermedad durante las vacaciones**

La situación de incapacidad temporal (IT), 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 derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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 7. Permiso para exámenes**

El personal que deba presentarse a examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitará permiso a la empresa, que deberá serle concedido por el tiempo necesario.

Este permiso será retribuido con el sueldo más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo. Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carné de conducir.

### **Artículo 8. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 83.2 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 por el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Autónoma Vasca o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio.

**Artículo 9. Contratación de personal**

Las situaciones no previstas en las normas siguientes serán resueltas dentro de un criterio de interpretación de las mismas de carácter analógico.

Normas generales sobre convocatorias, exámenes, tribunales, etc.

1. Toda esta normativa hace referencia a todo el personal que se contrate para el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz.

2. Se publicará en el tablón de anuncios la convocatoria, señalando la misión principal, título del puesto, retribución, nivel de conocimientos requerido, referencia a los títulos académicos que los supongan, naturaleza de las pruebas a efectuar, fecha de las pruebas, y cuantos datos se consideren de interés para esclarecer la convocatoria.

La publicación en el tablón de anuncios, con un mínimo de una semana de antelación a los exámenes, constituye el sistema oficial de dar a conocer una convocatoria. Podrán realizarse todas las convocatorias en un sólo escrito.

3. La empresa señalará libremente la naturaleza de las pruebas que considera necesario practicar en cada convocatoria.

4. Si el número de personas que se presente a los exámenes fuera superior a 5, podrá el tribunal optar por realizar una preselección.

5. La dirección general de la empresa nombrará los componentes del tribunal examinador en cada convocatoria.

6. Los resultados de los exámenes serán comunicados a la comisión paritaria, señalándose de forma expresa, por la dirección de la empresa, el carácter reservado de esta información.

7. La decisión del tribunal examinador será inapelable.

8. Sólo el interesado tiene derecho a ver su examen y calificación de las pruebas.

9. El período de prueba en la primera incorporación de todo el personal se ajustará a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un trabajador/a sea promocionado a un nuevo puesto de trabajo dentro de la empresa, se acuerda un período de prueba de un mes, en cuyo transcurso, tanto empresa como trabajador/a pueden decidir libremente continuar o volver al puesto anterior con la retribución que le correspondía.

Control por la comisión paritaria

1. Velará por el fiel cumplimiento de toda la normativa de contratación.

2. Será informado de los planes de contratación de todo tipo de personal sujeto a este convenio, por la empresa.

3. Será informado de las convocatorias de los diversos puestos, antes de ser colocados en el tablón de anuncios.

4. Será informado de la naturaleza de las pruebas a realizar en los supuestos necesarios.

5. Podrá si lo desea, asistir a todas las pruebas que se realicen, excepto a la entrevista.

6. Será informado del resultado de los exámenes y la decisión tomada.

1) Norma general de contratación inicial

La contratación inicial de una persona se realizará por la empresa con respeto a las normas de carácter legal existentes.

2) Contratación inicial de personal eventual, interino y por obra o servicio

La contratación inicial de este tipo de contrato se realizará según lo previsto en el punto 1.

**3) Vacantes y nuevos puestos de eventuales, interinos y por obra o servicio**

3.1 La contratación se realizará entre todo el personal eventual, interino y por obra o servicio que esté trabajando en la empresa o haya estado el año anterior, de acuerdo con las normas que con carácter general se señalan en cuanto a convocatorias, exámenes, antigüedad, etc.

3.2 Si el puesto no fuera cubierto por el citado personal, se acudirá a la contratación exterior, de acuerdo con la norma general de contratación, punto 1 y 2.

**4) Contrataciones sucesivas de eventuales, interino y por obra o servicio**

4.1 Para las contrataciones sucesivas de los tipos de contrato que se señalan, se tendrán en cuenta las circunstancias siguientes, por el orden que se indica, de las personas que previamente hayan trabajado en la empresa:

1) Eficiencia personal y profesional.

2) Antigüedad.

3) Comportamiento.

4.2 La retribución será la correspondiente al puesto de trabajo.

Al final de cada período de contratación del eventual, interino o por obra o servicio, el jefe responsable emitirá una valoración, que será conocida por el trabajador/a afectado y servirá de base para el sistema previsto en los llamamientos sucesivos.

**5) Contratación de vacantes y nuevos puestos fijos indefinidos**

1ª Convocatoria. Se realizará entre todo el personal fijo que lo desee.

2ª Convocatoria. Se realizará entre el personal eventual, interino y por obra o servicio en la empresa o que haya trabajado el año anterior en la misma.

3ª Convocatoria. Se acudirá al exterior de acuerdo con la norma general.

Por razones de ahorro de tiempo y eficacia en la gestión, podrán publicarse las convocatorias en un único documento y realizarse las pruebas en un único acto, si bien la decisión correspondiente debe realizarse de forma secuencial y por el orden establecido en este apartado.

**Artículo 10. Vacaciones**

Las vacaciones se computan por horas, tomando como referencia las correspondientes al mes de julio del calendario laboral que se establezca cada año.

El periodo de devengo será del 1º de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Con carácter general, el período de vacaciones se disfrutará en verano, sobre la base de cuatro semanas del mes de julio.

Los trabajadores y trabajadoras mayores de 50 años disfrutarán de hasta 3 días laborables más de vacaciones adicionales, en función del siguiente cuadro:

EDAD	
50 a 55 años	1
56 a 59 años	2
Mayores de 60 años	3

**Artículo 11. Jornada**

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

En Helados y Postres, SA la jornada anual de trabajo será de 1.728 horas de trabajo efectivo para todo el personal, tanto en jornada continuada como en jornada partida durante la vigencia del presente convenio.

El horario de trabajo tiene carácter flexible, pudiéndose elegir, por parte del empleado, la hora de entrada y salida, entre las 7:30 h. y 9:30 h. de la mañana y 16:30 h. y 19:30 h. de la tarde, respectivamente, respetando siempre el tiempo de obligada presencia en el puesto de trabajo, que es de 9:30 h. a 16:30 h.”

El tiempo para la comida será, para cada trabajador, de un mínimo de 45 minutos y un máximo de 1h. 30', de 13:45 h a 15:15 h.

Los viernes y vísperas de festivo, el tiempo de presencia obligatoria en el puesto de trabajo concluirá a las 14:00 h.

Para la fijación del horario y calendario laboral se tendrán presentes los criterios manifestados por los delegados/as de personal.

#### Horas extraordinarias

Se está en su definición a lo regulado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el calendario laboral de empresa y demás disposiciones legales sobre la materia.

Se definen dos tipos de horas extraordinarias:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor.
2. Resto de horas extraordinarias.

#### 1. Horas extraordinarias de fuerza mayor

Son las provocadas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o para prevenir estos mismos daños.

Todo ello en consonancia con lo expuesto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Tales horas extraordinarias tendrán carácter obligatorio.

#### 2. Resto de Horas extraordinarias

Son todas aquellas que no son de fuerza mayor, según el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Tales horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y por tanto de libre aceptación del trabajador.

• efectos de su abono, se clasificarán en:

#### 1. Horas extraordinarias normales

Son las horas extras que se tratará de suprimir y para cuya ejecución se consultará, por la empresa, a los delegados/as de personal.

Se efectuará su liquidación mensualmente y su abono en la nómina del mes siguiente.

Estas horas tendrán un incremento del 75 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

#### 2. Horas extraordinarias festivas

Son aquellas que, por razones estrictamente excepcionales, se realicen los sábados a partir de las 14 horas, domingos, y demás días no laborables, incluidos “puentes” y vacaciones.

Se liquidarán mensualmente y se abonarán en la nómina del mes siguiente.

Las horas extraordinarias festivas tendrán un incremento del 100 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

Si el trabajador/a no desea que se le abonen, podrá disfrutarlas durante el mismo mes o el siguiente, previo acuerdo con la empresa sobre las fechas, por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en el porcentaje acordado para las horas de que se trate.

#### Recuperación de horas

La recuperación de horas normales derivadas de permisos no retribuidos, y otras circunstancias, se realizarán de forma organizada, cuando la empresa lo autorice, procurando que no sea los sábados.

El trabajador/a podrá optar entre su recuperación cuando sea posible, a juicio de la empresa, o a su descuento de nómina.

#### Artículo 12. Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, sin pérdida de retribución y previo aviso y justificación, a los siguientes permisos:

a) Por matrimonio, 15 días naturales. Si el matrimonio se contrae en sábado o domingo, se contará la licencia a partir del siguiente lunes. Si se contrae cualquier otro día de la semana, se contará a partir del día del hecho causante.

b) Por alumbramiento de la esposa o adopción, 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más, en caso de justificada enfermedad.

c) Por enfermedad grave, accidente grave u hospitalización, intervención quirúrgica o muerte del cónyuge, padres-madres e hijos/as, tres días naturales.

d) Por fallecimiento de madres y padres políticos, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, cuñados/as e hijos/as políticos, tres días naturales.

e) Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica de madres y padres políticos, hijos/as políticos, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y cuñados/as, dos días naturales.

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

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

Por razones de desplazamiento, a partir de 200 kms de viaje, ida y vuelta, se concederá dos días adicionales en los casos de los apartados b), c), d) y e).

En ningún caso se concederán más de 5 días naturales de permiso.

Los permisos retribuidos y licencias relativos a los apartados b), c) y e), excluido el fallecimiento, se podrán disfrutar de forma intermitente.

En caso de licencia por fallecimiento, no se incluirá como día de permiso el del fallecimiento, si ya se ha cumplido con la jornada de trabajo. Así mismo, en el caso de fallecimiento de familiares de primer grado, los tres días de permiso serán hábiles.

En los casos de permisos previstos en los apartados c) y e), que afectaran a más de un miembro de una familia, con derecho a dichos permisos, éstos podrán ser disfrutados simultánea o sucesivamente.

Dada la dificultad que entraña la definición precisa de lo que se entiende por enfermedad grave, a los efectos de conceder permisos retribuidos, se acuerda aceptar el criterio que sobre este punto manifieste la empresa.

No obstante, cuando hubiere discrepancias de criterios entre el trabajador/a y la empresa, el trabajador/a comunicará su punto de vista a los miembros de la comisión paritaria, la cual se reunirá y dictará una conclusión, que será vinculante, tanto para la empresa como para el trabajador."

#### Artículo 13. Permisos para consultas médicas

Las salidas del trabajo para acudir a consultas de especialistas de la Seguridad Social o igualatorio concertado, serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre y cuando quede justificada esta situación a través del médico o asistente técnico sanitario. Las salidas al médico/a de familia (cabecera) serán consideradas a todos los efectos permiso retribuido



Las faltas como consecuencia de la asistencia al dentista, por no tener este servicio la Seguridad Social, serán retribuidas.

Igualmente tendrá la consideración de permiso retribuido, la asistencia a consultas de especialistas de la Seguridad Social acompañando a familiares de primer grado.

#### **Artículo 14. Excedencias**

La empresa admitirá solicitud de excedencia por motivos personales con reserva del puesto de trabajo, en las siguientes circunstancias:

1. Que la petición se haga con tres meses de antelación a la fecha solicitada para el inicio de la excedencia.
2. La excedencia tendrá duración de un año. En cualquier caso el solicitante podría pedir una duración distinta y, en este caso, será facultad de la empresa concederla.
3. No podrán coincidir en el tiempo más de una excedencia de estas características.

Para el resto de excedencias se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

#### **Artículo 15. Reserva de plaza**

Se estará en este apartado a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

#### **Artículo 16. Jubilación, invalidez y fallecimiento**

a) La empresa se compromete a que se abone a los trabajadores y trabajadoras que se jubilen una vez cumplida la edad que legalmente corresponda en cada caso, una gratificación consistente en una mensualidad de retribución fija, por cada 10 años o fracción de antigüedad en la empresa, referido a la fecha de jubilación.

b) Cuando la baja se produzca por invalidez permanente o fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la empresa se compromete a que se abone una mensualidad de su retribución fija.

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

Lo establecido en este artículo sustituye a cualquier otra prestación que por estos mismos conceptos establezcan las normas legales en cada momento vigentes.

#### **Artículo 17. Ayuda por matrimonio**

• los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio, se les abonará en dicha ocasión una gratificación de 168,42 euros brutos.

#### **Artículo 18. Ayuda por natalidad o adopción**

• los trabajadores y trabajadoras se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos/as una gratificación de:

Año 2016 en adelante; 1.700 euros

#### **Artículo 19. Ayuda a minusválidos/as**

La empresa abonará la cantidad de 169,25 euros brutos mensuales a los hijos/as o cónyuge minusválidos 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 correspondiente con un grado de disminución igual o superior al 33 por ciento, percibiendo las prestaciones correspondientes.

#### **Artículo 20. Premio de vinculación a la empresa**

Cuando un trabajador/a alcance los quince años de servicio en la empresa, se le entregará un nuevo premio de vinculación por importe de 505,35 euros brutos.

Cuando un trabajador/a alcance los veinticinco años de servicio en la empresa, se le entregará un nuevo premio de vinculación por importe de 842,16 euros brutos.

Al cumplir los 40 años de servicio, a partir del año 2015, se le entregará un nuevo premio de 2.190 euros brutos.

#### **Artículo 21. Garantía de empleo**

En caso de detención, la empresa reservará al trabajador/a su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido período y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria sin derecho, por tanto, a retribución alguna ni cotización de la misma.

La empresa podrá contratar durante su ausencia, a un trabajador/a interino para ocupar temporalmente dicho puesto.

La reincorporación se producirá a los 15 días siguientes del cese de su detención, previa comunicación a la empresa.

#### **Artículo 22. Derecho de reunión**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, dispondrán de un tiempo máximo de cuatro horas al año, remuneradas como tiempo de trabajo.

Para el resto de temas, se estará a lo que sobre este derecho regula el Estatuto de los Trabajadores, con especial referencia a lo señalado en los artículos 77 al 81, ambos inclusive.

#### **Artículo 23. Información al trabajador/a**

Se facilitará al trabajador/a cuantos datos requiera sobre su situación en la empresa.

#### **Artículo 24. Comunicación**

Se dispone de un tablón de anuncios en lugar adecuado, que permita la exposición de informaciones de carácter laboral o interés general.

#### **Artículo 25. Garantías, faltas y sanciones**

En todo lo no previsto en el presente convenio regirán, con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas jurídicas concordantes o supletorias de posible aplicación.

#### **Artículo 26. Concurrencia**

Este convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbitos distintos.

#### **Artículo 27. Renovación de convenio**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3, al final de marzo de 2019 será negociado un nuevo convenio.

#### **Artículo 28. Fundación Laboral San Prudencio**

Se continuará con este servicio durante la vigencia del presente convenio.

#### **Artículo 29. Revisión médica**

Se acuerda realizar una revisión médica de todo el personal una vez al año, utilizando para ello los servicios médicos de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 30. Sustituciones de puestos de trabajo**

Cuando, por circunstancias especiales, se trate de realizar trabajos en otro puesto de categoría superior al que de forma habitual se viene efectuando, la empresa abonará la diferencia existente entre ambos puestos, por el tiempo que dure dicha sustitución.

Cuando por circunstancias especiales, se trate de realizar trabajos en otro puesto de categoría inferior al que de forma habitual se viene efectuando, la empresa mantendrá la retribución que venía percibiendo.

### Reservas

La función del puesto de reserva consiste en que, además de realizar de forma habitual el trabajo asignado y adecuadamente valorado, deberá realizar, cuando la empresa lo considere preciso, los trabajos de otros puestos para los cuales el trabajador/a estará debidamente capacitado y entrenado.

Dicho trabajador/a percibirá además de su valoración, un plus de disponibilidad, cuando ocupe el puesto habitual.

Cuando ocupe el puesto del que es reserva, percibirá la valoración de dicho puesto.

El plus de disponibilidad se calculará del modo siguiente:

- Si el puesto del que es reserva está situado en un escalón superior, la cuantía del plus será del 50 por ciento de la diferencia entre ambos.
- Si el puesto del que es reserva está situado en el mismo escalón, la cuantía del plus será el 30 por ciento de la diferencia con el escalón superior.
- Si es reserva de más de un puesto, el plus será el 60 por ciento de la diferencia, cuando los puestos estén en escalón superior.
- Si es reserva de más de un puesto, el plus será del 40 por ciento de la diferencia, cuando los puestos sean del mismo escalón.

### Artículo 31. Seguro de muerte por accidente

Se mantiene el seguro de muerte por accidente para todo el personal fijo y temporal, siempre que este dado de alta en la empresa. Dicho seguro cubre las 24 horas del día, incluso los festivos.

Este seguro cubre también la incapacidad permanente total.

El capital asegurado será el correspondiente al salario de un año sin antigüedad.

Este seguro tiene carácter suplementario al obligatorio (Mutua La Montañesa) y que ya tiene todo el personal de la empresa.

En cualquier caso, el alcance y contenido del seguro será el recogido en la póliza número 6499412, cuya copia está en poder de los delegados/as de personal.

El capital mínimo asegurado que actualmente consta en convenio no se acumulará al que le corresponda a la persona que se adhiera al plan de pensiones. Se analizará cada caso de forma personalizada. La empresa abonará la prima correspondiente sin que suponga un mayor incremento de costes en las personas que se adhieren al plan de pensiones.

### Artículo 32. Formación permanente

La empresa velará por la formación permanente de sus empleados, mediante la asistencia a cursos, seminarios, etc., tanto de carácter interno como externo.

En este sentido, la comisión paritaria será el vehículo de expresión de los planteamientos de los trabajadores y trabajadoras a la empresa.

### Artículo 33. Normativa para la continuidad del sistema de valoración de puestos de trabajo

#### 1. Plazos

##### Solicitud:

El plazo de solicitud de valoración de puestos de trabajo, se abre el 1 de enero y para esa fecha, el comité de valoración:

- Publicará en el tablón de anuncios una nota dirigida a todo el personal, indicando que, quien lo crea oportuno, podrá solicitar que se le revise la valoración de su puesto de trabajo.
- Solicitará a los directores de área que le comuniquen los posibles nuevos puestos que hayan surgido o que estén previstos.

El plazo de presentación de solicitudes de revisión y de especificaciones de puestos, termina el 31 de enero.

Resolución:

El comité de valoración analizará las solicitudes presentadas y dictaminará las valoraciones correspondientes para el día 28 de febrero, comunicando sus decisiones, tanto a los trabajadores y trabajadoras implicados como a la empresa.

Reclamación:

El plazo para posibles reclamaciones termina el día 10 de marzo.

Resolución de reclamaciones:

El comité revisará las reclamaciones y dará su dictamen definitivo para el día 10 de abril.

2. Aplicación de las nuevas valoraciones

Puesto nuevo:

La valoración que merezca se aplicará con carácter retroactivo a la fecha de creación del puesto.

Puesto modificado sustancialmente desde una fecha:

Al igual que si fuera un puesto nuevo, la valoración que merezca se aplicará con carácter retroactivo a la fecha de modificación sustancial del mismo.

Puesto revisado:

La nueva valoración que merezca, se aplicará desde principios del año en curso.

#### **Artículo 34. Tiempo para funciones de representación de los delegados/as de personal**

La empresa estará a lo que marque la ley. En cualquier caso, cada delegado/a de personal podrá ceder a favor de otro u otros de los representantes hasta el total crédito de horas que legalmente le corresponda. La acumulación de horas será anual, a fin de prever la asistencia de los delegados/as a cursos de formación organizados por sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

#### **Artículo 35. Prima de disponibilidad**

Se establece una prima de 122,40 euros brutos año, abonable junto con la nómina del mes de marzo, cuya contraprestación es la disponibilidad de 10 horas a trabajar en sábados por la mañana y en las tardes de los viernes que no se trabaje según calendario. Este premio se verá incrementado con los mismos criterios establecidos en el artículo 4.

Si por motivos excepcionales la empresa hiciera uso total o parcialmente de dicha disponibilidad, las horas trabajadas se compensarían con igual número de horas, en otro momento, según acuerdo entre trabajador/a y empresa.

**Anexo 1****Calendario 2016**

1. Total horas convenidas: 1728

2. Fiestas retribuidas

1 enero	Año Nuevo
6 enero	Epifanía del Señor
24 marzo	Jueves Santo
25 marzo	Viernes Santo
28 marzo	Lunes de Pascua de Resurrección
28 abril	San Prudencio
25 julio	Santiago Apóstol
5 agosto	Virgen Blanca
15 agosto	Asunción de la Virgen
7 octubre	80 aniversario constitución en Gernika 1º G. Vasco
12 octubre	El Pilar
1 noviembre	Todos los Santos
6 diciembre	Día de la Constitución
8 diciembre	Inmaculada Concepción

14 Fiestas

3. Puentes

29 abril

31 octubre

9 diciembre

4. Vacaciones

Sobre la base del mes de julio: 160 horas.

Del 1 al 30 de julio ambos inclusive.

Del 1 al 30 de agosto ambos inclusive.

5. Distribución de las horas a trabajar

MES	DÍAS DE TRABAJO	HORAS DÍA	HORAS/MES	
Enero	5	6,5	32,5	151,5
	14	8,5	119	
Febrero	4	6,5	26	170,5
	17	8,5	144,5	
Marzo	4	6,5	26	136,5
	13	8,5	110,5	
Abril	4	6,5	26	145
	14	8,5	119	
Mayo	4	6,5	26	179
	18	8,5	153	
Junio	4	6,5	26	179
	18	8,5	153	
Julio	0	6,5	0	0
	0	8,5	0	

MES	DÍAS DE TRABAJO	HORAS DÍA	HORAS/MES	
Agosto	6	6,5	39	166,5
	15	8,5	127,5	
Septiembre	6	6,5	39	175
	16	8,5	136	
Octubre	5	6,5	32,5	143
	13	8,5	110,5	
Noviembre	4	6,5	26	170,5
	17	8,5	144,5	
Diciembre	5	6,5	132,5	109
	9	8,5	76,5	
<b>Total días</b>	<b>215</b>	<b>total horas</b>	<b>1725,50</b>	

Horas a regularizar -2,50

Horas anuales de trabajo: 1.728

Las 2,50 horas pendientes de regularizar se descansarán de acuerdo con los criterios contenidos en el acta firmada entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras de fecha 16 de junio de 2005.

#### Anexo 2

Tabla retributiva por escalones – abril 2016 a marzo 2017

NIVEL	RETRIBUCIÓN ANUAL EUROS/BRUTOS
1	19.353,80
2	20.346,11
3	21.338,38
4	22.987,49
5	24.648,49
6	27.183,74
7	29.825,18